



Universidad Tecnológica ECOTEC

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Título del trabajo:

Impactos y principios laborales vulnerados a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil, periodo 2023

Línea de investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de Investigación

Carrera:

Derecho con énfasis empresarial y tributario

Título a obtener:

Abogado

Autor:

Francisco Xavier Castro Bazurto

Tutor:

Mgtr. Andrés Madero Poveda

Samborondón – Ecuador

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi bella familia, por siempre guiarme en mis pasos para poder culminar mi carrera.

A mi abuela y a mi madre, a quienes gracias a su esfuerzo, amor y consejos me han permitido alcanzar este primer logro, de muchos que vienen en camino.

A mi compañera, mi lorita, la cual me acompañó en todas las noches de desvelo investigando.

A mi novia Maytte Solís, por ser su incondicional cariño y ser mi pilar de apoyo durante los momentos de crisis en la realización de la tesis.

Agradecimiento

Agradezco a todas los docentes de la facultad de derecho y gobernabilidad y a las autoridades de la Universidad Ecotec, por abrirme las puertas y permitirme compartir importantes momentos.

De igual manera, agradezco al Mgtr. Andrés Madero Poveda, Decano de la Facultad de Derecho y Gobernabilidad y tutor de mi tesis, por siempre estar presto a ayudarme con cualquier consulta que tuviera en base a su conocimiento, experiencia y dirección para el desarrollo del presente trabajo.



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 08 de agosto de 2023

Magíster
Andrés Madero Poveda
Decano(a) de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: Impactos y principios laborales vulnerados a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil, periodo 2023, según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Francisco Xavier Castro Bazurto**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Mgtr. Andrés Madero Poveda

Tutor(a)

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado al Mgtr. Andrés Madero Poveda tutor del trabajo de titulación "Impactos y principios laborales vulnerados a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil, periodo 2023" elaborado por Francisco Xavier Castro Bazurto con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de abogado.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 9 % mismo que se puede verificar en el siguiente link:

<https://app.compilatio.net/v5/report/81f8bd2fdaabcb6616703ba1dc3305dd49d2f63/source>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
register

TESIS FRANCISCO CASTRO V.FINAL

9% Similitudes
3% Texto entre comillas = 3% similitudes entre comillas
0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS FRANCISCO CASTRO V.FINAL.pdf	Depositante: ANDRES VICENTE MADERO Poveda	Número de palabras: 14.771
ID del documento: ca50a18895b294714004179c8588e1352e7e4	Fecha de depósito: 8/8/2023	Número de caracteres: 106.476
Tamaño del documento original: 655,66 kB	Tipo de carga: Interfaz	
	Fecha de fin de análisis: 8/8/2023	

Ubicación de las similitudes en el documento:



 ANDRES VICENTE MADERO Poveda

FIRMA DEL TUTOR
Mgtr. ANDRÉS MADERO POVEDA

Resumen

El presente trabajo de investigación se fundamentó en un análisis exhaustivo de los impactos y principios laborales vulnerados a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil, para lograr esto, se llevó a cabo una delimitación precisa de lo que nos establece el Mandato Constituyente No. 8 y su reglamento de aplicación acerca de los contratos de servicios técnicos especializados y la protección de los derechos de los trabajadores. Así mismo, se llevó a cabo un análisis de la estructura de los contratos de servicios técnicos especializados y el contrato de trabajo, abordando su naturaleza, elementos de los componen, características y diferencias clave para distinguirlos. La simulación de este tipo de contratos puede ser una problemática en algunos contextos, ya que puede ser utilizada para eludir responsabilidades y evadir el cumplimiento de obligaciones laborales, y no solo eso, perjudica a todos los ciudadanos, ya que, sin afiliación, no hay aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por ende, se estaría violentando el principio de subsidiaridad, perjudicando de esta manera al fondo estatal para las pensiones y prestaciones a los afiliados. La metodología utilizada fue cualitativa, cuyo principal enfoque fue comprender y describir los fenómenos sociales causado por las simulaciones de relación laboral. En este caso, se utilizó el método empírico para recopilar información sobre el tema.

