



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE
MARIA AUXILIADORA
CARRERA DE DERECHO**

**ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO COMO UNA
FORMA DE SIMULACIÓN LABORAL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Abogado

AUTOR: Domenica Del Pilar Cajas Caicedo y Cristian
Alexander Puma Ortega

TUTOR: AB. Carolina Elizabeth Diaz Velez

Guayaquil-Ecuador 2026

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, Domenica Del Pilar Cajas Caicedo con documento de identificación N° 0956470884 y Cristian Alexander Puma Ortega con documento de identificación N° 0955156781; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 06 de febrero del año 2026 Atentamente,



Domenica Del Pilar Cajas Caicedo

0956470884



Cristian Alexander Puma Ortega

0955156781


**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Domenica Del Pilar Cajas Caicedo con documento de identificación No. 0956470884 y Cristian Alexander Puma Ortega con documento de identificación No. 0955156781, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Ensayo o del Artículos Científico: “Análisis del contrato de prestación de servicio como una forma de simulación laboral”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 05 de 2026 del año 2026

Atentamente,



Domenica Del Pilar Cajas Caicedo

0956470884



Cristian Alexander Puma Ortega

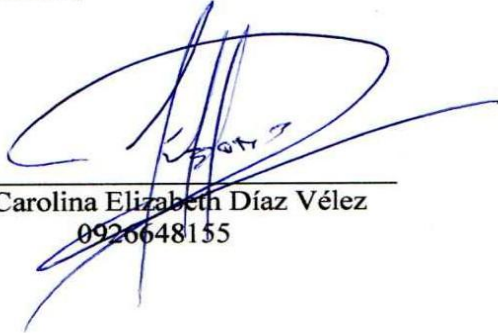
0955156781

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Carolina Elizabeth Díaz Vélez con documento de identificación N° 0926648155 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO COMO UNA FORMA DE SIMULACIÓN LABORAL” realizado por Domenica Del Pilar Cajas Caicedo con documento de identificación N° 0956470884 y por Cristian Alexander Puma Ortega con documento de identificación N° 0955156781, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Ensayo o Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 5 de Febrero del año 2026.

Atentamente,



Abg. Carolina Elizabeth Díaz Vélez
0926648155

DEDICATORIA

A mi mama Alexandra Caicedo que sobre todas las cosas ha sido mi pilar fundamental para estar donde estoy porque jamás hubiera sido una profesional sin que ella sacrificara tantas cosas por mi para darme la educación que necesitaba, le debo absolutamente todo por brindarme está oportunidad de brillar. Gracias por amarme incondicionalmente, creer en mi y darme fuerzas en los momentos más difíciles que hemos podido pasar, este triunfo es tuyo.

A 5 personas importantes dentro de mi vida que influenciaron en mi manera de pensar, ver e incluso aprender un nuevo idioma solo para entenderlos porque como ellos dirían "nosotros estaremos bien" a pesar de no conocerlos en persona, pero el cariño y el amor pueden contra cualquier barrera, gracias One Direction por reconfortarme cada que los necesitaba.

A mis hermanos, primas y tías que me apoyaron en todo momento sin dejarme caer manteniendo firme dándome consejos y ayuda constante cuando pensaba que ya no podía más.

A mis abogadas Heidy Gaibor, Tatiana Fuentes y Carolina Díaz por enseñarme realmente lo que es ser una buena tutora y maestra porque mediante sus conocimientos he aprendido mucho encontrando unas increíbles profesionales aspirando a ser como ellas.

Por último, a mis verdaderos amigos que me acompañaron en este largo periodo de tiempo porque sin ellos no hubiera tenido una maravillosa experiencia que me llevó de la universidad, por más risas y salidas juntos ahora como profesional porque una nueva etapa inicial.

Domenica Del Pilar Cajas Caicedo

A mi madre, Rosa Angelita Ortega Saldaña, quien siempre ha estado a mi lado cuando más la he necesitado. A pesar de las dificultades, nunca ha dejado de apoyarme, y aunque no siempre exprese lo que siento, le estaré eternamente agradecido por su amor, su entrega y su presencia constante en mi vida.

A mi padre, quien, aunque ya no se encuentra en este mundo, sé que desde algún lugar estaría orgulloso de mí y de cada uno de mis logros.

A mis hermanos Martha, José, Wilson, Adriana y Franco, quienes, pese a la distancia, siempre han estado pendientes de mí y me han brindado su apoyo incondicional, demostrando que la distancia no es un obstáculo cuando existe el amor y la unión familiar.

A mi sobrina Daisy De la Cruz, quien, al igual que mis hermanos, siempre se ha mantenido atenta a mí y a cada paso que doy, y a quien considero como una hermana más.

A mis mascotas, que han formado parte importante de mi vida y que, con su cariño incondicional, me han acompañado en los momentos difíciles, brindándome apoyo y compañía sincera.

A mis amigos, tanto a quienes siguen presentes en mi vida como a aquellos con quienes ya no mantengo contacto, porque cada uno de ellos fue parte fundamental de mi camino en su debido momento.

Y a mis tíos, tías, primas y primos, quienes, más allá de las diferencias, errores o la falta de contacto, siguen siendo parte esencial de mi familia.

Cristian Alexander Puma Ortega

Resumen

El anteproyecto analiza el uso del contrato de prestación de servicios como una forma de simulación laboral en el Ecuador. Esta figura, propia del derecho civil, se utiliza con frecuencia para encubrir actividades permanentes realizadas bajo horario, subordinación y control directo, lo que en la práctica corresponde a una relación laboral. El objetivo general es determinar cómo se emplea este tipo de contrato para evitar el reconocimiento de derechos laborales y cuáles son sus principales efectos en la estabilidad, la seguridad social y el trabajo digno. La investigación tendrá un enfoque mixto: se realizará un análisis documental de normas, doctrina, artículos y jurisprudencia, y se aplicarán encuestas a personas contratadas por prestación de servicios. Se espera aportar criterios que ayuden a identificar la desnaturalización del contrato y fortalezcan la protección de los trabajadores.

Palabras clave: contrato de prestación de servicios, simulación laboral, derechos laborales, Ecuador.

Abstract

This research project examines the use of service contracts as a form of labour simulation in Ecuador. Although this type of contract belongs to civil law, it is often used to cover permanent activities performed under a work schedule, subordination and direct control, which in practice correspond to an employment relationship. The main objective is to determine how service contracts are used to avoid recognising labour rights and what their main effects are on job stability, social security and decent work. The study follows a mixed approach: a documentary analysis of legislation, legal doctrine, academic articles and case law, and surveys applied to people hired under service contracts. The expected result is to provide criteria to identify when a service contract is distorted and to strengthen the protection of workers' rights.

Keywords: service contract, labour simulation, labour rights, Ecuador.

Contenido

Introducción	11
CAPITULO I.....	12
MARCO TEÓRICO	12
1. El derecho al trabajo y los principios laborales	12
1.1. El derecho al trabajo como derecho y deber social	14
1.2. Principios laborales en la Constitución del Ecuador.....	15
1.3. Principio de primacía de la realidad.....	16
1.4. Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.....	18
2. Relación laboral y relación civil de prestación de servicios	19
2.1. Concepto y elementos del contrato de trabajo.....	19
2.2. Concepto del contrato civil de prestación de servicios.....	20
2.3. Diferencias esenciales entre relación laboral y relación civil	21
2.4. El elemento de la subordinación como criterio diferenciador	23
3. Simulación y desnaturalización contractual	25
3.1. La desnaturalización del contrato de prestación de servicios	26
3.2. La primacía de la realidad frente a la forma contractual.....	28
3.3. Prohibición constitucional del fraude y la simulación laboral.....	29
4. Afectación a derechos laborales: estabilidad, seguridad social y trabajo digno.....	30
4.1. Afectación a la estabilidad laboral	30
4.2. Impacto en la seguridad social	31
4.3. Vulneración del derecho al trabajo digno.....	33
4.4. Relación entre simulación laboral y precarización	34
5. Contexto de desempleo y precarización en el Ecuador	35
5.1. Desempleo e informalidad laboral	35
5.2. Presión económica y aceptación de contratos precarios	36
5.3. Uso del contrato de prestación de servicios como respuesta empresarial	37
6. Derecho comparado: Chile y Colombia	39
6.1. El contrato a honorarios en Chile.....	39
6.2. El contrato de prestación de servicios en Colombia.....	40
6.3. El “contrato realidad” y la primacía de la realidad	41
6.4. Aportes del derecho comparado al caso ecuatoriano	42
CAPITULO II.....	44
MARCO METODOLOGICO	44

	10
Enfoque y tipo de investigación	44
Población y muestra	44
Técnicas e instrumentos	44
Procedimiento	45
Análisis de datos	45
Consideraciones éticas.....	45
CAPITULO III.....	46
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	46
1. Resultados de la revisión documental	46
1.1. Principales criterios jurídicos identificados.....	46
1.2. Coincidencias entre doctrina y jurisprudencia	46
2. Resultados de las encuestas	47
2.1. Perfil de los encuestados.....	47
2.2. Indicadores de subordinación	48
2.3. Condiciones reales de trabajo	49
2.4. Percepción sobre la simulación laboral.....	50
Discusión de resultados.....	51
CONCLUSIONES	53
PROPUESTA.....	54
REFERENCIAS	56
ANEXO	59
Anexo 1. Encuesta Estructurada.....	59

Introducción

En el Ecuador, el contrato de prestación de servicios se ha consolidado como una modalidad frecuente de contratación tanto en el sector público como en el privado, al ser concebido como una figura propia del derecho civil basada en la autonomía del prestador. No obstante, en la práctica, esta modalidad es utilizada de manera recurrente para regular relaciones que presentan características propias de una relación laboral, tales como la subordinación, la continuidad en la prestación del servicio y la integración del prestador en la organización del contratante, generando escenarios de desnaturalización contractual.

Esta problemática se desarrolla en un contexto marcado por el desempleo y la precarización laboral, factores que limitan la capacidad de negociación de las personas trabajadoras y favorecen la aceptación de contratos que excluyen derechos laborales básicos. En este escenario, el uso indebido del contrato de prestación de servicios no solo afecta la estabilidad y la seguridad social, sino que también vulnera el derecho al trabajo digno y contradice principios constitucionales como la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos y la prohibición del fraude y la simulación laboral.

Frente a esta realidad, la presente investigación tiene como objetivo analizar jurídicamente el uso del contrato de prestación de servicios como una forma de simulación laboral en el Ecuador, a partir de un enfoque mixto que combina el análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial con información empírica obtenida mediante encuestas. A través de este estudio se busca identificar los criterios que permiten determinar cuándo una relación civil se transforma en laboral, así como aportar propuestas que fortalezcan la protección del derecho al trabajo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. El derecho al trabajo y los principios laborales

El derecho al trabajo ocupa un lugar central dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, no solo como una forma de acceso a ingresos, sino como un elemento esencial para el desarrollo personal y social de las personas. La Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y dispone que el Estado debe garantizar condiciones que respeten la dignidad humana, una vida decorosa y remuneraciones justas (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). Esta concepción supera una visión meramente económica del trabajo y lo ubica como un pilar del buen vivir.

Desde esta perspectiva, el derecho al trabajo no se limita a la posibilidad de “tener empleo”, sino que implica que dicho trabajo se realice en condiciones justas, estables y con protección efectiva de derechos. La Constitución exige que el trabajo sea libremente escogido y desarrollado en un entorno saludable, lo cual obliga al Estado y a los empleadores a evitar prácticas que precaricen la relación laboral o coloquen al trabajador en una situación de vulnerabilidad estructural (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). En este marco, las formas de contratación no pueden utilizarse como mecanismos para debilitar derechos reconocidos constitucionalmente.

