CC BY NC SA

Revista de Derecho Directum. Vol. 3, No. 2, pp. 57-79. Julio-Diciembre 2026
ISSN: 3028-8754. ISSN Elect. 3028-8762. Universidad Católica de Cuenca

Relación de dependencia laboral frente al principio de primacía de la realidad: su desnaturalización en contratos de servicios profesionales

The Employment Relationship and the Principle of Primacy of Reality: Misclassification Through Professional Services Contracts

Recepción: 16 de enero de 2026

Revisión: 2 de febrero de 2026

Aceptación: 2 de marzo de 2026

Publicación: 6 de julio de 2026

Sheisson Anderson Lucero Martínez
Universidad Nacional de Loja
Correo: salm95@outlook.es
ORCID: https://orcid.org/0009-0005-1115-7438

Diego Fernando Pineda Arévalo
Universidad Nacional de Loja
Correo: diego.pineda@unl.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5937-7203

https://doi.org/10.26871/directum.v3.n2.29

Cita sugerida:
Lucero Martínez, S. A., y Pineda Arévalo, D. F. (2026). Relación de dependencia laboral frente al principio de primacía de la realidad: su desnaturalización en contratos de servicios profesionales. *Revista de Derecho Directum*, 3(2), 57-79. https://doi.org/10.26871/directum.v3.n2.29

Resumen

En Ecuador surge un problema que ha afectado la seguridad jurídica y laboral de las personas económicamente activas (trabajadores), debido a situaciones adversas al derecho, como la falta de trabajo, la precarización laboral, la necesidad y la mala fe de empleadores. Se ha buscado evadir las obligaciones referentes a los derechos laborales mediante el uso indebido de determinados contratos, con la finalidad de encubrir relaciones laborales manifiestas. El presente trabajo se fundamentó en la indagación de la verdad y buscó estudiar el encubrimiento de relaciones laborales a través de contratos de servicios profesionales. Se estableció como herramienta fundamental el principio de primacía de la realidad y se profundizó en los elementos constitutivos para la existencia de una relación de dependencia, conforme al artículo 8 del Código del Trabajo. Para lograr una investigación efectiva, se emplearon los métodos analítico, exegético y sintético, con la finalidad de analizar los contenidos desde un criterio jurídico-técnico. De la misma manera, se utilizó un enfoque cualitativo y, mediante las técnicas de observación documental y entrevista, se obtuvo información relevante para el estudio. Se evidenció que, en varias ocasiones, mediante contratos de servicios profesionales se ha encubierto la existencia de relaciones laborales para evitar el pago de rubros propios de los trabajadores bajo relación de dependencia, vulnerando los derechos establecidos en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo. La precarización laboral ha llevado a varios trabajadores, pese a conocer estas circunstancias, a aceptar tales condiciones por la falta de oportunidades de empleo.

Palabras clave: relación laboral, contrato de servicios profesionales, principio de primacía de la realidad.

Abstract

In Ecuador, a problem has emerged that has affected the legal and labor security of economically active individuals (workers). Due to situations adverse to the law, such as unemployment, precarious employment, need, and bad faith on the part of employers, various methods have been sought to evade obligations regarding workers' labor rights. One of these is the misuse of certain contracts to conceal clear employment relationships. This research was based on the pursuit of truth and sought to study the concealment of existing employment relationships through professional services contracts. The principle of primacy of reality was established as

a fundamental tool, and the study delved into the constitutive elements of labor law for the existence of a dependent relationship, as established in Article 8 of the Labor Code. In order to conduct an effective investigation, analytical, exegetical, and synthetic methods were used to analyze the content through a legal-technical lens. Similarly, the qualitative method was employed through documentary observation and interviews to obtain relevant information for the study. This revealed that, on several occasions, the existence of an employment relationship has been concealed through professional services contracts to avoid paying certain benefits owed to employees under a dependent employment relationship, thus violating workers' rights established in the Constitution of the Republic and the current Labor Code. Likewise, job insecurity has led many workers, despite having the necessary knowledge, to accept these conditions due to a lack of employment opportunities.

Keywords: employment relationship, professional services contract, principle of primacy of reality.

Introducción

El presente trabajo de investigación abordará la problemática referente al uso indebido de contratos de servicios profesionales para encubrir relaciones laborales manifiestas y la vulneración del principio de primacía de la realidad, con la finalidad de establecer la existencia de vulneraciones claras de derechos de los trabajadores en Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador considera al trabajo como un derecho inherente y fundamental de todas las personas, además de establecer principios fundamentales propios del derecho laboral. Estos principios de gran importancia para la sustentación de los derechos laborales y su aplicación, tal como lo menciona Podetti (1997) "es oportuno analizar los principios del derecho laboral, en primer lugar, la función político-legislativa, estriba en la inclusión dentro de la normativa laboral, dando paso a conseguir su eficacia en la práctica".

Para el presente trabajo es importante enfatizar en lo que establece el artículo 8 del Código del Trabajo, que hace referencia a la naturaleza del contrato individual, el cual, tras su lectura y análisis, contempla los requisitos para la existencia de relación laboral y menciona como factores fundamentales el acuerdo entre las partes, la prestación de servicios, la dependencia o subordinación y la remuneración.

Tal como lo menciona De Ferrari (1968): "Se define corrientemente al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero". La investigación de la temática a estudiar en el presente trabajo se basa en el estudio crítico y análisis teórico de los elementos constitutivos por separado para poder entender la problemática existente; pero también se aplicarán técnicas de recopilación de datos como son las entrevistas para lograr determinar qué incidencia tiene este tema en la actualidad laboral ecuatoriana. Por lo antes mencionado, es preciso plantear la siguiente incógnita:

¿Los derechos y garantías de los trabajadores, como el principio de primacía de la realidad, están siendo vulnerados a través del ocultamiento de la relación laboral en los contratos de servicios profesionales?