Palabras claves: Simulación/ contratos de servicios técnicos especializados /contrato laboral/ Mandato Constituyente No. 8/ derechos de los trabajadores

Abstract

This research work was based on an exhaustive analysis of the impacts produced as a result of the problem of simulating specialized technical service contracts in the city of Guayaquil, to achieve this, a precise delimitation of what is established by the Constituent Mandate No. 8 and its application regulations regarding specialized technical service contracts and the protection of workers' rights was carried out. Likewise, an analysis of the structure of specialized technical service contracts and the employment contract was carried out, addressing their nature, component elements, characteristics and key differences to distinguish them. The simulation of this type of contract can be a problem in some contexts, since it can be used to evade responsibilities and evade compliance with labor obligations, and not only that, it harms all citizens, since, without affiliation, there is no contribution to the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS), therefore, the principle of subsidiarity would be violated, thus harming the state fund for pensions and benefits to affiliates. The methodology used was qualitative, whose main focus was to understand and describe the social phenomena caused by the simulations of specialized technical service contracts. In this case, descriptive methods were used to collect information on the subject.

Keywords: Simulation / specialized technical service contracts / labor contract / Constituent Mandate No. 8 / workers' rights

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
.....	4
Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción:	1
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	4
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
Justificación	6
Capítulo I:.....	8
Marco teórico.....	8
TITULO 1.- Antecedentes	9
1.2.- Mandato Constituyente No. 8	9
1.3.- Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente Número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas.	10
TITULO 2.- Estructura del contrato civil de servicios técnicos especializados.....	12
2.2.- Naturaleza de los contratos de servicios técnicos especializados	13

2.3.- Características de los contratos de servicios técnicos especializados	13
2.4.- Elementos de existencia y validez	14
2.4.1.- Elementos de existencia:	14
a) Consentimiento:	14
b) Objeto	14
2.4.2.- Elementos de validez:	14
a) Capacidad:	14
b) Forma:	15
c) Ausencia de vicios:	15
2.5.- Obligaciones de las partes contractuales:	15
2.5.1.- Obligaciones del profesional:	16
2.5.2.- Obligaciones del cliente:	16
TITULO 3.- Estructura del contrato de trabajo	17
3.1.- Conceptos	17
3.2.- Naturaleza	17
3.3.- La Constitución de la Republica del Ecuador referente al contrato de trabajo	17
3.4.- Del Código de trabajo.	20
3.5.- Características del contrato de trabajo:	21
a) Consentimiento:	21
b) Subordinación:	21
c) Remuneración y beneficios:	21
d) Duración:	21

e) Jornada laboral:.....	21
f) Obligaciones y derechos:.....	21
3.6.- Elementos.....	22
a) La prestación de servicios lícitos y personales:	22
b) La relación de dependencia:	22
c) Remuneración:.....	22
3.7.- Obligaciones de las partes.....	23
1.- Obligaciones del trabajador:	23
2.- Obligaciones del empleador.....	24
3.8.- Cuadro comparativo de las Diferencia entre el contrato de servicios técnicos especializados y el contrato de trabajo.....	25
TITULO 4.- Simulación de contratos.....	27
4.1- Concepciones.	27
4.2.- Simulación absoluta:.....	28
4.3.- Simulación relativa:.....	29
4.4.- La Constitución de la República del Ecuador respecto a la simulación	29
TITULO 5.- Repercusiones producidas por la problemática	30
5.1.- Principios vulnerados por la simulación	30
a) Principio constitucional a la seguridad jurídica:	31
b) Principio protector del trabajo:	33
c) Principio de igualdad de derechos:	34
d) Principio de intangibilidad:	35
e) Principio de irrenunciabilidad:.....	35

f) Principio de continuidad laboral.....	36
g) Principio de primacía de la realidad.....	38
h) Principio de la razonabilidad:	39
i) Principio de la buena fe:	40
5.2.- Principios vulnerados de la ley de Seguridad Social	40
a) Principio de subsidiaridad.....	41
b) Principio de universalidad.....	42
Capítulo 2:.....	44
Metodología del proceso de investigación.....	44
2.1.- Enfoque de la investigación.....	45
2.1.1.- Enfoque cualitativo.	45
2.2.- Tipo de investigación.....	45
2.2.1.- Investigación descriptiva.	45
2.3.- Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación.	46
2.4.- Universo y muestra.	46
2.5.- Métodos Empíricos.....	46
2.5.1.- Entrevista.....	47
2.6.- Procesamiento y análisis de la información.....	47
Capítulo 3:.....	49
Análisis de resultados.....	49
3.1.- Resultados de las entrevistas.....	50
Entrevista 1.....	50
Entrevista 2.....	53