El derecho al trabajo se encuentra estrechamente vinculado con una serie de principios laborales que cumplen una función protectora. Entre ellos destaca la irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio según el cual los derechos del trabajador no pueden ser objeto de renuncia ni negociación en su perjuicio. La Constitución establece de manera expresa que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que cualquier acuerdo contrario carece de validez jurídica (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.2). Este criterio es

reiterado por el Código del Trabajo, que declara nula toda estipulación que implique la renuncia a derechos reconocidos por la ley (Código del Trabajo, 2005, art. 4).

Otro principio fundamental es el de la primacía de la realidad, que cumple un rol clave en la protección del trabajador frente a prácticas contractuales formales que no reflejan la verdadera naturaleza de la relación. Este principio implica que, cuando existe contradicción entre lo que consta en los documentos y lo que ocurre en la práctica cotidiana del trabajo, deben prevalecer los hechos reales sobre las formas jurídicas adoptadas. La doctrina laboral sostiene que este principio responde al carácter protector del derecho del trabajo, cuyo objetivo es equilibrar la desigualdad existente entre empleador y trabajador (Austrolegal, 2019).

La aplicación de la primacía de la realidad resulta especialmente relevante en contextos donde se utilizan contratos civiles para encubrir relaciones laborales. En estos casos, aunque el documento suscrito hable de prestación de servicios o autonomía, la existencia de horarios, subordinación, supervisión y continuidad puede evidenciar una relación laboral real. Frente a estas situaciones, los principios laborales obligan a interpretar la relación desde la realidad fáctica y no desde la denominación contractual, precisamente para evitar que se utilicen figuras legales como herramientas de evasión de obligaciones laborales (Silva Méndez, 2011).

El derecho al trabajo y los principios laborales conforman un sistema de protección que busca garantizar que las relaciones de trabajo se desarrollen de manera justa y digna. Estos principios no solo orientan la interpretación de las normas laborales, sino que también funcionan como límites frente a prácticas contractuales que pretendan desconocer derechos fundamentales. Por ello, su análisis resulta indispensable para comprender cuándo una forma de contratación, como el contrato de prestación de servicios, deja de ser legítima y se convierte en un mecanismo de simulación laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

1.1. El derecho al trabajo como derecho y deber social

El derecho al trabajo es reconocido en el Ecuador como un derecho fundamental, lo que implica que no puede ser entendido únicamente como una relación económica entre empleador y trabajador. La Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y lo vincula directamente con la dignidad humana, el desarrollo personal y la posibilidad de llevar una vida decorosa (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). Esta consagración constitucional coloca al trabajo en un nivel de protección reforzada dentro del sistema jurídico.

El carácter fundamental del derecho al trabajo supone que el Estado no solo debe abstenerse de vulnerarlo, sino que tiene la obligación activa de garantizar condiciones reales para su ejercicio. Esto incluye la adopción de políticas públicas orientadas a generar empleo adecuado, así como la supervisión de las formas de contratación utilizadas en el sector público y privado. En este sentido, no basta con que exista una fuente de ingresos; es necesario que el trabajo se desarrolle bajo condiciones justas, seguras y respetuosas de los derechos laborales básicos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Desde el punto de vista jurídico, reconocer el trabajo como derecho fundamental implica que cualquier práctica que lo desnaturalice o lo vacíe de contenido debe ser analizada con especial cuidado. La utilización de figuras contractuales que aparentan legalidad formal, pero que en la práctica colocan al trabajador en una situación de precariedad o indefensión, entra en tensión con esta protección constitucional. Por ello, el derecho al trabajo no puede separarse de la calidad de las condiciones en las que se presta el servicio, ni reducirse a la mera existencia de un contrato firmado.

El Código del Trabajo desarrolla este enfoque protector al establecer que las relaciones laborales deben interpretarse siempre en favor del trabajador cuando exista duda sobre el alcance de una norma o de una cláusula contractual (Código del Trabajo, 2005, art. 7). Esta regla

de interpretación refuerza la idea de que el derecho al trabajo, en cuanto derecho fundamental, no puede quedar sometido a interpretaciones restrictivas que beneficien únicamente al empleador o que se basen exclusivamente en la forma del contrato.

La doctrina laboral coincide en que el reconocimiento del trabajo como derecho fundamental responde a una realidad social concreta: la desigualdad estructural entre quien contrata y quien presta su fuerza de trabajo. Por esta razón, el derecho laboral se construye sobre una lógica de protección, destinada a evitar abusos y a garantizar que el trabajador no vea debilitados sus derechos por la necesidad económica o por la imposición de condiciones contractuales desfavorables (Austrolegal, 2019). En este contexto, el derecho al trabajo actúa como un límite frente a prácticas que, aunque formalmente válidas, contradicen su contenido esencial.

1.2. Principios laborales en la Constitución del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador incorpora una serie de principios laborales que orientan la interpretación y aplicación del derecho del trabajo, con el objetivo de garantizar una protección efectiva a las personas trabajadoras. Estos principios no se limitan a declaraciones generales, sino que funcionan como criterios obligatorios para jueces, autoridades administrativas y empleadores, especialmente en contextos donde existe desigualdad entre las partes de la relación laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

Uno de los rasgos más relevantes del régimen constitucional laboral es su enfoque garantista. La Constitución establece que los derechos laborales son intangibles, irrenunciables y de aplicación progresiva, lo que significa que no pueden ser desconocidos por acuerdos privados ni reducidos por prácticas contractuales que aparenten legalidad formal. Además, se dispone que, en caso de duda sobre el alcance de una norma, debe aplicarse la interpretación más favorable al trabajador, reforzando el carácter protector del derecho laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326, nums. 2 y 3).

Estos principios constitucionales se vinculan directamente con la idea de justicia social que atraviesa todo el texto constitucional. El trabajo no es concebido como una mercancía, sino como una actividad humana que debe desarrollarse en condiciones dignas, con respeto a la estabilidad, a la seguridad social y a una remuneración justa. En este sentido, la Constitución impone límites claros a la autonomía de la voluntad en materia laboral, precisamente para evitar que el trabajador, por necesidad económica, acepte condiciones que afecten su dignidad o sus derechos fundamentales (Guamani Toapanta, 2024).

La protección constitucional del trabajo también se manifiesta en la prohibición expresa de prácticas que generen precarización laboral. El artículo 327 de la Constitución señala que el fraude y la simulación en materia laboral deben ser sancionados, lo que evidencia una preocupación directa por el uso indebido de figuras contractuales para evadir obligaciones laborales. Este mandato resulta especialmente relevante cuando se analizan formas de contratación que, aunque formalmente civiles, encubren relaciones de dependencia y continuidad propias del ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327).

Desde la doctrina, se ha señalado que estos principios constitucionales cumplen una función estructural dentro del sistema laboral ecuatoriano, ya que obligan a interpretar las relaciones de trabajo desde una perspectiva material y no meramente formal. Autores como Zambrano (2023) sostienen que la Constitución actúa como un marco correctivo frente a prácticas contractuales que buscan debilitar derechos, recordando que la protección del trabajador debe prevalecer sobre la forma jurídica utilizada para regular la relación.

1.3. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad constituye uno de los pilares fundamentales del derecho laboral y cumple una función claramente protectora frente a las desigualdades que caracterizan la relación entre empleador y trabajador. Este principio parte de una idea sencilla pero decisiva: cuando existe contradicción entre lo que se ha pactado formalmente en un contrato

y lo que ocurre en la práctica cotidiana del trabajo, deben prevalecer los hechos reales sobre las formas o denominaciones jurídicas utilizadas. Su finalidad es evitar que la apariencia contractual o documental sirva para encubrir situaciones que, en la realidad, configuran una relación laboral.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, aunque la primacía de la realidad no se encuentre expresamente definida en un solo artículo, se desprende de varios mandatos constitucionales y legales. La Constitución reconoce el trabajo como un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, y prohíbe expresamente el fraude y la simulación en materia laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 33 y 327). Estos mandatos obligan a los operadores jurídicos a mirar más allá del nombre del contrato y a analizar cómo se ejecuta realmente la prestación del servicio.

El Código del Trabajo refuerza esta lógica al definir el contrato individual de trabajo en función de elementos materiales como la prestación personal del servicio, la remuneración y, especialmente, la dependencia o subordinación (Código del Trabajo, 2005, art. 8). Esta definición permite identificar relaciones laborales incluso cuando no existe un contrato escrito o cuando el vínculo se presenta bajo otra figura jurídica. En consecuencia, si en la práctica se evidencian órdenes, control, horarios y continuidad, estos elementos pesan más que la forma contractual elegida por las partes.

Desde la doctrina laboral, la primacía de la realidad se explica como una respuesta al carácter desigual de la relación de trabajo. Autores como Silva Méndez (2011) señalan que este principio busca impedir que el empleador, amparándose en su posición de ventaja, imponga contratos que formalmente parecen civiles o autónomos, pero que en la práctica funcionan como relaciones laborales dependientes. De esta manera, el derecho laboral prioriza la realidad fáctica como criterio de justicia material y no como un simple tecnicismo jurídico.

La aplicación de este principio resulta especialmente relevante en los casos de contratos de prestación de servicios. Aunque esta figura pertenece al ámbito civil y presupone autonomía, en la práctica muchas personas prestan servicios de manera continua, bajo supervisión directa y dentro de la organización del contratante. En estos escenarios, la primacía de la realidad permite evidenciar que la relación no es verdaderamente civil, sino laboral, y evita que la denominación contractual sea utilizada como un mecanismo para desconocer derechos laborales básicos.

1.4. Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye una de las bases del derecho del trabajo y tiene como finalidad proteger al trabajador frente a acuerdos que puedan perjudicarlo. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, este principio se encuentra expresamente reconocido en la Constitución de la República, que establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que cualquier pacto o acuerdo que implique su renuncia carece de validez jurídica (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.2). Esta disposición responde a la necesidad de evitar que la situación de necesidad económica del trabajador lo lleve a aceptar condiciones que vulneren sus derechos.

La irrenunciabilidad se complementa con el principio de intangibilidad, que implica que los derechos laborales no solo no pueden ser renunciados, sino que tampoco pueden ser disminuidos o desmejorados por voluntad de las partes. El Código del Trabajo recoge este criterio al señalar que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario (Código del Trabajo, 2005, art. 4). De esta manera, la ley impide que, bajo la apariencia de acuerdos libres, se legitimen prácticas que reduzcan la protección laboral reconocida por la normativa vigente.

La relevancia de estos principios se vuelve evidente en situaciones donde se utilizan contratos civiles para regular relaciones que, en la práctica, son laborales. Cuando una persona acepta un contrato de prestación de servicios que encubre una relación de dependencia, no

puede considerarse válida la renuncia implícita a derechos como la estabilidad, la seguridad social o las prestaciones laborales. En estos casos, la irrenunciabilidad y la intangibilidad refuerzan la aplicación de la primacía de la realidad, permitiendo que los derechos laborales prevalezcan sobre la forma contractual y garantizando una protección efectiva del derecho al trabajo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

2. Relación laboral y relación civil de prestación de servicios

2.1. Concepto y elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo constituye la figura central a partir de la cual se estructura la relación laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Su importancia no radica únicamente en la existencia de un acuerdo formal entre las partes, sino en la configuración de una relación jurídica que genera derechos y obligaciones específicas, especialmente orientadas a la protección de la persona trabajadora. El Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo como el convenio mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios lícitos y personales, bajo dependencia, a cambio de una remuneración (Código del Trabajo, 2005, art. 8).