La relación laboral y su tratamiento en el Ecuador

La relación laboral en Ecuador se rige especialmente por el Código del Trabajo, la Constitución de la República y los tratados internacionales, y se enfoca en la protección del trabajador, a pesar de la existencia de este sistema de protección robusto, una parte fundamental de su esencia radica en la interpretación de los principios fundamentales constitucionales y del derecho laboral.

La relación de dependencia laboral se configura como el vínculo jurídico y económico que se establece entre las partes intervinientes (empleador y trabajador), donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal, voluntaria y subordinada a cambio de una retribución económica:

> El que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (Cabanellas, 1979)

Con lo antes mencionado se puede determinar que la relación de dependencia es un acuerdo o vínculo entre las partes que intervienen en ella y que existen elementos esenciales para la existencia de esta, tales como: la prestación de servicios personales y lícitos, la subordinación o dependencia y la remuneración percibida.

La relación laboral implica especialmente la dependencia o subordinación por parte del trabajador hacia un empleador determinado, es así que el trabajador se compromete a seguir órdenes e instrucciones, a ejecutar las funciones para las cuales es contratado, deberá además cumplir con las obligaciones establecidas, tales como respetar horarios de trabajo, el reglamento interno y las demás disposiciones correspondientes a la relación laboral; a su vez el empleador debe garantizar un ambiente seguro de trabajo, cumplir con la normativa legal vigente, ejecutar y proteger los derechos de sus trabajadores y cumplir adecuadamente con los beneficios que les corresponden.

El contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana

El contrato de trabajo es un instrumento jurídico esencial para formalizar la relación laboral entre las partes intervinientes (empleador y trabajador). El contrato establece obligaciones y derechos para quienes lo suscriben. En la legislación ecuatoriana se encuentra amparado en el Código del Trabajo, específicamente en el artículo 8, que establece:

> Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código del Trabajo, 2005).

El contrato de trabajo juega un papel fundamental en la relación laboral, en él se establecen las condiciones en las cuales ha de desarrollarse posteriormente la actividad laboral, además de expresarse la voluntariedad de las partes respecto a la prestación del servicio a cambio de una remuneración. Este contrato marca el inicio de una relación de trabajo y, por ende, el cumplimiento de derechos y obligaciones de las partes intervinientes.

En Ecuador los contratos de trabajo poseen una determinada clasificación de acuerdo con las características y necesidades de contratación, por ello, a continuación, se detallará la clasificación de estos.

Tabla 1.

Tipos de contrato de trabajo: extracto del Código del Trabajo ecuatoriano

Forma de ejecución	Tipo de contrato	Descripción
Por la forma de celebración	Expreso	Acuerdo entre empleador y trabajador, puede ser verbal o escrito.
	Tácito	Surge sin estipulación expresa, se sobreentiende la relación laboral
Por la forma de remuneración	Sueldo	Pago fijo en períodos determinados: diario, semanal, quincenal o mensual.
	Jornal	Pago según horas trabajadas por día.
	Participación	El trabajador recibe una parte de las utilidades del negocio.
	Mixto	Combinación de sueldo fijo y participación en el producto del negocio.
Por la duración del contrato	Por tiempo indefinido	No tiene un plazo fijo de finalización, brinda estabilidad laboral.
	De temporada	Contrato por temporadas específicas del año. Posible recontratación o despido intempestivo.
	Eventuales	Contratación por necesidades específicas del negocio.
	Ocasionales	Para tareas urgentes y ajenas al negocio, duración no mayor de 30 días al año.
Por la naturaleza del trabajo	Por obra cierta	Contrato para realizar una obra específica, sin importar su duración.
	Por tarea	Se establece un tiempo determinado para realizar una tarea.
	A destajo	Pago por unidad, pieza o medida de trabajo realizado.
Por el número de trabajadores	Individual	Relación directa entre empleador y un solo trabajador.
	Por equipo	Contrato con un grupo; los derechos y obligaciones se aplican colectivamente. No puede darse por terminado de manera individual.

Nota. Modalidades de contratación que establecen la existencia de una relación laboral en el Código del Trabajo ecuatoriano.

Elementos del contrato de trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano, en su artículo 8 se refiere del contrato individual de trabajo y establece lo siguiente:

> Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código del Trabajo, 2005).

En el análisis del texto anterior se pueden encontrar los elementos que se establecen en el contrato de trabajo, en primer lugar, tenemos el convenio, a continuación, la prestación de servicios lícitos y personales, también encontramos la dependencia o subordinación y, por último, la remuneración; elementos que se desarrollan a continuación. Se entiende por convenio al acuerdo existente entre las partes, el cual determinará la forma como se llevará a cabo la relación laboral posteriormente, De la Cueva define al convenio como:

> Aquel acuerdo al que las partes deberán llegar respecto de la relación laboral que están por empezar, entre los cuales pueden constar los horarios, la remuneración, el lugar de trabajo, entre otros, y una vez que se hayan puesto de acuerdo con estos aspectos solo ahí podrán celebrar el contrato o convenio. (De la Cueva, 1972, pp. 181-201)

En referencia a la prestación de servicios por la parte trabajadora debe destinarse a actividades de carácter lícito y legal, pues toda estipulación contraria afectaría la validez del contrato; del mismo modo se establece que será la persona contratada quien realice las actividades encomendadas y no podrá delegarse a un tercero o representante para realizarlas; con base en esto se considera que:

> Es indispensable que la prestación personal del trabajador exista sin la posibilidad de que su actividad sea suplida por un tercero, o sea, es tan importante este elemento, que la muerte del trabajador es causal de terminación del contrato de trabajo. Cuando no existe prestación personal, no hay contrato de trabajo. De hecho, cuando se habla de prestación personal, se hace relación al elemento *intuitu personae*, es decir, que se busca que la prestación solo deba ser proporcionada por esta persona y no se pueda trasladar esa actividad a nadie más. (Vallecilla, 2018)

La subordinación es un elemento de gran importancia en la determinación de la relación laboral existente, implica que el trabajador se encuentra bajo órdenes y subordinación del empleador, por lo tanto, deberá seguir las disposiciones encomendadas; se puede mencionar la existencia de una relación de poder en la contratación; sobre su importancia

en la determinación de la relación laboral, Vallecilla (2018) menciona que la subordinación se establece en dos beneficios para el empleador:

1) El poder de dirección en la actividad laboral: es decir, la facultad que recae en el patrono de dar órdenes al trabajador sobre el cuándo, cómo y dónde realizará este el trabajo para el cual fue contratado; y
2) La potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores: aquí nos referimos a la posibilidad que tiene el patrono para crear o implementar reglamentos o sanciones con la finalidad de mantener el orden y disciplina dentro de su empresa.