Entrevista 3	56
3.2.- Análisis e interpretación	58
Capítulo 4:	61
Propuesta	61
4.1.- Título de la propuesta	62
4.2.- Justificación de la propuesta	62
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Bibliografía	66
Anexos	69

Introducción:

En el presente trabajo de titulación se verá evidenciado los impactos y principios laborales vulnerados a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil, periodo 2023. Para lograr comprender de forma propicia el análisis que se va a desarrollar a continuación, es imperante primero saber el concepto de este tipo de contrato, antes llamados “contratos de servicios prestados”, para ello, la autora María del Carmen Escozar en su libro “Contratos Civiles”, menciona que:

El contrato de prestación de servicios profesionales es aquel por medio del cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio científico, técnico, artístico, que en ocasiones requiere un título profesional para realizar dicha actividad, en favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración económica denominada honorarios (Escozar, 2017, pág. 128)

En este sentido, podríamos entender que los contratos de servicios especializados son acuerdos entre un profesional y un cliente, para realizar una actividad a cambio de una remuneración económica, además, en estos contratos deben especificarse los detalles del acuerdo, responsabilidades y obligaciones de ambas partes, estos contratos deben ser lo más claros posibles y especificar su duración.

La simulación en este tipo de contratos no es una problemática nueva, y se genera principalmente por el desconocimiento. En Ecuador, la simulación contractual no está legislada de manera específica, pero hay varias referencias

en varios cuerpos normativos que los jueces usan para dictar sentencia. Con esta investigación se plantea demostrar la magnitud de esta problemática.

La presente investigación se distribuye en cuatro capítulos, en el primer capítulo perteneciente al marco teórico, dentro del primer título, hablaremos acerca del Mandato Constituyente No. 8 acerca de los contratos de servicios técnicos especializados. En el segundo título se analizará su estructura. En el tercer título, se detallará la estructura del contrato de trabajo tradicional y sus diferencias significativas con el contrato de servicios técnicos especializados. En el cuarto título estudiaremos las simulaciones de contratos, que impactos tienen y que principios laborales y de seguridad social son los que se vulneran.

En el segundo capítulo, se desarrollará la metodología, incluyendo el nivel de investigación, métodos usados. Mientras que en el capítulo tres, se presentarán los resultados de los métodos de la investigación obtenidos, para saber si cumplieron los objetivos propuestos para este proyecto, se aclararán ciertos aspectos del tema de investigación para al final establecer un análisis de resultados.

En el cuarto capítulo, se propondrá una reforma al Código de Trabajo basada en el Mandato Constituyente No.8, para agregar una sanción especial para aquellas personas o empresas que incurran en la simulación de una relación laboral utilizando contrataciones civiles como los servicios técnicos especializados.

Planteamiento del problema

En Ecuador, las simulaciones de relaciones laborales representan un obstáculo al que enfrentan los trabajadores en su vida diaria. Este problema se manifiesta cuando un empleador contrata a una persona por medio de un contrato de servicios técnicos especializados como una manera de ocultar una relación laboral genuina. Este problema trae terribles consecuencias a los trabajadores, ya que se les están privando de los derechos y beneficios que les corresponderían en un contrato laboral tradicional, como las prestaciones, afiliación al seguro social, vacaciones, los beneficios laborales del trabajo en general.

Sin embargo, los trabajadores no son los únicos perjudicados cuando nos referimos a las simulaciones de relación laboral, sino, que la ciudadanía del Ecuador en general es afectada de forma directa, porque producto de la simulación, los trabajadores no aportarían al sistema del seguro, y por lo tanto el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no tendrá financiamiento para brindar sus servicios.

Desafortunadamente, la falta de información específica en la normativa ecuatoriana refiriéndose a los contratos de servicios técnicos especializados y su diferenciación del contrato laboral tradicional, muchas veces genera confusión en los empleadores y trabajadores, y hasta en los mismos abogados. Por este motivo, esta investigación plantea determinar las principales características de este contrato, diferenciándolo del contrato laboral, sirviendo como guía para la administración de justicia.