Esta definición legal permite identificar que el contrato de trabajo no depende exclusivamente de la forma escrita ni de la denominación utilizada por las partes. De hecho, el propio Código reconoce que el contrato puede ser expreso o tácito, lo que significa que la relación laboral puede existir aun cuando no se haya formalizado por escrito, siempre que se verifiquen los elementos que la caracterizan. Esta flexibilidad responde a la necesidad de proteger situaciones reales de trabajo que, por diversas razones, no han sido documentadas formalmente, pero que generan una relación de dependencia efectiva.

Entre los elementos esenciales del contrato de trabajo se encuentra, en primer lugar, la prestación personal del servicio. Esto implica que el trabajador se compromete a ejecutar directamente la actividad para la cual fue contratado, sin posibilidad de delegarla libremente a

terceros, como ocurriría en una relación civil autónoma. Este carácter personal distingue al contrato laboral de otras figuras contractuales y refuerza el vínculo directo entre trabajador y empleador, elemento que resulta clave para su identificación jurídica.

Otro elemento fundamental es la remuneración, entendida como la contraprestación económica que recibe el trabajador por el servicio prestado. La existencia de un pago periódico o fijo, independientemente del nombre que se le otorgue (salario, honorarios u otra denominación), constituye un indicio relevante de relación laboral. La Constitución reconoce que todo trabajo debe ser remunerado y que dicha remuneración debe ser justa, lo que conecta este elemento con la protección del derecho al trabajo y con la prohibición de prácticas que encubran verdaderas relaciones laborales bajo esquemas contractuales distintos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Sin embargo, el elemento que adquiere mayor relevancia para diferenciar el contrato de trabajo de otras formas de contratación es la dependencia o subordinación. Esta se manifiesta cuando el trabajador se encuentra sujeto a órdenes, instrucciones, control o supervisión por parte del empleador, así como a la organización interna del trabajo. La doctrina laboral señala que la subordinación no debe entenderse de forma rígida, limitada únicamente al cumplimiento de horarios, sino como una inserción del trabajador en la estructura organizativa del empleador, lo que permite identificar una relación laboral aun cuando se intente presentar como un vínculo civil (Silva Méndez, 2011).

2.2. Concepto del contrato civil de prestación de servicios

El contrato civil de prestación de servicios es una figura propia del derecho civil que se utiliza para regular acuerdos en los que una persona se obliga a realizar una actividad o servicio específico a favor de otra, sin que exista una relación de dependencia. En este tipo de contrato, lo relevante es la ejecución de una obligación de hacer, bajo un marco de autonomía del prestador, quien organiza su trabajo y asume los riesgos propios de la actividad. El Código Civil

establece que los contratos generan obligaciones conforme a lo pactado por las partes y que lo convenido tiene fuerza de ley entre ellas, siempre que se ajuste a la normativa vigente (Código Civil, 2005, art. 1561).

Una de las características centrales de este contrato es la ausencia de subordinación. A diferencia del contrato de trabajo, en la prestación de servicios civiles no existe una inserción del prestador dentro de la estructura organizativa del contratante, ni una sujeción permanente a órdenes, controles o sanciones. El prestador conserva autonomía técnica y organizativa, decide la forma en que ejecuta el servicio y, por regla general, no está obligado a cumplir horarios ni a mantener una relación continua con una sola persona o entidad. Estas notas son las que permiten diferenciar, al menos en teoría, esta figura de una relación laboral.

En la práctica jurídica, el contrato de prestación de servicios se justifica cuando se trata de actividades temporales, específicas o especializadas, que no forman parte de las funciones permanentes del contratante. Sin embargo, la doctrina ha advertido que el uso de esta figura exige una aplicación cuidadosa, ya que su validez depende de que la autonomía sea real y no solo declarativa. Cuando el contrato civil se utiliza para regular actividades permanentes o ejecutadas bajo condiciones propias de una relación de dependencia, se abre la posibilidad de que exista una desnaturalización de la figura, cuestión que será analizada en los apartados siguientes (Silva Méndez, 2011).

2.3. Diferencias esenciales entre relación laboral y relación civil

La diferencia entre la relación laboral y la relación civil de prestación de servicios no se agota en la denominación del contrato ni en la voluntad expresada por las partes al momento de firmarlo. Aunque ambas figuras parten de un acuerdo entre personas para la realización de una actividad, su naturaleza jurídica, sus efectos y el nivel de protección que generan son distintos. Mientras la relación laboral se encuentra regulada por normas de orden público y carácter

protector, la relación civil se rige principalmente por la autonomía de la voluntad y la igualdad formal entre las partes.

Una primera diferencia esencial radica en la finalidad del vínculo. En la relación laboral, el contrato tiene como objetivo principal regular una prestación personal y continua de servicios dentro de la organización del empleador, generando estabilidad y derechos asociados al trabajo. En cambio, el contrato civil de prestación de servicios se orienta a la ejecución de una actividad concreta o específica, sin que exista necesariamente continuidad ni integración permanente del prestador en la estructura del contratante. Esta distinción resulta relevante para determinar si una actividad responde a una necesidad permanente o a una obligación puntual.

Otra diferencia importante se encuentra en el régimen de derechos y obligaciones que surge de cada relación. En el ámbito laboral, el trabajador accede a un conjunto de derechos mínimos reconocidos constitucional y legalmente, como estabilidad, afiliación a la seguridad social, vacaciones y décimos, los cuales no pueden ser renunciados ni modificados en su perjuicio (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.2). En la relación civil, en cambio, las obligaciones se limitan a lo pactado contractualmente, sin que exista un régimen especial de protección equivalente.

La forma de remuneración también marca una diferencia relevante. En la relación laboral, la remuneración suele ser periódica y estable, y está vinculada al tiempo de trabajo y a la continuidad del vínculo. En la prestación de servicios civiles, el pago suele realizarse por honorarios, por obra o por resultados, y no necesariamente responde a una lógica de permanencia. Sin embargo, el solo hecho de que el pago se denomine “honorarios” no excluye automáticamente la existencia de una relación laboral, especialmente cuando se combina con otros elementos propios de la dependencia.

La subordinación constituye otro punto de separación fundamental entre ambas figuras. En la relación laboral, el trabajador se encuentra sujeto a instrucciones, controles y directrices del empleador, lo que implica una inserción en la organización del trabajo. Por el contrario, en la relación civil el prestador actúa con autonomía técnica y organizativa, sin estar sometido a órdenes permanentes ni a mecanismos disciplinarios. La doctrina ha señalado que cuando esta subordinación aparece en la práctica, aunque el contrato se denomine civil, se desdibuja la frontera entre ambas relaciones (Silva Méndez, 2011).

Finalmente, debe considerarse el impacto social y jurídico de cada tipo de relación. La relación laboral se inscribe dentro de un sistema de protección orientado a garantizar el derecho al trabajo digno y a evitar situaciones de precarización. La relación civil, por su parte, responde a una lógica distinta, adecuada para contextos de igualdad real entre las partes y autonomía efectiva. Cuando esta igualdad no existe y el contrato civil se utiliza para regular vínculos que, en los hechos, funcionan como relaciones laborales, surge una tensión jurídica que obliga a analizar el fondo de la relación más allá de su forma, cuestión que será abordada en los siguientes apartados.

2.4. El elemento de la subordinación como criterio diferenciador

La subordinación es el elemento que permite distinguir con mayor claridad la relación laboral de la relación civil de prestación de servicios. En el ámbito laboral, la subordinación se manifiesta cuando el trabajador se encuentra sujeto a la dirección, control y organización del empleador, lo que implica la facultad de este último para impartir órdenes, supervisar el trabajo y establecer condiciones sobre la forma y el tiempo de ejecución de las labores. El Código del Trabajo reconoce expresamente la dependencia como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, lo que permite identificar la relación laboral incluso cuando no existe un contrato escrito o cuando se utiliza otra denominación contractual (Código del Trabajo, 2005, art. 8).

Desde la doctrina laboral, la subordinación no debe entenderse únicamente como una relación jerárquica rígida, sino como una inserción funcional del trabajador dentro de la estructura organizativa del empleador. Autores como De la Cueva (2015) sostienen que la subordinación se configura cuando el trabajador pierde autonomía en la ejecución de sus actividades y pasa a formar parte del proceso productivo ajeno, sometido a reglas internas y a objetivos definidos por el empleador. Esta concepción amplia permite identificar relaciones laborales en contextos modernos donde el control no siempre es visible, pero sí efectivo.

La jurisprudencia y la doctrina contemporánea han señalado que la subordinación puede manifestarse a través de diversos indicios, como el cumplimiento de horarios, la asignación de tareas permanentes, la obligación de reportar actividades o la imposibilidad de rechazar órdenes sin consecuencias. En este sentido, Ermida Uriarte (2018) advierte que la subordinación no desaparece por el solo hecho de otorgar cierta flexibilidad al trabajador, ya que lo relevante es la existencia de un poder de dirección que condicione la prestación del servicio. Estos criterios resultan especialmente útiles para analizar situaciones donde se intenta encubrir una relación laboral bajo la apariencia de autonomía.

En contraste, en el contrato civil de prestación de servicios la subordinación está ausente, pues el prestador conserva independencia técnica y organizativa, decide cómo ejecutar el servicio y asume los riesgos propios de su actividad. Cuando esta autonomía es solo formal y en la práctica el prestador se encuentra sujeto a controles similares a los de un trabajador dependiente, la diferencia entre ambas figuras se desdibuja. Por ello, el análisis de la subordinación se convierte en un criterio central para identificar posibles escenarios de simulación laboral y para aplicar los principios protectores del derecho del trabajo conforme a la Constitución de la República del Ecuador (2008, arts. 33 y 327).

3. Simulación y desnaturalización contractual

La simulación laboral se configura cuando, a pesar de que formalmente las partes suscriben un contrato de naturaleza civil, como el contrato de prestación de servicios, en la práctica la relación reúne las características propias de una relación laboral. En estos casos, el contrato no refleja la realidad del vínculo, sino que actúa como una apariencia jurídica que encubre una situación distinta, en la que la persona presta sus servicios de manera personal, continua y bajo dependencia, recibiendo a cambio una remuneración periódica. Esta discrepancia entre la forma y la realidad es lo que da origen a la simulación laboral.

En el contexto ecuatoriano, la simulación laboral adquiere especial relevancia debido al marco constitucional de protección del trabajo. La Constitución de la República del Ecuador prohíbe expresamente la precarización laboral y dispone que el fraude y la simulación en materia laboral deben ser sancionados (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327). Este mandato obliga a analizar con especial cuidado aquellas relaciones contractuales que, aunque presentadas como civiles, generan en los hechos una situación de dependencia y subordinación incompatible con la autonomía que caracteriza a la prestación de servicios.

El Código del Trabajo refuerza este enfoque al definir el contrato individual de trabajo a partir de elementos materiales y no formales. Conforme a esta norma, la existencia de servicio personal, dependencia y remuneración permite identificar una relación laboral, con independencia del nombre que las partes hayan otorgado al contrato (Código del Trabajo, 2024, art. 8). En consecuencia, cuando estos elementos se verifican en la práctica, la calificación jurídica del vínculo no puede basarse exclusivamente en el documento suscrito, sino en la forma real en que se desarrolla la relación.