Por último, la remuneración es la forma como el empleador retribuye al trabajador por el servicio prestado. Se consideran como remuneración todas las contraprestaciones que percibe el empleado por su trabajo; es decir, es el pago o compensación económica recibida. Vallecilla (2018) menciona que "Una vez verificada la existencia de la actividad personal y de la subordinación, el trabajador adquiere el derecho a que se le pague un salario como retribución y todas las obligaciones prestacionales subyacentes, configurándose así el contrato de trabajo".

Principios que sostienen el derecho al trabajo

Los principios del derecho laboral son instrumentos que ayudan a la interpretación y aplicación de los derechos laborales en el Ecuador. Estos principios buscan proteger a la parte más débil de la relación laboral (el trabajador) y buscan equilibrar la diferencia existente entre empleador y trabajador, en ese sentido:

> Los principios del Derecho del Trabajo, entendido como rama del derecho y, al mismo tiempo, en el sentido de sector especial del saber jurídico cuyo objeto es, precisamente, esa rama del derecho, son la fuente, el origen, la razón o el fundamento de las restantes normas e instituciones jurídicas integrantes de ella. (Lalanne, 2015)

Los principios laborales se encuentran amparados por la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y el Código del Trabajo, nacen por la necesidad de amparar al trabajador ante la relación de poder existente en los vínculos laborales; es así como los operadores de justicia se ven en la imperiosa necesidad de analizar e interpretar los principios dentro de las decisiones judiciales respecto a conflictos laborales. Al respecto, Plá Rodríguez (1998) concibe los principios como: "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

Se puede determinar que estos principios tienen funciones establecidas dentro del marco legal y su ejecución; la primera es la función legislativa, que hace énfasis en la importancia de informar, la segunda es la función interpretativa ante deficiencias, vacíos o confusiones en los distintos cuerpos legales; y, por último, la función de ser norma supletoria en casos de falta de normativa jurídica específica para cada caso.

Tabla 2.

Principios del derecho laboral en el Ecuador

Principio	Definición	Finalidad
Protector	Principio de protección de los derechos de los trabajadores, busca equilibrar la relación entre empleador y trabajador	Proteger al trabajador como parte más débil en la relación laboral
Irrenunciabilidad	Establece la incapacidad del trabajador de renunciar a sus derechos, será nula toda estipulación en contrario.	Impedir reducciones y renuncias voluntarias o forzadas de los derechos de los trabajadores.
Continuidad	Establece la presunción de contratos indefinidos en casos donde no exista estipulación temporal.	Proteger la estabilidad del trabajador y evitar la precarización laboral.
Primacía de la Realidad	En caso de discrepancia entre lo que ocurre en la realidad frente a lo pactado, prima la verdad de los hechos.	Evitar simulaciones y encubrimientos en la ejecución de la relación laboral
Pro operario	En la existencia de duda o conflictos en la interpretación o aplicación de normas, se aplicará la más favorable al trabajador.	Equilibrar la desigualdad entre las partes, con el uso de las normas más favorables al trabajador.
Intangibilidad	Los derechos y beneficios adquiridos por el trabajador no pueden ser reducidos, suprimidos ni modificados en perjuicio del mismo.	Proteger los derechos adquiridos de los trabajadores y asegurar la progresividad de derechos.
Igual trabajo, igual remuneración	Todas las personas que realicen iguales trabajos o de igual valor, en las mismas condiciones, deberán recibir la misma remuneración.	Evitar la discriminación salarial y fomentar la equidad en el ámbito laboral, además de promover la dignidad del trabajador
De asociación	Reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores de asociarse libremente sin autorización previa ni interferencias indebidas.	Proteger los derechos colectivos de trabajadores y empleadores, además de fomentar la creación de asociaciones y sindicatos.

Nota. Principios fundamentales del derecho laboral destinados a proteger al trabajador, establecidos en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo (Cherrez, 2021).

Principio de primacía de la realidad

En el Ecuador se ha determinado que las relaciones de poder existentes entre trabajador y empleador han generado que en muchas ocasiones los derechos de los trabajadores se vean vulnerados por arbitrariedades en la relación de trabajo, por ello, y como ya se mencionó anteriormente, los principios del derecho laboral juegan un papel esencial en las relaciones laborales, así, el principio de primacía de la realidad ha sido uno de los más importantes en la búsqueda de equidad e igualdad entre las partes intervinientes en la relación laboral. Este forma parte del conjunto de principios destinados a proteger los intereses y derechos propios de los trabajadores a pesar de no encontrarse de forma expresa en la normativa legal ecuatoriana.

La función de este principio radica en la prioridad de la verdad sobre lo que se encuentre pactado; es decir, la realidad de los hechos prevalece sobre cualquier documento firmado entre las partes de la relación laboral:

> La existencia de una relación de trabajo depende en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es como dice Scelle, la aplicación del Derecho de Trabajo depende cada vez de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento, de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad carecerían de todo valor. (Plá Rodríguez, 1998)

Aunque, como se manifestó anteriormente, el contrato de trabajo se basa en la voluntariedad de las partes, este principio busca la relevancia de la realidad de los hechos por encima de lo pactado. Por ello, los operadores de justicia deberán determinar la verdad de la situación laboral más allá de la existencia de contratos de trabajo pactados.