El país vecino Colombia sufre un problema similar, de acuerdo con la Corte Suprema de Justicia colombiana, “los contratos por prestación de servicios

son temporales y excepcionales, y no pueden prolongarse en el tiempo con el fin de evadir una vinculación laboral o esconderla para evitar los pagos que, por derecho, les corresponde a los trabajadores”. (Justicia, 2019)

Para (Escozar, 2017), “El contrato de prestación de servicios profesionales no está sujeta a formalidad alguna, toda vez que el ordenamiento civil no manifiesta ningún requisito para ello”, al ser un contrato cuyos elementos de existencia son solo el consentimiento de las partes de celebrar el contrato y que el objeto sea lícito, cuando se trate de una obligación de hacer, consistirá en la actividad que lleve a cabo el profesional, no hay elementos contundentes que sirvan para diferenciar este tipo de contrato del laboral, puede que el desconocimiento de este tema cree varios incidentes jurídicos.

Es necesario proponer una reforma al Código de Trabajo basada en el Mandato Constituyente No.8, que establezca una sanción especial para el empleador que para simular contratar a una persona por servicios técnicos especializados cuando debería emplearse realmente un contrato de trabajo, que cumpla con los elementos que nos establece el artículo 8 del Código de Trabajo sobre el contrato individual. Además, es fundamental que se establezcan mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de esta disposición, de manera que se protejan los derechos de los trabajadores y se fomente un ambiente laboral justo y equitativo.

Formulación del problema

¿Cuáles son los impactos que produce la práctica de la simulación de una relación laboral a través de los contratos de servicios técnicos especializados en los trabajadores?

Objetivo general

Demostrar cuales son los impactos y principios laborales vulnerados a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2023.

Objetivos específicos

- 1.** Definir la estructura del contrato de servicios técnicos especializados y del contrato laboral a raíz de la normativa ecuatoriana.
- 2.** Delimitar las repercusiones producidas por la simulación de contratos de servicios técnicos especializados y las posibles vulneraciones que genera.
- 3.** Implementar un proyecto de reforma al Código de Trabajo basado en el Mandato Constituyente No. 8, en referencia a los contratos de servicios técnicos especializados.

Justificación

La problemática central del presente trabajo de investigación plantea abordar un problema que es evidente y actual, es como se produce la vulneración de los derechos de los trabajadores garantizado en la normativa ecuatoriana, mediante la simulación de relación laboral, aprovechándose del desconocimiento o por una débil situación económica, familiar y social, que las personas se vean predispuestas a aceptar las condiciones impuestas por el empleador

El propósito de la presente investigación es comprender y diferenciar los contratos de servicios técnicos especializados, de los contratos de trabajo, ya que su incidencia recae en la simulación de estos, tomando como punto de partida que las personas no son contratadas como empleados, sino como “contratista” o “el profesional” en un contrato de naturaleza civil en el que existe una clara relación de subordinación.

Lo novedoso del tema radica en establecer las diferencias entre un contrato de servicios técnicos especializados y un contrato laboral, lo cual imposibilita la práctica de la simulación contractual y garantiza el real cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

La viabilidad de la investigación es un aspecto de suma importancia y de tomar en cuenta antes de iniciar cualquier proyecto de investigación, en este sentido, tener presente diferentes factores que puedan influir en la realización de la investigación, como las opiniones de expertos en la materia y la comparación con legislación extranjera. En el caso de la investigación jurídica, es especialmente relevante contar con la opinión de varios juristas que puedan aportar su experiencia y conocimientos en la materia, estos expertos pueden

determinar si es viable la investigación, identificando obstáculos, ofreciendo soluciones desde su punto de vista.

La presente investigación tiene una utilidad teórica, refiriéndonos sobre los contratos de prestación de servicios civiles, es imperante tener un mayor conocimiento de estos, para comprenderlos mejor, como se ejecutan y como se pueden resolver los problemas legales que puedan surgir, esto garantiza la protección de los derechos de los ciudadanos.

Esta investigación beneficiara a todos aquellos perjudicados por una simulación de una relación laboral y a la sociedad en general, al identificar violaciones de derechos al momento de firma un contrato y no tener claro los efectos de este, donde no se reciben beneficio legal alguno y están sujetos a horarios fijos sin recibir una compensación, y una subordinación, como si existiera una relación laboral.