La jurisprudencia ecuatoriana ha sido clara en señalar que la simulación laboral no puede analizarse de manera restrictiva. En el caso Miguel Segundo Briones Muñoz vs. Junta de Beneficencia de Guayaquil, la Corte Nacional de Justicia sostuvo que la subordinación no debe

reducirse únicamente al cumplimiento de un horario, ya que puede manifestarse a través de otros indicios, como la asignación de tareas, la organización del trabajo o la existencia de instrucciones directas por parte del empleador (Corte Nacional de Justicia, 2021, Juicio No. 09359-2019-01742). En dicho proceso, además, se evidenció que los pagos se realizaban mediante facturas por “servicios prestados”, situación frecuente en escenarios donde se intenta encubrir una relación laboral.

En una línea similar, el caso Ana Alvear vs. Colegio Alemán de Quito permitió identificar múltiples señales de dependencia que desvirtuaban la supuesta autonomía contractual. La Corte observó la existencia de instrucciones institucionales, control sobre horarios, distribución de tiempos, reglas internas de uso de espacios, supervisión del trabajo y sanciones por incumplimientos. Frente a estas circunstancias, el órgano judicial aplicó el principio de primacía de la realidad y concluyó que la relación contractual simulaba una prestación de servicios, cuando en los hechos se trataba de una relación laboral encubierta (Corte Nacional de Justicia, 2021, Juicio No. 17371-2019-00808).

Cuando se confirma la existencia de simulación laboral, las consecuencias jurídicas no se limitan a una reclasificación del contrato, sino que implican la afectación de derechos laborales irrenunciables. El Código del Trabajo establece que cualquier acuerdo que tenga por objeto renunciar o disminuir derechos reconocidos al trabajador carece de validez jurídica (Código del Trabajo, 2024, art. 4). Por ello, la simulación laboral no constituye un problema meramente formal, sino una práctica que incide directamente en la protección del derecho al trabajo y en la garantía de condiciones laborales dignas.

3.1. La desnaturalización del contrato de prestación de servicios

La desnaturalización del contrato de prestación de servicios ocurre cuando esta figura, propia del derecho civil, se utiliza para regular una relación que en los hechos presenta características laborales. Aunque formalmente el contrato declare autonomía, independencia o ausencia de

subordinación, la ejecución cotidiana del vínculo puede revelar una realidad distinta, marcada por continuidad, control y dependencia. En estos casos, el contrato pierde su naturaleza civil y se convierte en un instrumento que encubre una relación laboral, alejándose de la finalidad para la cual fue creado.

Uno de los factores que con mayor frecuencia conduce a la desnaturalización es la ejecución de actividades permanentes dentro de la organización del contratante. Cuando la persona presta servicios de manera continua, cumple funciones habituales y se integra en la dinámica regular de la institución o empresa, resulta difícil sostener que se trata de una prestación autónoma y ocasional. Esta situación se agrava cuando el prestador no asume riesgos propios de su actividad, sino que actúa bajo las directrices y necesidades del contratante, lo cual contradice la lógica del contrato civil.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano ofrece criterios claros para identificar estos escenarios. El Código del Trabajo permite reconocer la existencia de una relación laboral a partir de la concurrencia de servicio personal, remuneración y dependencia, con independencia de la forma contractual adoptada (Código del Trabajo, 2024, art. 8). Asimismo, la Constitución prohíbe expresamente el fraude y la simulación en materia laboral, lo que incluye el uso indebido de figuras civiles para evadir obligaciones propias del derecho del trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327).

Desde la doctrina, se ha señalado que la desnaturalización contractual no depende de la intención declarada por las partes, sino de los efectos reales que produce la relación jurídica. Autores como Ermida Uriarte (2018) advierten que la utilización reiterada del contrato de prestación de servicios en contextos de dependencia revela una práctica orientada a reducir costos laborales y a debilitar la protección del trabajador. En este sentido, la desnaturalización del contrato civil se presenta como una antesala de la simulación laboral, al evidenciar la distancia entre la forma jurídica utilizada y la realidad efectiva del vínculo.

3.2. La primacía de la realidad frente a la forma contractual

El principio de primacía de la realidad adquiere una importancia central cuando se analiza la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios. Este principio parte de la idea de que el derecho laboral no puede quedar condicionado únicamente por lo que consta en un documento, sino que debe atender a la forma en que la relación se desarrolla en la práctica. De esta manera, cuando existe una contradicción entre la forma contractual y los hechos, el análisis jurídico debe privilegiar la realidad efectiva del vínculo

En el ordenamiento ecuatoriano, la aplicación de este principio se conecta directamente con la protección constitucional del trabajo. La Constitución no solo reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas, sino que también prohíbe el fraude y la simulación en materia laboral, lo que obliga a examinar las relaciones contractuales más allá de su apariencia formal (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327). Esta disposición refuerza la idea de que las figuras contractuales no pueden utilizarse como mecanismos para vaciar de contenido los derechos laborales.

El Código del Trabajo permite materializar este enfoque al definir el contrato individual de trabajo a partir de elementos objetivos como el servicio personal, la dependencia y la remuneración. Cuando estos elementos se verifican en los hechos, la relación debe ser calificada como laboral, incluso si las partes la han denominado de otra manera (Código del Trabajo, 2024, art. 8). En este sentido, la primacía de la realidad actúa como un criterio correctivo frente a intentos de encubrir relaciones laborales mediante contratos civiles.

Desde la doctrina, se ha señalado que la primacía de la realidad responde a una lógica de justicia material y no a un formalismo jurídico. De la Cueva (2015) sostiene que el derecho del trabajo no puede quedar subordinado a la voluntad declarada de las partes cuando esta contradice la situación real del trabajador, ya que hacerlo implicaría legitimar prácticas que afectan la dignidad y la protección mínima garantizada por la ley. Por ello, este principio resulta

fundamental para identificar escenarios de simulación laboral y para asegurar que la calificación jurídica del vínculo responda a la realidad y no a la forma contractual adoptada.

3.3. Prohibición constitucional del fraude y la simulación laboral

La prohibición del fraude y la simulación en materia laboral responde a la necesidad de proteger el contenido real del derecho al trabajo frente a prácticas que buscan aparentar legalidad. No se trata únicamente de una infracción formal, sino de una conducta que altera la naturaleza de la relación jurídica y afecta directamente a la persona trabajadora. Cuando se utilizan figuras contractuales para ocultar una relación de dependencia, el problema no es el contrato en sí, sino el uso que se hace de él para evadir responsabilidades laborales.

La Constitución de la República del Ecuador aborda este problema de manera expresa. El artículo 327 establece que el Estado garantizará el respeto de los derechos laborales y que el fraude y la simulación en materia laboral serán sancionados. Esta disposición no deja espacio para interpretaciones laxas. Su finalidad es impedir que, bajo la apariencia de acuerdos civiles, se consoliden escenarios de precarización y se debilite la protección que el ordenamiento jurídico reconoce al trabajador (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327).

Desde el ámbito legal, el Código del Trabajo refuerza este mandato constitucional al declarar nula toda estipulación que implique renuncia o disminución de derechos laborales. Incluso cuando el trabajador haya aceptado un contrato que formalmente excluye la relación laboral, dicha aceptación no puede prevalecer si en la práctica se verifican los elementos propios del contrato de trabajo (Código del Trabajo, 2024, arts. 4 y 8). Esto evidencia que la prohibición del fraude laboral no depende de la intención declarada por las partes, sino de los efectos reales que produce la relación.

La doctrina ha señalado que la simulación laboral constituye una de las formas más frecuentes de vulneración indirecta de derechos laborales en contextos de informalidad y

desempleo. Ermida Uriarte (2018) advierte que estas prácticas suelen justificarse como mecanismos de flexibilidad contractual, cuando en realidad encubren relaciones de subordinación y dependencia. Por ello, la prohibición constitucional del fraude no solo cumple una función sancionadora, sino también preventiva, al recordar que el derecho al trabajo no puede ser reducido a una mera formalidad contractual.

4. Afectación a derechos laborales: estabilidad, seguridad social y trabajo digno

4.1. Afectación a la estabilidad laboral

La estabilidad laboral constituye uno de los pilares del derecho al trabajo y se relaciona directamente con la posibilidad de que la persona trabajadora mantenga su fuente de ingresos en condiciones de seguridad y previsibilidad. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la estabilidad no se concibe como una garantía absoluta de permanencia, sino como la protección frente a despidos arbitrarios o a formas de contratación que, en los hechos, colocan al trabajador en una situación permanente de incertidumbre. Cuando una relación laboral es encubierta mediante un contrato civil, esta protección se debilita desde el inicio.

La utilización del contrato de prestación de servicios en contextos donde existe dependencia suele generar una afectación directa a la estabilidad laboral. Al no reconocerse formalmente la relación de trabajo, la persona queda expuesta a la terminación unilateral del contrato sin las garantías propias del régimen laboral, como indemnizaciones o procedimientos específicos. Esta situación coloca al trabajador en una posición frágil, ya que la continuidad del vínculo depende exclusivamente de la voluntad del contratante, sin mecanismos reales de protección.

La Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y estables, y prohíbe prácticas que generen precarización laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 33 y 327). Desde esta perspectiva, la estabilidad no puede analizarse únicamente desde la existencia formal de un contrato, sino desde

la realidad del vínculo. Cuando una persona realiza actividades permanentes y necesarias para la organización del empleador, pero carece de reconocimiento laboral, la estabilidad se ve comprometida, aun cuando el contrato haya sido aceptado voluntariamente.

Desde la doctrina laboral, se ha señalado que la simulación contractual impacta directamente en la estabilidad al convertir el empleo en una relación temporal y condicionada, incluso cuando la prestación del servicio es continua. De la Cueva (2015) sostiene que la estabilidad laboral se vacía de contenido cuando el trabajador puede ser desvinculado sin causa y sin protección, lo que ocurre con frecuencia en escenarios de contratación civil simulada. En estos casos, la forma contractual no solo oculta la relación laboral, sino que elimina una de sus garantías esenciales.

4.2. Impacto en la seguridad social

La seguridad social es un derecho fundamental que se encuentra estrechamente vinculado al derecho al trabajo y a la protección integral de la persona trabajadora. En el Ecuador, este derecho no depende únicamente de la voluntad de las partes, sino que constituye una obligación jurídica que surge cuando existe una relación laboral. La Constitución reconoce que la seguridad social es irrenunciable y que el Estado debe garantizarla a todas las personas que realizan una actividad laboral, sin discriminación alguna (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34).

Cuando una relación laboral es encubierta mediante un contrato de prestación de servicios, uno de los primeros derechos que resulta afectado es precisamente la afiliación a la seguridad social. Al no reconocerse formalmente la relación de trabajo, el empleador evita la obligación de afiliarse al trabajador al sistema, trasladando esta carga al propio prestador o, en muchos casos, dejándolo completamente desprotegido. Esta situación genera un vacío de cobertura frente a contingencias como enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad o vejez.

El impacto de esta exclusión no siempre es inmediato. Muchas personas aceptan contratos civiles bajo la promesa de continuidad o por necesidad económica, sin percibir de forma directa las consecuencias de no estar afiliadas al sistema de seguridad social. Sin embargo, esta afectación se vuelve evidente cuando ocurre un evento inesperado, como una enfermedad o un accidente, y el trabajador se enfrenta a la falta de atención médica, subsidios o prestaciones económicas que sí tendría si su relación laboral hubiese sido reconocida conforme a la ley.

Un ejemplo frecuente se presenta cuando una persona presta servicios de manera permanente para una institución privada, cumple horarios, recibe instrucciones y percibe una remuneración mensual, pero factura como “prestador de servicios”. Durante años, esta persona no es afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y asume por su cuenta cualquier contingencia médica. Si sufre un accidente relacionado con su actividad, no tiene acceso a prestaciones por riesgos del trabajo, pese a que en la práctica actuaba como un trabajador dependiente. Este tipo de escenarios evidencia cómo la simulación contractual tiene efectos reales y directos sobre la protección social del trabajador.