Cuando se conviene un contrato laboral entre las partes, se asume que dicha relación se llevará a cabo de la manera legalmente correcta, sin embargo, por las diferentes situaciones económicas y sociales de nuestro país, las relaciones contractuales se han visto alteradas en la forma de llevar a cabo la relación de trabajo y se crea un perjuicio moral y económico en los trabajadores, de ahí surge la necesidad de la aplicación de los principios laborales, y para el presente estudio del principio de primacía de la realidad.

En ese sentido se puede aseverar que el principio de primacía de la realidad distingue dos dimensiones, una formal y la otra objetiva, la formal, porque se estipula en un contrato y se establecen obligaciones y derechos para las partes, además de la verificación de que las actividades designadas al trabajador sean ejecutadas de la manera correcta y pactada

por los intervinientes a través de la subordinación y dependencia a la que se somete; y la objetiva se enfoca en la forma como se desarrollan las actividades laborales en la realidad.

En el Ecuador se ha determinado que este principio ha sido vulnerado, en casos donde se prestan servicios para encubrir la relación laboral o a través de contratos simulados, es por ello por lo que los operadores de justicia lo aplican al identificar estos supuestos. En relación con esto:

> Es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna. (Romero Montes, 2004)

Es así como el principio de primacía de la realidad, a pesar de no encontrarse de manera expresa en la legislación ecuatoriana, se configura como un mandato de optimización que orienta su aplicación en el derecho laboral de nuestro país, y posee características propias que hacen efectivo su accionar y se enmarcan en la finalidad del principio en mención.

El principio de primacía de la realidad se caracteriza por dar prioridad a la verdad laboral sobre lo pactado en los contratos de trabajo e identifica la realidad ante lo formal; esto quiere decir que, ante la existencia de discrepancia entre la realidad de lo que sucede en la práctica y lo establecido previamente en documentos, se debe privilegiar la realidad de los hechos sobre las formalidades aparentes en documentos escritos.

Posee una función protectora del derecho y busca la igualdad de condiciones en la relación laboral mediante la protección al trabajador ante posibles fraudes y simulaciones en los contratos que pudieren socavar derechos laborales. De esta manera, es importante entender su función protectora estableciendo realidades demostrables e imponiéndolas por sobre lo estipulado.

En tal sentido, permite que los jueces puedan aplicarlo en las controversias en las que se pueda verificar la existencia de anomalías en el desarrollo de la relación laboral, más allá de la existencia de un contrato formal. Para ello, se requiere realizar exámenes debidamente exhaustivos de los hechos concretos y de la prueba, lo que ayuda a determinar y desvirtuar lo pactado en su decisión judicial sobre casos concretos.

Para el presente estudio este principio es el eje central de análisis en los posibles encubrimientos de relaciones laborales manifiestas y ayuda a identificar la verdad en simulaciones de contratos; es decir, que permite afirmar la existencia de relación laboral, sin importar si las partes la denominaron de otra manera, o se utilizó otro tipo de contratación, a través del análisis técnico de sus elementos.

En América Latina, juristas importantes en el estudio del derecho laboral han sido parte fundamental en el entendimiento y aplicación de este principio y han contribuido

a generar la obligatoriedad de los jueces en la administración de justicia; por citar uno de los más importantes, establece que:

> El trabajo humano no puede ni debe quedar sujeto al derecho de las obligaciones y de los contratos, que es un derecho para las cosas, a diferencia del derecho del trabajo que es un derecho para los hombres. De ello resulta que entre la realidad y su reglamentación jurídica media un abismo: es injusto reglamentar al contrato de trabajo como un contrato de derecho civil. (De la Cueva, 1972)

La doctrina deja claro que debe realizarse una diferenciación entre el derecho laboral y otras ramas del derecho en lo referente a la igualdad entre las partes. Esta debe visualizarse desde una perspectiva diferente, ya que la existencia de subordinación y dependencia puede generar superioridad manifiesta; por ello, el juzgador no debe asumir los hechos solo por lo pactado, sino que debe identificar la verdad sobre aquello.

Con el nacimiento de este importante principio se origina una contradicción al sistema formalista tradicional, en el cual el juzgador para emitir una decisión simplemente se basa en la prueba presentada; ahora el mismo debe analizar e interpretar este principio con la finalidad de garantizar la eficacia del derecho del trabajo en su ámbito protector; en el mismo sentido:

> La realidad de las relaciones de trabajo ha tenido siempre la fuerza necesaria para imponerse sobre la apariencia de los negocios jurídicos y ha llevado al Derecho a la consagración del principio que manda que, en caso de divergencia entre lo que ocurre en la práctica y lo que resulta de los documentos, debe darse preferencia a lo primero. (Barbagelata, 2009)

El principio de primacía de la realidad se configura como un logro importante en el derecho laboral ante la formalidad en la justicia. Nace por una necesidad y posee raíces doctrinales importantes de juristas destacados que lo establecen como instrumento de justicia social; este principio se ha consolidado como una herramienta importante en la búsqueda de la igualdad entre las partes y la protección de los derechos de los trabajadores.

El contrato de servicios profesionales

Se conoce como contratos de servicios profesionales a aquellos acuerdos o convenios en los cuales una persona presta sus servicios de acuerdo con el área de su profesión y lo realiza de manera autónoma e independiente hacia otra persona o personas, según cada caso, al respecto, Benavides menciona:

Instrumento corriente de gestión para la administración pública, el contrato de prestación de servicios se distingue nítidamente de las relaciones laborales de los servidores públicos. La autonomía del contratista, la especialidad de su gestión y el carácter excepcional

del contrato que lo caracterizan constituyen, sin embargo, elementos de difícil realización práctica. (Benavides, 2010)

Para su mayor comprensión y diferenciación con el área laboral, es necesario mencionar que esta modalidad no genera relación de dependencia entre las partes, sino una mera relación de servicios profesionales, por lo tanto, con lo antes expuesto, se puede sintetizar que el prestador del servicio no es un trabajador o empleado del cliente, sino que se convierte en un contratista independiente y prestador autónomo de sus servicios profesionales y regulado por el Código Civil (2005). El contrato de servicios profesionales posee características específicas que ayudan a determinar su finalidad de mejor manera y, a su vez, permiten entender que este tipo de contrato no configura el establecimiento de relación laboral:

Este contrato es meramente civil. Su aplicación no debe tener elementos propios de la relación laboral; es decir, no debe existir subordinación entre el contratante y el contratado. Este último posee autonomía en su accionar. Al tratarse de un profesional especializado en un área específica, la prestación del servicio encomendado se debe realizar con libertad de horarios y no deberá el contratado ser inmiscuido en la estructura de la empresa. El valor económico recibido por el prestador del servicio a cambio de una obra determinada ya sea por tiempo o resultado, deberá pactarse con anterioridad a su celebración por las partes intervinientes de manera libre. Por último, al tratarse de un contrato netamente civil, el prestador del servicio no obtiene ningún derecho o beneficio de carácter laboral, tales como vacaciones, décimos, indemnizaciones o afiliaciones al seguro social.

Es importante señalar que la problemática presentada en el presente trabajo de estudio no solo radica en Ecuador; por el contrario, otros países de Latinoamérica en su afán de proteger al trabajador y garantizar sus derechos propios de la relación laboral, han establecido en sus normas correspondientes factores de protección como en los casos siguientes:

En Colombia la ley protege a los trabajadores y al igual que en Ecuador establece elementos que debe tener el contrato de trabajo para configurarse la relación laboral; es así como el Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece:

> Artículo 23. Elementos esenciales
>
> 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:
>
> a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
>
> b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia

con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

c) Un salario como retribución del servicio.

En el mismo sentido, la legislación venezolana se refiere al principio de primacía de la realidad y establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

> Artículo 22. Primacía de la realidad: En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social.
>
> Son nulas todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a esta Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones.
>
> En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras, derivados de la relación de trabajo.

En la legislación chilena el Código del Trabajo (2003) establece:

> Art. 7°. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.
>
> Art. 8°. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.
>
> Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Metodología

En el presente trabajo de investigación y su efectivo desarrollo se aplicó el método analítico, el cual ayuda principalmente a descomponer los elementos constitutivos de la relación laboral para una mejor comprensión y su tratamiento en el Código del Trabajo, lo propio sucede con el principio de primacía de la realidad y el contrato de servicios profesionales con sus elementos, lo cual incide de manera directa en la comprensión y diferenciación entre contratos mencionados.

De la misma manera, se utilizó el método exegético que tiene influencia en la interpretación correcta de la norma, en especial del artículo 8 del Código del Trabajo, esto con la finalidad de identificar los elementos constitutivos de la relación laboral, así como de la Constitución de la República y demás normas pertinentes en la materia de estudio.

Por consiguiente, a través del método sintético se abordaron la relación laboral, el principio de primacía de la realidad y el contrato de servicios profesionales desde ópticas distintas, para posteriormente analizar y entender el fenómeno materia del estudio en su conjunto.

Finalmente, mediante el método cualitativo se realizó el estudio y la comprensión explícita del fenómeno estudiado, mediante la aplicación de las técnicas específicas para el caso. En primera instancia, la observación documental permitió revisar, analizar, clasificar e interpretar documentos con información relevante para el trabajo de investigación; su finalidad es obtener datos importantes que ayuden a elaborar el estudio de manera correcta y precisa, tanto del fenómeno normativo como doctrinal. Como segunda técnica se empleó la entrevista, que se ejecutó tanto a personas que se encuentran realizando sus actividades bajo el régimen del contrato de servicios profesionales y a un inspector del trabajo para comprender los dos puntos de vista y conocimiento empírico de este fenómeno en la práctica.

Población y muestra

Para el presente trabajo de investigación se tomó como población a personas bajo este régimen en fundaciones de la sociedad civil que han firmado convenios y contratos con el Ministerio de Desarrollo Humano antes conocido como Ministerio de Inclusión Económica y Social. Es importante señalar que estos convenios son destinados a brindar atención referente a protección especial en diferentes modalidades, tales como Erradicación del Trabajo Infantil, Erradicación Progresiva de la Mendicidad y Movilidad Humana en la modalidad ciudades de acogida. Cabe señalar que las fundaciones son quienes tienen la potestad de contratar al personal que cumplirá con las obligaciones establecidas en las normas técnicas correspondientes. Para el efecto, se encontró que existen tres fundaciones dedicadas a estas actividades en la ciudad de Tulcán, que fue el territorio donde se realizó la investigación.

En ese sentido se efectúa una selección por conveniencia del investigador para determinar los factores importantes para el presente trabajo. Así, se logra identificar una de las fundaciones que tiene a su cargo dieciséis personas que se encuentran bajo el régimen de contrato de servicios profesionales, de la cual se obtuvo una muestra de cinco trabajadores, quienes, a solicitud de todos los participantes, fueron entrevistados bajo un régimen estricto de confidencialidad y privacidad.

Resultados

Para la correcta ejecución del presente trabajo de investigación se procedió a realizar entrevistas a puntos focales clave en la materia del estudio, esto es, personas que se encuentran realizando sus actividades económicas bajo el régimen de contrato de servicios profesionales por un tiempo considerable, esto es en promedio de cinco años delimitados anteriormente; así como a un inspector del trabajo, que para el efecto se lo consideró experto en la materia.

Tabla 3.