Desde el punto de vista normativo, el Código del Trabajo refuerza la obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social cuando existe una relación laboral, independientemente de la forma contractual utilizada (Código del Trabajo, 2024, art. 42). Asimismo, la irrenunciabilidad de este derecho implica que el trabajador no puede válidamente aceptar un contrato que lo excluya del sistema, aun cuando haya dado su consentimiento. La exclusión de la seguridad social, en estos casos, no es una decisión legítima, sino una consecuencia de la simulación de la relación jurídica.

La doctrina ha señalado que la falta de afiliación a la seguridad social constituye uno de los indicadores más claros de precarización laboral. Ermida Uriarte (2018) advierte que la utilización de contratos civiles para evadir aportes al sistema no solo afecta al trabajador individualmente, sino que debilita el propio sistema de seguridad social. En este sentido, la simulación laboral no

se limita a una irregularidad contractual, sino que produce un impacto estructural en la garantía de derechos sociales básicos.

4.3. Vulneración del derecho al trabajo digno

El derecho al trabajo digno implica algo más que la posibilidad de obtener un ingreso. Supone que la actividad laboral se desarrolle en condiciones que respeten la dignidad humana, la estabilidad, la seguridad social y un trato justo por parte del empleador. En el ordenamiento ecuatoriano, este derecho se encuentra expresamente reconocido en la Constitución, que establece que el trabajo debe garantizar una vida decorosa y desarrollarse en un entorno que respete los derechos de la persona trabajadora (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Cuando una relación laboral es encubierta mediante un contrato de prestación de servicios, el derecho al trabajo digno se ve afectado de manera progresiva. La persona continúa prestando servicios, pero sin acceso a derechos básicos como vacaciones, licencias, afiliación a la seguridad social o protección frente a despidos arbitrarios. Aunque formalmente exista un contrato, en la práctica se configura una situación de vulnerabilidad que contradice el contenido esencial del trabajo digno y coloca al trabajador en una posición de desventaja permanente.

Esta vulneración no siempre se manifiesta de forma inmediata o evidente. En muchos casos, el trabajador acepta condiciones precarias como parte de una dinámica normalizada dentro de ciertos sectores laborales. Horarios extensos, disponibilidad permanente, ausencia de descansos y falta de reconocimiento de derechos se presentan como exigencias “propias” del contrato civil, cuando en realidad responden a una relación de dependencia no reconocida. Esta normalización de la precariedad es uno de los efectos más problemáticos de la simulación laboral.

Desde una perspectiva constitucional, el uso de figuras contractuales para vaciar de contenido el derecho al trabajo digno resulta incompatible con los principios que rigen el régimen laboral ecuatoriano. La Constitución prohíbe expresamente la precarización laboral y obliga al Estado a adoptar medidas para garantizar condiciones de trabajo justas y dignas (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327). Por ello, cuando el contrato se utiliza como una herramienta para excluir derechos, se rompe el equilibrio que el ordenamiento jurídico busca proteger.

La doctrina laboral ha señalado que el trabajo deja de ser digno cuando el trabajador carece de seguridad, estabilidad y protección efectiva. De la Cueva (2015) sostiene que la dignidad en el trabajo no puede reducirse a un discurso formal, sino que debe reflejarse en condiciones reales de prestación del servicio. En este sentido, la simulación contractual no solo afecta derechos específicos, sino que compromete la esencia misma del derecho al trabajo digno dentro del sistema jurídico.

4.4. Relación entre simulación laboral y precarización

La simulación laboral y la precarización del trabajo mantienen una relación directa y constante dentro del mercado laboral. Cuando se utiliza el contrato de prestación de servicios para regular vínculos que, en los hechos, son relaciones laborales, se genera un escenario en el que los derechos del trabajador se reducen progresivamente. Esta práctica transforma empleos que deberían ser estables y protegidos en relaciones frágiles, caracterizadas por la incertidumbre y la falta de garantías mínimas.

La precarización se manifiesta, en estos casos, a través de múltiples formas. Falta de estabilidad, ausencia de seguridad social, inexistencia de licencias, jornadas extensas sin compensación y terminaciones unilaterales sin indemnización. Todo esto ocurre mientras el trabajador cumple funciones permanentes y necesarias para el empleador. Aunque el contrato

civil aparenta legalidad, en la práctica se convierte en un mecanismo que permite trasladar los riesgos de la relación laboral al trabajador, debilitando su posición jurídica.

Desde el enfoque constitucional, este tipo de prácticas resultan incompatibles con el modelo de protección del trabajo adoptado por el Ecuador. La Constitución prohíbe expresamente la precarización laboral y ordena sancionar el fraude y la simulación en esta materia, precisamente porque estas conductas afectan el núcleo del derecho al trabajo digno (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327). En este sentido, la simulación laboral no es un fenómeno aislado, sino una de las principales vías a través de las cuales se consolida la precarización en determinados sectores.

La doctrina ha señalado que la precarización no siempre se presenta de manera abrupta, sino que suele instalarse de forma gradual. Ermida Uriarte (2018) advierte que la normalización de contratos civiles en contextos de dependencia genera una cultura laboral en la que la falta de derechos se percibe como algo aceptable o inevitable.

5. Contexto de desempleo y precarización en el Ecuador

5.1. Desempleo e informalidad laboral

El fenómeno de la simulación laboral no puede analizarse de manera aislada, sino dentro del contexto económico y social en el que se desarrollan las relaciones de trabajo. En el Ecuador, los niveles de desempleo y subempleo han aumentado en los últimos años, especialmente como consecuencia de crisis económicas y sanitarias que han afectado la estabilidad del mercado laboral. Esta realidad ha limitado el acceso al empleo adecuado y ha empujado a una parte importante de la población hacia formas de trabajo inestables o informales.

Diversos estudios señalan que la falta de empleo adecuado ha incrementado la informalidad laboral, entendida como la realización de actividades económicas sin acceso a seguridad social ni a derechos laborales básicos. Sumba-Bustamante et al. (2020) advierten que, frente a la

escasez de oportunidades formales, muchas personas optan por aceptar condiciones contractuales precarias como una estrategia de supervivencia económica. En este escenario, la prioridad deja de ser la protección de derechos y pasa a ser la obtención inmediata de ingresos.

Esta situación genera un entorno propicio para el uso indebido de figuras contractuales como el contrato de prestación de servicios. Cuando el trabajador se enfrenta a un mercado laboral restrictivo, con pocas alternativas reales de empleo, la capacidad de negociación se reduce de forma significativa. La necesidad económica opera como un factor de presión que lleva a aceptar contratos que excluyen derechos laborales, aun cuando en la práctica se desarrollen actividades propias de una relación de dependencia.

El desempleo y la informalidad también influyen en la normalización de estas prácticas. Con el paso del tiempo, la utilización de contratos civiles en contextos de subordinación comienza a percibirse como algo habitual, especialmente en determinados sectores. Esta normalización debilita la función protectora del derecho laboral y dificulta que el trabajador cuestione la legalidad del vínculo, por temor a perder la única fuente de ingresos disponible.

En este contexto, la simulación laboral aparece como una consecuencia directa de un mercado laboral precarizado. La combinación de desempleo, informalidad y necesidad económica crea un escenario en el que el contrato de prestación de servicios se utiliza no como una figura legítima de contratación autónoma, sino como un mecanismo para regular relaciones laborales encubiertas, trasladando los riesgos al trabajador y debilitando la efectividad de las normas laborales vigentes.

5.2. Presión económica y aceptación de contratos precarios

La presión económica que enfrentan muchas personas en contextos de desempleo o subempleo influye directamente en la aceptación de contratos precarios. La necesidad de contar con ingresos inmediatos reduce la capacidad real de negociación del trabajador y lo coloca en

una situación en la que aceptar condiciones desfavorables se percibe como la única alternativa viable. En este escenario, la protección jurídica que reconoce el ordenamiento laboral pierde efectividad frente a la urgencia económica cotidiana.

Un ejemplo frecuente se observa cuando profesionales o técnicos aceptan contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones permanentes dentro de una empresa o institución. Estas personas cumplen horarios, reciben instrucciones y dependen económicamente de un solo contratante, pero aceptan facturar como prestadores de servicios para no perder la oportunidad de trabajo. Aunque son conscientes de la falta de estabilidad o de seguridad social, el temor a quedar desempleados los lleva a tolerar esta situación, incluso durante largos períodos.

La literatura ha señalado que esta aceptación no puede interpretarse como una manifestación libre y plena de la voluntad. Sumba-Bustamante et al. (2020) destacan que la precariedad económica condiciona las decisiones laborales y normaliza prácticas contractuales que debilitan los derechos del trabajador. En este sentido, la presión económica actúa como un factor estructural que facilita la simulación laboral, al generar un entorno en el que la renuncia práctica a derechos se presenta como un costo necesario para acceder o mantenerse en el empleo.

5.3. Uso del contrato de prestación de servicios como respuesta empresarial

En un contexto de desempleo e informalidad, muchas empresas han optado por el contrato de prestación de servicios como una forma de responder a la necesidad de flexibilidad en la contratación. Desde la perspectiva empresarial, esta figura permite reducir costos asociados a la relación laboral, como aportes a la seguridad social, indemnizaciones o licencias. Sin embargo, cuando se utiliza de manera generalizada para cubrir actividades permanentes, esta práctica deja de ser una herramienta legítima y comienza a generar tensiones con el marco jurídico laboral.

El uso recurrente de contratos civiles suele justificarse bajo argumentos de eficiencia, temporalidad o autonomía del prestador. No obstante, en la práctica, estos contratos se emplean para regular relaciones continuas y estables, en las que el trabajador se integra plenamente en la organización del empleador. La asignación constante de tareas, la sujeción a horarios y la supervisión directa evidencian que la finalidad real del contrato no es la prestación autónoma de un servicio, sino la obtención de trabajo subordinado sin reconocer los derechos que ello implica.

Esta estrategia empresarial se ve facilitada por la debilidad del mercado laboral y por la alta disponibilidad de mano de obra dispuesta a aceptar condiciones precarias. En escenarios donde el desempleo es elevado, la oferta de trabajadores supera la demanda, lo que reduce la capacidad de negociación individual. Como resultado, el contrato de prestación de servicios se convierte en una respuesta empresarial que aprovecha este desequilibrio, trasladando los riesgos de la relación al trabajador y minimizando las obligaciones del empleador.

Desde el punto de vista jurídico, este uso del contrato civil entra en conflicto con los principios laborales reconocidos en la Constitución y en el Código del Trabajo. La prohibición de la precarización y del fraude laboral obliga a examinar si la figura contractual utilizada responde realmente a su naturaleza o si, por el contrario, encubre una relación de dependencia (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327). Cuando la forma contractual se utiliza como un mecanismo para evitar responsabilidades laborales, se produce una desnaturalización que afecta directamente los derechos del trabajador.

La doctrina ha advertido que esta práctica no solo tiene consecuencias individuales, sino también colectivas. Ermida Uriarte (2018) señala que la generalización de contratos civiles en contextos laborales debilita el sistema de protección del trabajo y fomenta una cultura de precariedad. En este sentido, el uso del contrato de prestación de servicios como respuesta empresarial a contextos económicos adversos revela una tensión constante entre la flexibilidad

buscada por el empleador y la necesidad de garantizar condiciones de trabajo dignas y protegidas.

6. Derecho comparado: Chile y Colombia

6.1. El contrato a honorarios en Chile

En el ordenamiento jurídico chileno, el contrato a honorarios es una figura utilizada principalmente para regular prestaciones de servicios de carácter autónomo, tanto en el sector público como en el privado. Este tipo de contrato se sustenta en la idea de que el prestador actúa con independencia técnica y organizativa, sin sujeción a subordinación ni dependencia, y asume la responsabilidad de su propia actividad. En principio, los contratos a honorarios no generan derechos laborales ni obligaciones propias del régimen del trabajo dependiente.

No obstante, la experiencia chilena ha evidenciado que esta figura ha sido utilizada de manera recurrente para regular relaciones que, en la práctica, presentan características laborales. La jurisprudencia ha señalado que cuando una persona contratada a honorarios cumple funciones permanentes, se encuentra sujeta a instrucciones, horarios o controles y se integra a la organización del empleador, la relación pierde su carácter autónomo. En estos casos, los tribunales han optado por analizar el vínculo desde la realidad de la prestación del servicio y no desde la denominación contractual, reconociendo la existencia de una relación laboral encubierta.

Este enfoque ha permitido desarrollar criterios útiles para identificar situaciones de simulación contractual. La jurisprudencia chilena ha resaltado que la continuidad en la prestación, la dependencia funcional y la inserción en la estructura organizativa son indicios relevantes para desvirtuar la supuesta autonomía del contrato a honorarios. Estos criterios resultan especialmente valiosos para el análisis comparado, ya que muestran cómo, incluso en sistemas

jurídicos distintos, la primacía de la realidad se consolida como una herramienta clave para proteger derechos laborales frente al uso indebido de figuras civiles.

6.2. El contrato de prestación de servicios en Colombia

En el ordenamiento jurídico colombiano, el contrato de prestación de servicios se encuentra regulado como una figura de naturaleza civil o administrativa, utilizada para vincular personas que desarrollan actividades de manera autónoma y sin subordinación. Este tipo de contrato se caracteriza por su temporalidad y por la ejecución de labores específicas, sin generar, en principio, derechos propios de una relación laboral, como estabilidad, prestaciones sociales o afiliación al sistema de seguridad social por parte del contratante.

Sin embargo, al igual que en otros países de la región, la práctica ha demostrado que el contrato de prestación de servicios ha sido ampliamente utilizado para encubrir relaciones laborales. En respuesta a esta situación, la jurisprudencia colombiana ha desarrollado la figura del “contrato realidad”, a través de la cual se reconoce que, cuando en los hechos existen elementos como prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, debe declararse la existencia de una relación laboral, independientemente de la forma contractual utilizada. Este criterio ha sido aplicado tanto en el sector público como en el privado.

La Corte Constitucional y el Consejo de Estado han señalado que la subordinación puede manifestarse de múltiples maneras, no solo a través de horarios estrictos, sino también mediante la asignación continua de funciones, la supervisión del trabajo y la dependencia económica respecto de un solo contratante. En estos casos, la utilización reiterada del contrato de prestación de servicios se considera una práctica contraria a los principios del derecho laboral y a la protección efectiva del trabajador, ya que vacía de contenido los derechos que le corresponderían en una relación laboral formal.

El enfoque colombiano resulta relevante para el análisis comparado, pues demuestra cómo la primacía de la realidad se ha consolidado como un criterio central para enfrentar la simulación contractual. La figura del contrato realidad permite evidenciar que la protección del trabajador no puede depender únicamente de la denominación del contrato, sino de la forma en que se desarrolla la relación en la práctica. Este criterio guarda una estrecha relación con el marco constitucional ecuatoriano y aporta elementos útiles para el análisis de la simulación laboral en contextos similares.

6.3. El “contrato realidad” y la primacía de la realidad

La figura del contrato realidad surge en el derecho comparado como una respuesta jurídica frente al uso reiterado de contratos civiles para encubrir relaciones laborales. Su planteamiento parte de una premisa clara: la existencia de una relación de trabajo no depende del nombre que las partes asignen al contrato, sino de las condiciones reales en las que se ejecuta la prestación del servicio. De este modo, cuando se verifican elementos como la prestación personal, la remuneración y la subordinación, la relación debe ser reconocida como laboral, aun cuando formalmente se haya estructurado bajo una figura distinta.

En el caso colombiano, esta figura ha sido desarrollada principalmente por la jurisprudencia constitucional y contencioso-administrativa, consolidando la primacía de la realidad como criterio rector. Los tribunales han señalado que la reiteración de contratos de prestación de servicios, la continuidad en las funciones y la dependencia funcional evidencian una relación laboral encubierta, lo que obliga a reconocer los derechos correspondientes al trabajador. Este enfoque ha permitido corregir situaciones de simulación contractual sin desconocer el marco normativo existente.

La noción de contrato realidad guarda una relación directa con el principio de primacía de la realidad, presente también en el ordenamiento ecuatoriano. Ambos comparten la idea de que el análisis jurídico debe centrarse en los hechos y no en la apariencia contractual. En este sentido,

la experiencia comparada refuerza la validez de este principio como una herramienta eficaz para enfrentar la simulación laboral y evitar que las formas contractuales sean utilizadas para debilitar la protección del derecho al trabajo.

6.4. Aportes del derecho comparado al caso ecuatoriano

El análisis del derecho comparado permite identificar criterios comunes en la protección del trabajo frente al uso indebido de figuras contractuales civiles. Tanto en Chile como en Colombia, la experiencia jurídica ha demostrado que la denominación del contrato no puede ser determinante para calificar la naturaleza de la relación, especialmente cuando en la práctica se verifican elementos propios del trabajo dependiente. Este enfoque resulta relevante para el caso ecuatoriano, donde persisten prácticas similares de contratación que buscan aparentar autonomía mientras mantienen rasgos claros de subordinación.

En el caso chileno, la revisión judicial de los contratos a honorarios ha permitido visibilizar cómo la continuidad en la prestación del servicio, la integración en la organización del empleador y la existencia de instrucciones funcionales desvirtúan la supuesta autonomía contractual. Aunque el ordenamiento chileno no utiliza expresamente la figura del “contrato realidad”, la jurisprudencia ha aplicado criterios materiales muy similares a los que se desprenden del principio de primacía de la realidad. Este enfoque coincide con la lógica protectora presente en el derecho laboral ecuatoriano.

Por su parte, Colombia ha desarrollado de manera explícita la figura del contrato realidad como una herramienta para enfrentar la simulación laboral. Este criterio jurisprudencial guarda una estrecha relación con el marco normativo ecuatoriano, ya que ambos sistemas reconocen que la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación son elementos determinantes para identificar una relación laboral. La diferencia radica en que, en Colombia, esta figura ha sido sistematizada de forma más clara, mientras que en el Ecuador su aplicación depende en mayor medida de la interpretación judicial caso por caso.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano cuenta con bases normativas sólidas para aplicar criterios similares a los observados en el derecho comparado. La Constitución prohíbe expresamente el fraude y la simulación en materia laboral, y el Código del Trabajo define la relación laboral a partir de elementos objetivos, sin otorgar relevancia decisiva a la forma contractual utilizada. En este sentido, los aportes del derecho comparado no implican una ruptura con el sistema ecuatoriano, sino una reafirmación de principios ya existentes que pueden ser fortalecidos a través de su aplicación efectiva.

La comparación con los casos chileno y colombiano permite evidenciar que la protección del trabajo frente a la simulación contractual no es una preocupación aislada, sino un desafío común en la región. Estos antecedentes muestran que la primacía de la realidad constituye un criterio transversal en los sistemas laborales contemporáneos y que su correcta aplicación resulta clave para evitar la precarización del trabajo. En el contexto ecuatoriano, estos aportes refuerzan la necesidad de analizar las relaciones contractuales desde su ejecución real, garantizando que el derecho al trabajo y los derechos laborales no queden subordinados a la mera apariencia formal del contrato.

CAPITULO II

MARCO METODOLOGICO

Enfoque y tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, al combinar métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de analizar jurídicamente el uso del contrato de prestación de servicios como una forma de simulación laboral en el Ecuador. Desde el enfoque cualitativo se realizó un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial del marco constitucional y legal aplicable al derecho laboral, lo que permitió identificar principios como la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos y la prohibición de la simulación laboral; de manera complementaria, el enfoque cuantitativo se aplicó mediante la recolección de información empírica a través de encuestas. El estudio es de tipo descriptivo–analítico, en tanto describe las condiciones reales de ejecución de estos contratos y analiza sus implicaciones jurídicas.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por personas que trabajan o han trabajado bajo contratos de prestación de servicios en instituciones públicas o privadas del Ecuador. A partir de esta población, se trabajó con una muestra de setenta y cinco (75) personas, número considerado adecuado para el alcance descriptivo de la investigación, ya que los participantes cuentan con experiencia directa en este tipo de contratación, lo que permitió obtener información pertinente y vinculada con el problema jurídico analizado.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de la información se emplearon técnicas de carácter documental y empírico. En el ámbito documental se revisaron normas constitucionales y legales, jurisprudencia nacional relevante y doctrina especializada en materia de derecho laboral y simulación contractual; mientras que, en el ámbito empírico, se utilizó como instrumento una encuesta

estructurada, compuesta por preguntas cerradas y algunas preguntas abiertas, orientadas a identificar elementos de subordinación, organización del horario, supervisión, afiliación a la seguridad social, duración del contrato y percepción sobre la utilización del contrato de prestación de servicios para evitar el reconocimiento de derechos laborales.

Procedimiento

El procedimiento de investigación se desarrolló en varias fases: inicialmente se realizó la revisión normativa, doctrinal y jurisprudencial para la construcción del marco teórico; posteriormente se diseñó y aplicó la encuesta a los participantes mediante medios digitales; y, finalmente, la información obtenida fue organizada y sistematizada en tablas y gráficos, permitiendo su análisis e integración con el estudio jurídico desarrollado a lo largo del trabajo.

Análisis de datos

El análisis de los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas se realizó mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias y porcentajes para identificar indicadores relacionados con la subordinación, la continuidad del vínculo y la afectación a derechos laborales; mientras que las respuestas a las preguntas abiertas fueron analizadas de manera cualitativa, identificando patrones y categorías comunes, las cuales fueron contrastadas con el marco teórico y normativo para fortalecer el análisis jurídico de la investigación.

Consideraciones éticas

La investigación respetó principios éticos fundamentales, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las personas encuestadas; la participación fue voluntaria y se informó previamente sobre los objetivos del estudio y el uso exclusivamente académico de la información proporcionada, presentándose los resultados de manera global y sin identificación de personas o instituciones.