Resumen de resultados

Resumen de resultados			
Personas bajo el régimen de servicios profesionales (5 años mínimo de tiempo bajo este régimen en la misma empresa)		**Inspector del trabajo del Carchi**	
Preguntas sobre parámetros de:	**Respuestas**	**Preguntas sobre parámetros de:**	**Respuestas**
Jornadas y horarios, control y supervisión	- Cumplen con horario de 8 horas diarias, se registra entrada y salida. - En caso de ausencia se debe solicitar permiso vía escrita. - No se cancelan horas extraordinarias y suplementarias en casos de trabajar excediendo el horario establecido. - Reciben órdenes directas de un superior quien supervisa, evalúa y sanciona de ser el caso.	Indicadores de dependencia laboral	- En caso de realizar inspecciones y existencia de posibles casos de esta naturaleza, los indicadores los encuentran en el artículo 8 del Código del Trabajo. - Indicadores como prestación de servicios, subordinación, jornada y remuneración. - Importante a considerar las órdenes emanadas por el empleador ya que se puede determinar la subordinación existente.
Recursos, materiales y medios de la empresa	- Poseen un espacio físico en la empresa además de materiales y recursos de la misma. - No pueden delegar su trabajo a un tercero bajo ningún concepto, como tampoco subcontratar. - Algunos han recibido descuentos por pérdida de materiales de oficina.	Importancia del principio de primacía de la realidad	- Principio importante en la búsqueda del efectivo goce de derechos. - Principio que ha tomado fuerza a través de la jurisprudencia y doctrina. - En la práctica se aplica este principio al priorizar lo que se encuentra en la realidad ante lo pactado en documentos. - Tanto empleadores como trabajadores desconocen totalmente la existencia y aplicación de este principio, más aún de lo que conlleva.

Remuneración y exclusividad	- Reciben pagos periódicos de manera mensual, pagos que han tardado en varias ocasiones. - Lo asemejan a lo percibido por un trabajador bajo relación de dependencia. - Nunca han recibido incentivos, ni tampoco beneficios como décimos, vacaciones y demás beneficios de ley correspondientes a los trabajadores. - Indican que está totalmente prohibido prestar sus servicios a otras empresas o clientes	Prevalencia en sector privado o público	- En el sector privado es en donde se evidencia en mayor cantidad este tipo de casos. - Dificultades para obtener y recabar información tanto de empleadores y trabajadores. - Evidencia en la falta de información por parte de los trabajadores al temor de perder su fuente de recursos y falta de empleo.
Conocimiento de norma legal y estructural	- Desconocimiento sobre lo pactado en el contrato debido a que no les dan el tiempo oportuno para analizar. - De acuerdo con las actividades que realizan se identifican como trabajadores bajo relación de dependencia con base en las actividades y horarios, pero que se les obliga a presentar factura para su pago. - Con base al contrato de servicios profesionales denotan descontento, ya que, piensan que es la manera como evitan pagarles los beneficios y derechos propios de los trabajadores. - Desconocimiento total del principio primacía de la realidad y la norma vigente respecto de este tema.	Poder sancionador	- Las sanciones no son suficientemente disuasorias. - Se considera importante establecer sanciones específicas para estos casos en el Código de Trabajo. - En el mismo sentido establecer parámetros de presunción de relación laboral. - Es importante establecer de manera escrita y clara al principio de primacía de la realidad en nuestra legislación. - Posteriormente capacitación constante y socialización de estos factores para evitar casos futuros y minimizar índices existentes.
Información extra importante	Si bien existe el desconocimiento de la norma legal, dos de los entrevistados sí poseen varios conocimientos respecto del tema, en donde manifiestan seguir bajo este régimen debido a la falta de empleo y precarización actual.		

En primera instancia se hace referencia al primer grupo entrevistado (personas que se encuentran realizando sus actividades económicas bajo el régimen de contrato de servicios profesionales) para reflejar los resultados de esta investigación. Cabe señalar que para este punto se aplicaron los criterios éticos correspondientes de investigación, considerando la susceptibilidad del tema abordado, por ello, para obtener la información requerida se obtuvo bajo un precepto de estricta confidencialidad y consentimiento.

La entrevista fue semiestructurada, es decir, con la posibilidad de ahondar en el tema de acuerdo con cómo se desarrollará la misma, y partió de preceptos muy generales para obtener la información deseada. Es importante señalar que los resultados obtenidos en este particular fueron similares en todos los entrevistados como se detalla a continuación:

Como primer parámetro se consultó sobre las jornadas y horarios, control y supervisión; en esta parte coinciden todos los entrevistados en que están obligados a cumplir con un horario laboral establecido y no pueden disponer libremente de su tiempo. La jornada laboral se encuentra establecida en ocho horas diarias con una hora de almuerzo. De la misma forma, tienen la obligación de registrar su entrada y salida de acuerdo con lo dispuesto por el contratante, también mencionan que, de necesitar ausentarse, deben pedir permiso vía escrita al presidente de la empresa. Además, refieren en varias ocasiones haber trabajado más horas diarias de lo establecido y fines de semana, horas que nunca han sido retribuidas.

Indican recibir órdenes directas de su superior, quien es el encargado de supervisar, evaluar el trabajo ejecutado y la jornada laboral. Además, citan que en ocasiones han recibido sanciones o amonestaciones por parte del presidente de la empresa, ya sea por el trabajo ejecutado o por la jornada laboral, tomando en consideración que sus actividades forman parte de la misión y visión propia de la empresa.

Como segundo parámetro se consultó sobre los recursos, materiales y medios; ante lo cual responden que hacen uso de un espacio físico establecido propio de la empresa. Además de los materiales y recursos que esta posee, indican que bajo ningún concepto pueden delegar su trabajo o subcontratar el servicio de otra persona, pues de acuerdo con lo dispuesto está totalmente prohibido y el trabajo deberá ser realizado por ellos mismos. Mencionan en ocasiones haber tenido descuentos de su pago por factores como deficiencias en la ejecución de sus labores.

Como tercer parámetro se hace referencia a la remuneración y exclusividad; en esta parte señalan recibir pagos mensuales resaltando que en ocasiones estos han tardado más de lo habitual, según su criterio, los asemejan a una remuneración de un trabajador bajo relación de dependencia, informan que en el transcurso de los años que han prestado sus servicios, nunca han sido beneficiarios de algún tipo de incentivo o bonificaciones, además de no haber gozado de vacaciones ni recibir beneficios legales como décimos.

Indican que de acuerdo con su conocimiento el contrato que tienen con la empresa les prohíbe rotundamente prestar sus servicios a otras empresas o clientes, y hacen énfasis en que por el tiempo y dedicación que le prestan a esta empresa se les hace imposible realizar otro tipo de actividades económicas.

Como cuarto y último parámetro se hace referencia a la parte legal y estructural de su contratación para medir su conocimiento, se les preguntó si identificaban cuáles son las diferencias entre lo que está pactado en el contrato de servicios profesionales que tenían

firmados frente a lo que realiza o ejecuta en su rutina diaria. Se obtuvo como respuesta que los contratos que han firmado no han sido analizados de manera profunda, debido a que cuando lo realizan no tienen el tiempo prudencial de hacerlo y como otro factor en su contra atribuyen la dificultad al desconocimiento y entendimiento de lo que se encuentra establecido en el mismo.

Se les solicitó que indicaran si a través del tiempo y las actividades que ejecutaban se identifican como trabajadores independientes o bajo relación de dependencia, todos coincidieron en sentirse como lo segundo, debido a que siguen órdenes directas y cumplen un horario específico, además señalan tener la obligación de facturar cuando se realizan los pagos correspondientes.

Finalmente, se consultó sobre su percepción ante el contrato de servicios profesionales, y manifestaron su descontento, ya que, si bien no tienen todo el conocimiento de este tema, perciben cierto mal uso de este contrato con la finalidad de evitar pagarles los rubros que por ley consideran que son beneficiarios legítimos, además coinciden en desconocer los riesgos que asume la empresa al ejecutar sus actividades bajo esta modalidad contractual.

Como factor extra, tomando en cuenta el tiempo que llevan realizando sus actividades en la empresa, se puede advertir en algunos de los entrevistados desconocimientos de la norma legal y todo lo referente al tema tratado, pero a su vez dos de los entrevistados que poseen mayor conocimiento de la norma y lo que implica esta investigación. Se procedió a preguntar por qué no han tomado acciones legales si bajo su criterio se estarían vulnerando sus derechos laborales, para lo cual mencionan temor de represalias y falta de empleo en la actualidad.

Como se menciona en líneas anteriores y con la finalidad de contrastar información, se procedió a realizar la entrevista a un inspector del trabajo, entrevista que de la misma manera se realizó bajo estrictos parámetros de confidencialidad y de la cual se pudo obtener los resultados que se detallan a continuación.

Para el primer parámetro se consultó sobre qué indicadores de dependencia laboral, quien manifestó que, al momento de realizar inspecciones de trabajo y encontrar posibles casos de esta naturaleza verifican los indicadores principales de existencia de una relación laboral, haciendo uso del artículo 8 del Código del Trabajo, mismos indicadores que para el efecto son la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación, jornada laboral y remuneración, además considera como factor importante para determinar la relación laboral son las órdenes que se emiten por parte del empleador hacia un subordinado, ya que esto indica la dependencia existente. Otro factor y no menos importante es el uso de equipo y herramientas de trabajo propios de la empresa.

Se procedió a cuestionar sobre su consideración profesional y personal del principio de primacía de la realidad en este tipo de casos, manifestó que, si se identifica un caso de esta naturaleza, a través de las inspecciones y la investigación correspondiente, el principio

juega un papel fundamental en la búsqueda del efectivo goce de derechos laborales. Si bien no se encuentra estipulado de manera escrita en nuestra legislación, la jurisprudencia ha hecho que tenga validez legal.

Por lo tanto, es importante su correcta aplicación en la práctica y es muy importante saber diferenciar las características de los contratos civiles y laborales, por ello, según su criterio, debe aplicarse lo que establece este principio y priorizar lo que ocurre en la realidad diaria ante lo pactado en documentos. En el mismo sentido, señaló que las partes que intervienen en la relación laboral ya sean empleadores o trabajadores, tienen un desconocimiento absoluto de la existencia de este principio, aún más de lo que conlleva, siendo este un factor fundamental para que siga existiendo este tipo de casos.

En el diálogo mencionó encontrar mayor número de casos de esta naturaleza en el sector privado y atribuyó este factor al control que se da en entidades públicas, de la misma manera mencionó que, en ocasiones, existen dificultades en la obtención de información tanto de empleadores como trabajadores; estos últimos, debido al temor de perder su fuente de recursos. Mencionó que la importancia de este tema radica en la declaración de relación laboral y, por ende, en garantizar los derechos propios de los trabajadores, ya que, una vez determinada la relación, los empleadores se ven en la obligación de pagar todas las obligaciones de manera retroactiva a los trabajadores.

Por último, aclaró que a su criterio las sanciones no están siendo lo suficientemente disuasorias y que considera importantes determinados cambios en nuestro marco legal. Considera fundamental establecer sanciones claras y específicas para este tipo de casos en el Código del Trabajo ecuatoriano, así como parámetros de presunción de relación laboral. Además, cree conveniente establecer de manera escrita y clara el principio de primacía de la realidad, si bien este es aplicable en nuestra justicia, consideró fundamental su implementación. Finalmente, ante estos dos aspectos estima necesarias capacitaciones y socializaciones constantes a empleadores y trabajadores sobre esta temática de interés general en el Ecuador.

Discusión

Tras el análisis de los resultados de investigación es inevitable encontrar la existencia de este tipo de casos en la actualidad laboral ecuatoriana, si bien los factores pueden variar la finalidad es la misma. Lamentablemente, los derechos laborales propios de los trabajadores se ven vulnerados ante el no reconocimiento de la relación laboral por la parte empleadora. La simulación de contratos se ha conformado como una manera de evadir responsabilidades y pagos laborales, y, por ende, privar del goce efectivo de derechos establecidos en la Constitución de la República.

Se puede evidenciar que las variables para la presencia de esta problemática radican principalmente en el factor evasivo de obligaciones patronales, siendo el contrato de servicios profesionales la cortina de humo que esconde una relación laboral en muchos casos, haciendo mal uso de este contrato, los empleadores han encontrado la forma de ahorrar recursos y evitar problemas laborales futuros; sin embargo, no han considerado que están vulnerando de manera grave varios derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores, partiendo del buen vivir como eje central.