CAPITULO III

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

1. Resultados de la revisión documental

1.1. Principales criterios jurídicos identificados

De la revisión normativa, doctrinal y jurisprudencial realizada se identifican criterios jurídicos reiterados para determinar cuándo un contrato de prestación de servicios pierde su naturaleza civil y se convierte en una relación laboral encubierta. Entre los principales criterios destacan la existencia de subordinación o dependencia, manifestada a través del cumplimiento de horarios, la recepción de órdenes, la supervisión permanente y la integración del prestador en la organización del contratante. Asimismo, se reconoce la continuidad en la prestación del servicio y la realización de actividades permanentes como elementos relevantes para desvirtuar la supuesta autonomía contractual. Estos criterios se encuentran estrechamente vinculados al principio de primacía de la realidad, conforme al cual los hechos prevalecen sobre la forma o denominación del contrato, así como a los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales y prohibición del fraude y la simulación laboral reconocidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

1.2. Coincidencias entre doctrina y jurisprudencia

El análisis de la doctrina y la jurisprudencia nacional evidencia coincidencias sustanciales en torno a la protección del trabajador frente al uso indebido del contrato de prestación de servicios. Tanto la doctrina laboral como los criterios jurisprudenciales coinciden en que la denominación formal del contrato no resulta determinante para calificar la naturaleza del vínculo, sino que debe atenderse a la forma en que se ejecuta la relación en la práctica. La jurisprudencia ha reforzado esta posición al señalar que la subordinación no se limita al cumplimiento de un horario

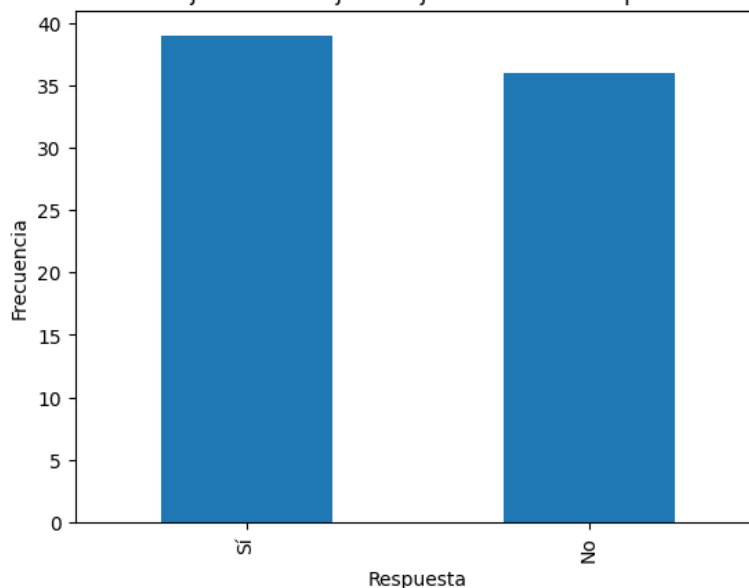
rígido, sino que puede manifestarse mediante diversos indicios funcionales y organizativos. En este sentido, doctrina y jurisprudencia convergen en afirmar que, cuando concurren elementos propios de una relación laboral, el contrato civil se desnaturaliza, configurándose escenarios de simulación laboral que justifican la aplicación de los principios protectores del derecho del trabajo.

2. Resultados de las encuestas

2.1. Perfil de los encuestados

Del total de 75 personas encuestadas, el 52 % (39 personas) manifestó que actualmente trabaja o ha trabajado bajo un contrato de prestación de servicios, mientras que el 48 % (36 personas) indicó no haberlo hecho. Este dato evidencia que más de la mitad de la muestra ha tenido experiencia directa con este tipo de contratación, lo que permite obtener información relevante sobre sus condiciones reales de trabajo.

1. ¿Actualmente trabaja o ha trabajado bajo un contrato de prestación de servicios?

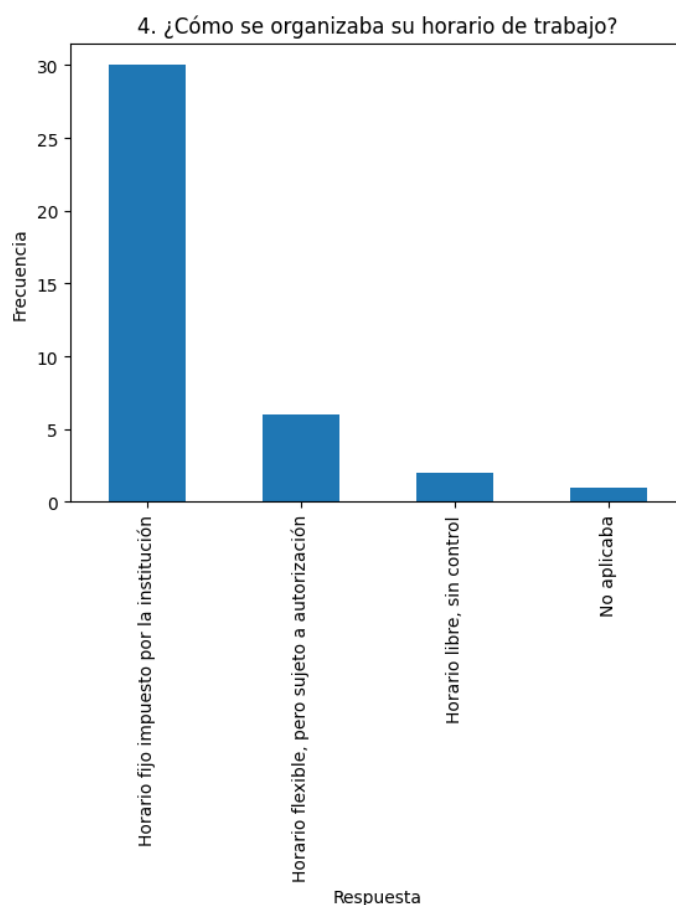


2.2. Indicadores de subordinación

Uno de los elementos centrales para identificar una posible simulación laboral es la existencia de subordinación. En relación con la organización del horario, los resultados muestran que:

- El 80 % de los encuestados indicó que cumplía un horario fijo impuesto por la institución.
- Un 16 % señaló tener un horario flexible, pero sujeto a autorización.
- Solo un 3 % manifestó contar con un horario libre y sin control.

Estos resultados evidencian que, en la mayoría de los casos, la prestación de servicios se desarrolló bajo condiciones propias de una relación laboral, particularmente en lo referente al control del tiempo de trabajo.

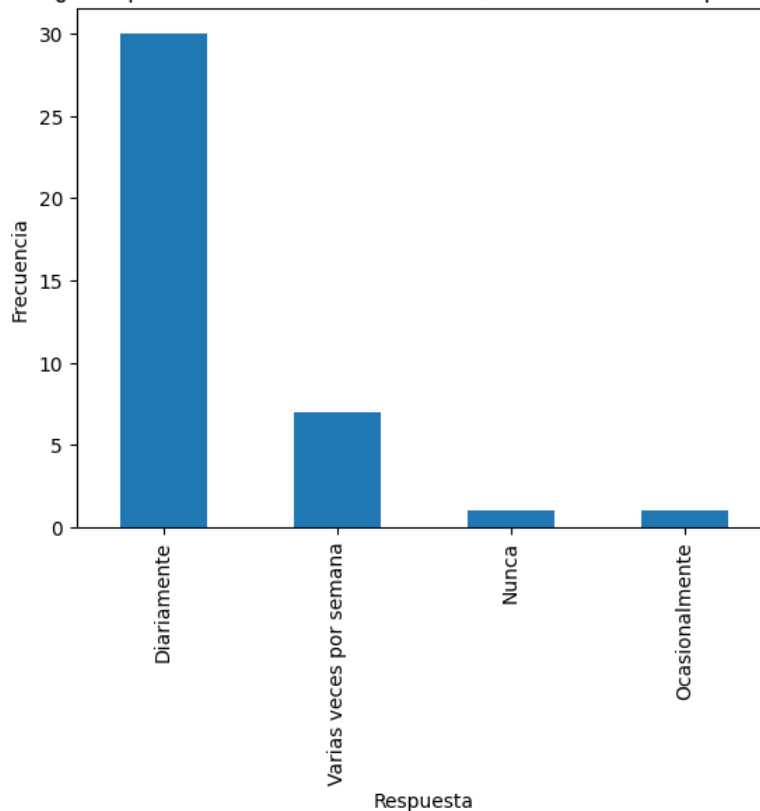


En cuanto a la frecuencia de órdenes o supervisión, se obtuvo que:

- El 80 % recibía órdenes diariamente.
- El 19 % recibía instrucciones varias veces por semana.
- Apenas un 1 % señaló que nunca recibía órdenes.

Este nivel de supervisión constante constituye un fuerte indicio de subordinación, incompatible con la autonomía que caracteriza al contrato civil de prestación de servicios.

5. ¿Con qué frecuencia recibía órdenes, instrucciones o supervisión?



2.3. Condiciones reales de trabajo

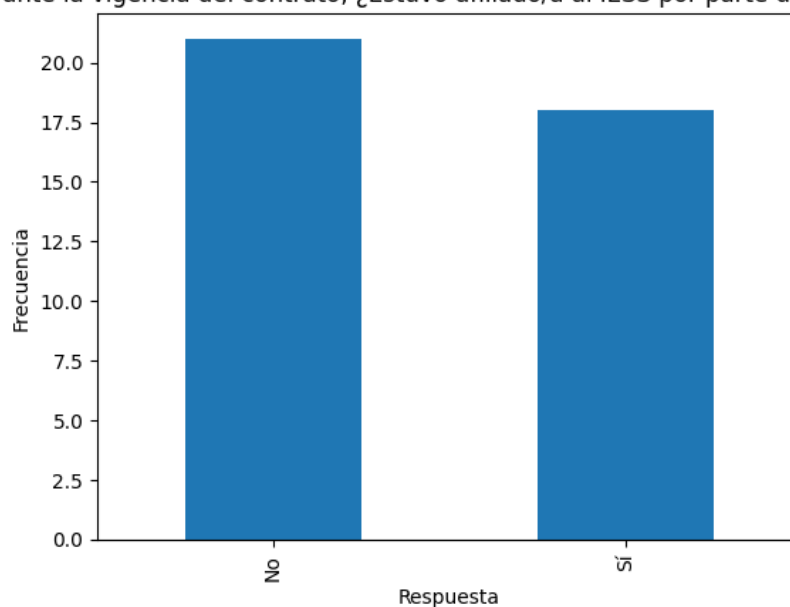
Respecto a la afiliación a la seguridad social, los resultados reflejan una situación preocupante:

- El 56 % de los encuestados indicó que NO estuvo afiliado al IESS por parte del contratante.

- Solo el 44 % señaló haber contado con afiliación durante la vigencia del contrato.

Este dato confirma que una parte significativa de las personas contratadas bajo esta modalidad careció de protección social, a pesar de desempeñar actividades bajo condiciones que evidencian dependencia.

8. Durante la vigencia del contrato, ¿Estuvo afiliado/a al IESS por parte del contratante?



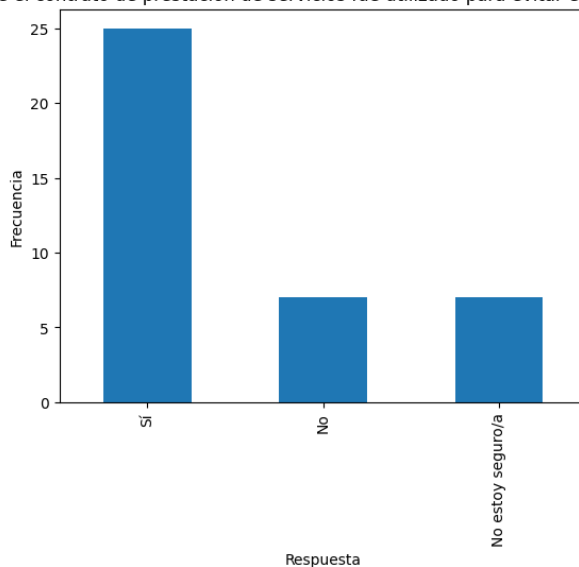
2.4. Percepción sobre la simulación laboral

Finalmente, al consultar a los encuestados si consideran que el contrato de prestación de servicios fue utilizado para evitar el reconocimiento de derechos laborales:

- El 67 % respondió Sí.
- El 19 % respondió No.
- El 14 % manifestó no estar seguro/a.

La mayoría de los participantes percibe que este tipo de contratación fue utilizado como un mecanismo para evadir obligaciones laborales, lo que refuerza la hipótesis planteada en la investigación.

11. En su opinión, ¿considera que el contrato de prestación de servicios fue utilizado para evitar el reconocimiento de derechos laborales?



Discusión de resultados

Los resultados empíricos obtenidos guardan una relación directa con el marco teórico desarrollado en esta investigación. Aunque el contrato de prestación de servicios se concibe doctrinalmente como una figura civil basada en la autonomía del prestador, los datos evidencian que, en la práctica, muchos encuestados cumplieron horarios impuestos, recibieron órdenes constantes y se integraron a la organización del contratante. Estos elementos coinciden con los criterios doctrinales y legales que caracterizan una relación laboral, lo que refuerza la aplicación del principio de primacía de la realidad frente a la forma contractual.

A partir del análisis de los resultados, es posible identificar escenarios claros de simulación laboral. La presencia de subordinación, supervisión frecuente y continuidad en las funciones, junto con la falta de afiliación a la seguridad social en una parte significativa de los casos, demuestra que el contrato de prestación de servicios fue utilizado para encubrir relaciones de dependencia. Esta situación evidencia una desnaturalización del contrato civil y una afectación directa a derechos laborales como la estabilidad y la protección social, en contravención de los principios constitucionales que prohíben el fraude y la precarización laboral.

En cuanto a la hipótesis planteada, los resultados permiten confirmarla. La mayoría de los encuestados considera que el contrato de prestación de servicios fue utilizado para evitar el reconocimiento de derechos laborales, percepción que se ve respaldada por los indicadores objetivos de subordinación identificados. En consecuencia, la evidencia empírica demuestra que la denominación contractual no siempre refleja la verdadera naturaleza de la relación, lo que justifica el análisis de estos vínculos desde su ejecución real y no únicamente desde su apariencia formal.

CONCLUSIONES

El análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial desarrollado en esta investigación permitió evidenciar que el contrato de prestación de servicios, aunque concebido como una figura propia del derecho civil, es utilizado en la práctica para regular relaciones que presentan características propias de una relación laboral. La doctrina y la jurisprudencia coinciden en que la presencia de subordinación, continuidad en la prestación del servicio e integración en la organización del contratante desvirtúan la autonomía contractual, activando la aplicación del principio de primacía de la realidad como criterio central para la protección del derecho al trabajo.

Los resultados empíricos obtenidos a través de las encuestas confirman esta problemática, al evidenciar que una parte significativa de las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios cumple horarios impuestos, recibe órdenes de manera constante y carece de afiliación a la seguridad social. Estas condiciones reflejan escenarios de desnaturalización contractual que afectan derechos laborales fundamentales, como la estabilidad, la seguridad social y el trabajo digno, en contravención de los principios constitucionales que prohíben la precarización y la simulación laboral.

En consecuencia, la investigación confirma la hipótesis planteada, al demostrar que el contrato de prestación de servicios ha sido utilizado, en numerosos casos, como un mecanismo para evitar el reconocimiento de derechos laborales. La evidencia empírica, en concordancia con el marco teórico, justifica la necesidad de analizar este tipo de contratos desde su ejecución real y no únicamente desde su forma jurídica, con el fin de garantizar una protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

PROPUESTA

A partir del análisis doctrinario, jurisprudencial y empírico realizado se evidencia que, pese a la vigencia de principios constitucionales como la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de derechos, persisten prácticas de simulación contractual mediante el uso de figuras civiles para encubrir verdaderas relaciones laborales. Si bien el artículo 8 del Código del Trabajo define los elementos esenciales del contrato individual, no establece criterios objetivos para su identificación en la realidad de los hechos, lo que genera inseguridad jurídica. Por ello, se propone la incorporación de un artículo innominado, ubicado de manera referencial inmediatamente después del artículo 8, que establezca una presunción legal de existencia de relación laboral, con el fin de fortalecer la protección del trabajador y prevenir la simulación laboral.

Propuesta de texto normativo

Artículo 8.1.- Presunción legal de existencia de relación laboral

Se presumirá la existencia de una relación laboral entre una persona natural y quien reciba la prestación de sus servicios, independientemente de la denominación, modalidad o forma contractual utilizada, cuando en la realidad de los hechos concurren de manera conjunta o reiterada uno o más de los siguientes elementos:

- a) La prestación personal, directa y no delegable del servicio.*
- b) La existencia de subordinación, dependencia o dirección por parte del contratante.*
- c) El cumplimiento de horarios, jornadas o turnos establecidos unilateralmente.*
- d) La supervisión, control o evaluación permanente de las actividades realizadas.*
- e) La ejecución de labores de carácter permanente, habitual o propias del giro ordinario de la actividad del contratante.*
- f) El uso de herramientas, medios, instalaciones o recursos proporcionados por el contratante.*
- g) La percepción de una remuneración periódica, fija o regular, cualquiera sea su denominación.*

La concurrencia de estos elementos dará lugar a la aplicación del principio de primacía de la realidad, debiendo reconocerse la existencia de una relación laboral con todos los derechos y obligaciones que de ella se derivan, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o laborales que correspondan.

La incorporación del artículo 8.1 permitiría dotar al ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano de una herramienta normativa clara y objetiva para identificar relaciones laborales encubiertas, reforzando la protección del derecho al trabajo digno y garantizando la efectiva aplicación de los principios constitucionales que rigen la materia laboral. Asimismo, esta propuesta contribuiría a reducir la discrecionalidad en la calificación jurídica de estas relaciones y fortalecería la seguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores.

REFERENCIAS

- Atehortúa Arango, J. A., y Quintero, G. (2021). Vulneración de derechos laborales por contratos de prestación de servicios en entidades estatales. *Revista Justicia*, 28(44), 207–220.
- Austrolegal. (2019, 6 de mayo). *Los principios laborales*. <https://austrolegal.com/articulos-juridicos/laboral/los-%ef%bb%bfprincipios-laborales-2/>
- Cedeño-Tuarez, L., López-Peñañiel, S., y Suasti-López, P. (2025). Contratos de servicios prestados en Ecuador: desnaturalización y sus implicaciones. *MQR Investigar*.
- Chile, Corte Suprema de Justicia. (2023, 1 de diciembre). *Corte Suprema acoge demanda de relación laboral de funcionario municipal a honorarios*. Poder Judicial de Chile.
- Chile, Corte Suprema de Justicia. (2025, 22 de noviembre). *Corte Suprema fija límite definitivo al uso de honorarios y reconoce relación laboral (caso JUNJI)*. *Diario Constitucional*.
- Chile. Dirección del Trabajo. (2025). *Código del Trabajo de Chile (DFL N.º 1/2002, actualizado al 13 de noviembre de 2025)*. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Código Civil Ecuatoriano. (últ. reforma 2024). *Registro Oficial Suplemento No. 46*.
- Código del Trabajo. (últ. reforma 2024). *Registro Oficial Suplemento No. 167*.
- Colombia, Corte Constitucional. (2023). *Sentencia T-366 de 2023 (contrato de prestación de servicios y contrato realidad)*.
- Colombia, Corte Constitucional. (2025). *Sentencia T-132 de 2025 (primacía de la realidad en contratos de servicios)*.
- Colombia. Congreso de la República. (1993). *Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (art. 32, num. 3)*.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 3351-21-EP sobre acción extraordinaria de protección relacionada con contrato de prestación de servicios. Registro Oficial*.

Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral. (2022, 26 de mayo). *Juicio No. 17371-2019-00808 (Ana Cecilia Alvear Loachamín vs. Asociación Ecuatoriana Alemana de Cultura y Educación – Colegio Alemán de Quito)*.

Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. (2021, 10 de junio). *Sentencia No. 09359-2019-01742 (elementos de la relación laboral)*. Ponencia de la Dra. Emma Tapia Rivera.

Guamani Toapanta, J. E. (2024). *La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6866–6879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098

Méndez, S. (2011). ¿Es posible la prestación de servicio fuera de la esfera del derecho laboral? *Cuestiones Constitucionales*, 25, 91–104.

Orbe, M. D. L. S. (2023). *La simulación o fraude laboral mediante el uso de contratos civiles como instrumento para evadir obligaciones laborales* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe global 2021*. OIT.

Romero Rodríguez, S. T., y Colaboradores. (2023). La solución de continuidad en contratos de prestación de servicios con entidades estatales respecto del contrato realidad. *Revista Justicia*.

Sumba-Bustamante, S., Saltos-Ruiz, R., Rodríguez-Suárez, S., y Tumbaco-Santiana, S. (2020).

El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 5(8), 782–797.

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG). (2024). *La simulación de los contratos de prestación de servicios por insuficiencia normativa* [Tesis de grado]. Repositorio UCSG.

Vera, J. C. (2022). Análisis jurídico de la figura del contrato realidad en el sector público ecuatoriano. *Revista Ius Laboral*, 15(2), 45–63.

Zambrano, E. A. (2023). Contratación civil vs. contratación laboral: un análisis sobre la primacía de la realidad en el Ecuador. *Revista Derecho y Sociedad*, 18(3), 122–137.

ANEXO

Anexo 1. Encuesta Estructurada

Análisis del contrato de prestación de servicio como una forma de simulación laboral

En el Ecuador, el contrato de prestación de servicios se ha vuelto una forma común de contratar personas, tanto en instituciones públicas como en empresas privadas. En teoría, es una figura civil pensada para trabajos específicos, temporales y sin relación de dependencia, donde el prestador actúa con autonomía. Sin embargo, en la práctica muchas veces se usa para cubrir funciones permanentes dentro de una institución, con jefes, controles y rutinas similares a las de un trabajador formal.

1. Nombre *

2. Correo electrónico *

3. Sexo

Masculino

Femenino

4. Edad

15 a 20

21 a 39

40 a 59

Más de 60 años

5. Nivel de estudio

Primaria

Bachiller

Universitario

Master

Phd

6. Actualmente trabaja o ha trabajado bajo un contrato de prestación de servicio

Sí

No

7. El contrato de prestación de servicio bajo el cual trabaja o trabajo fue celebrado con una

Institución pública

Empresa privada

Ambas

8. ¿Qué tipo de actividad realiza o realizaba bajo este contrato?

Específicas y temporales

Permanentes dentro de la institución

Las mismas que realizan trabajadores con contrato laboral

9. ¿Cómo se organizaba su horario de trabajo?

Horario fijo impuesto por la institución

Horario flexible, pero sujeto a autorización

Horario libre, sin control

No aplicaba

10. ¿Con que frecuencia recibía ordenes, instrucciones o supervisión?

Diariamente

Varias veces por semana

Ocasionalmente

Nunca

11. ¿Se encontraba o se encuentra integrado/a la organización? (uso de oficina, correo institucional, participación en reuniones)

Si

No

12. ¿De qué forma se encontraba integrado a la oficina?

Uso de oficina

Correo institucional

- Participación de reuniones
- Grupos institucionales (WhatsApp, Teams, etc...)
- Ninguna

13. Durante la vigencia del contrato ¿Estuvo afiliado/a al IESS por parte del contratante?

- Sí
- No

14. ¿Cuál es o fue la duración habitual de su contrato de prestación de servicios?

- Menos de 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 a 12 meses
- Más de un año

15. ¿Cómo se realizaba el pago por sus servicios?

- Mensual
- Por honorarios/factura
- Por producto entregado

16. En su opinión ¿considera que el contrato de prestación de servicio fue utilizado para evitar el reconocimiento de derecho laborales?

- Sí
- No
- No estoy seguro/a