El desconocimiento de la norma configura una debilidad importante de la parte trabajadora. Se logró identificar que no existen los conocimientos necesarios para hacer efectivos sus derechos, la falta de capacitación y sensibilización ha generado que los trabajadores no tengan el conocimiento necesario y por este hecho poder gozar de los beneficios propios de las relaciones laborales establecidas. En el mismo sentido, otro de los problemas que se presentan es la grave situación y precarización laboral que atraviesa el Ecuador en la actualidad. Este factor no ha permitido que varios de los trabajadores hagan efectivos sus derechos laborales. Tener el conocimiento de la norma en varios de los casos no ha sido factor suficiente en búsqueda de la garantía de derechos, ya que el temor a quedar sin una fuente de recursos económicos hace que estas personas opten por aceptar encontrarse bajo esta modalidad.

La normativa actual ecuatoriana no logra llegar a ese efecto disuasorio ante casos de esta naturaleza; por ello, que se identifica la necesidad de poseer un amparo legal específico que ayude a evitar la presencia de estas situaciones. Tomando en cuenta que de no ser así el índice de casos seguirá en aumento. Por ello, el Código del Trabajo debería tener un apartado específico sobre los parámetros de existencia de relación laboral y sanciones coherentes para los empleadores que infrinjan, para de esta manera tener normas más disuasorias al respecto.

Es también fundamental recalcar la importancia que llega a tener el principio de primacía de la realidad para este tipo de casos, siendo el camino que conduce a la verdad existente y al reconocimiento de derechos laborales, logrando de esta manera alcanzar un ideal de justicia, es necesario como factor preventivo que se dé mayor relevancia a este principio mediante la socialización dirigida tanto a empleadores y trabajadores, con la finalidad de que su desconocimiento no sea otro factor para la presencia de más casos similares.

Conclusiones

Luego de la investigación realizada y la metodología empleada se pueden establecer algunas conclusiones específicas para el caso motivo de análisis. En la actualidad y realidad ecuatoriana, por diferentes motivos aún se presentan problemas de este tipo que vulneran de manera directa los derechos laborales de las personas, y es importante señalar que, por

consiguiente, se vulneran también otro tipo de derechos constitucionales. El tema analizado refleja de manera clara un problema central denominado precarización laboral.

La evasión se configura como uno de los factores que inciden en esta problemática, tomando en cuenta que los empleadores, a través del mal uso del contrato de servicios profesionales, encuentran la forma de evitar cancelar rubros propios de la relación laboral, factor que les permite generar un ahorro para sí mismos y minimizar los derechos, garantías y principios que establece la Constitución y la norma laboral correspondiente.

De la misma manera se puede concluir que el desconocimiento de la normativa legal correspondiente por las partes que intervienen en la relación laboral se configura como otro factor ante casos de esta naturaleza. No existe la respectiva socialización ni capacitación específica en el tema. El índice de conocimiento es muy bajo sobre todo en la parte vulnerable que es el trabajador; sin embargo, es importante señalar que del número de trabajadores que tienen conocimiento de aquello, pero la situación laboral y económica que atraviesa el Ecuador no les permite exigir sus derechos laborales y se ven en la obligación de aceptar este tipo de condiciones, con la finalidad de obtener ingresos económicos.

Los principios laborales juegan un papel importante en la búsqueda de justicia y equidad en nuestra legislación. Su uso es garantía de efectivo goce de derechos, entre los cuales se establece el principio de primacía de la realidad, principio que para el caso analizado es de vital importancia al determinar relaciones laborales encubiertas. Si bien no se encuentra establecido de manera escrita en las leyes pertinentes, este ha tomado su valor a través de la jurisprudencia y la práctica propia del derecho en el Ecuador.

Es importante señalar que la lectura comprensiva de la norma nos permite determinar las diferencias existentes entre modalidades de contrato contrapuestas, así, conforme a lo que establece el artículo 8 del Código del Trabajo podemos identificar de manera clara los requisitos para la existencia de relación laboral; requisitos que en síntesis son el convenio, la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación y la remuneración; en ese sentido considero relevante la determinación de la subordinación como requisito esencial en la relación laboral.

Finalmente, se puede concluir, después de analizar los resultados recabados, que la norma vigente y las sanciones que existen para estos casos no resultan lo suficientemente disuasorias; por ello, que existen todavía muchas de estas circunstancias, algunas de ellas demasiado evidentes. Por lo tanto, se considera la necesidad de establecer en el Código del Trabajo un apartado propio sobre los parámetros de existencia de relación laboral y sanciones específicas para estas situaciones. En el mismo sentido, es importante que el principio de primacía de la realidad se encuentre establecido de manera escrita como lo es en otros países. Esto ayudará, mediante la socialización y lectura a reducir el índice de casos existentes de esta naturaleza específica.

Referencias bibliográficas

Barbagelata, H. (2009). *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. Fundación de Cultura Universitaria.

Benavides, J. L. (2010). Contrato de prestación de servicios: difícil delimitación frente al contrato de realidad. *Revista Derecho del Estado*, (25), 85-115.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Heliasta.

Cherrez, N. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo].

Código Civil. (2005). Registro Oficial Suplemento 46, 24 de junio de 2005.

Código del Trabajo de Chile. (2003). Diario Oficial de la República de Chile.

Código del Trabajo de Ecuador. (2005). Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.

Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Decreto Ley 2663. Colombia.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

De Ferrari, F. (1968). *Derecho del trabajo*. Depalma.

De la Cueva, M. (1972). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa.

Lalanne, J. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Universidad Católica Argentina.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria nro. 6076. Venezuela.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (3.ª ed.). Depalma.

Podetti, H. (1997). Los principios del derecho del trabajo. En N. de Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 139-153). Universidad Nacional Autónoma de México.

Romero Montes, F. J. (2009). El principio de veracidad o primacía de la realidad. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez* (2.ª ed., pp. 516-538). Grijley.

Vallecilla, L. F. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. Universidad Católica de Colombia.