Capítulo I:

Marco teórico

TITULO 1.- Antecedentes

1.2.- Mandato Constituyente No. 8

El Mandato Constituyente No. 8 fue emitido por la Asamblea Nacional, promulgada a partir del 6 de mayo de 2008 en el registro oficial No. 330 a raíz de la elaboración de la nueva Constitución de la República del Ecuador aprobada por el pueblo ecuatoriano mediante Referéndum.

El Artículo 1 del Mandato Constituyente No.8 nos establece lo siguiente:

Art. 1.- Se establece la eliminación y prohibición de la tercerización e intermediación laboral, así como cualquier práctica que conduzca a la precarización de las relaciones laborales en las actividades que realiza la empresa o empleador. En lugar de ello, se establece que la relación laboral deberá ser directa y bilateral, establecida únicamente entre el trabajador y el empleador. (Mandato Constituyente No.8, 2008)

Dentro de la segunda Disposición General del Mandato No. 8 establece que se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados diferente a las actividades regulares de la contratante, que serán prestados por personas naturales o jurídicas, por sí mismos o su propio personal. la relacion entre los proveedores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores será de tipo laboral. (Mandato Constituyente No.8, 2008)

Podemos concluir que este Mandato Constituyente No. 8 tiene como principal enfoque, abarcar las modificaciones realizadas en la relacion laboral entre empleador y trabajador, con el fin de garantizar una relacion laboral directa

y justa para ambos, que incluya estabilidad, beneficios sociales y la eliminación de modalidades laborales que violen los derechos de los trabajadores.

Esta medida tiene como objetivo mejorar otros aspectos relevantes de la relación laboral, tales como la remuneración justa, y el pago de utilidades, la organización sindical, así como los fondos de reserva. En resumen, el mandato No. 8 busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Antes de la entrada en vigor del mandato constituyente No.8 y su reglamento de aplicación, la modalidad contractual mejor conocida como “contrato de servicios prestados” o “servicios profesionales” pasaron a llamarse “contratos civiles de servicios técnicos especializados”.

Esta modificación se debió a la problemática que plantea esta investigación, que es la simulación de una relación civil para ocultar una relación laboral, es decir, muchas veces se utiliza este tipo de contrato para evitar el pago de beneficios sociales, lo cual generaba un inconveniente tanto para el trabajador como para el empleador. Por lo tanto, esta nueva denominación busca brindar mayor claridad y transparencia en la contratación, evitando así la simulación de relaciones laborales.

1.3.- Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente Número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas.

El reglamento para la ejecución del Mandato Constituyente No. 8 es un conjunto de disposiciones que establecen las condiciones y procedimientos para regular las relaciones laborales, así como garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

En el capítulo III de este Reglamento sobre lo que nos concierne en esta investigación sobre los contratos civiles de servicios técnicos especializados, en su artículo 15 y 16 nos establece los siguiente:

Art. 15.- Contratación en el sector estratégico público. - las empresas del sector estratégico público, de hidrocarburos, telecomunicaciones, electricidad, minero, de aeropuertos y puertos marítimos, podrán contratar civilmente servicios técnicos especializados que requieran para sus procesos. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados tendrán relación directa y bilateral con estas y se sujetarán a las disposiciones del código del trabajo. (Reglamento del Mandato Constituyente Número 8, 2008)

Así mismo en el segundo inciso de este Artículo establece que los contratistas deberán contar con sus propios equipos y maquinarias para la prestación del servicio.

Art 16.- La contratación civil de servicios técnicos especializados.-
Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la empresa usuaria, tales como contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales o jurídicas en sus propias instalaciones, con su propio personal, las que contarán con la infraestructura adecuada y estructura organizacional, administrativa y financiera... (Reglamento del Mandato Constituyente Número 8, 2008)

El segundo inciso del Artículo 16 prohíbe la vinculación de los contratos de “servicios prestados” en esta forma de contratación civil. Es importante tener

en cuenta que lo que determina que una relación corresponde al ámbito jurídico laboral, es que cumplan con tres requisitos esenciales, los cuales son: La prestación de servicios lícitos y que sea legalmente capaz, la relación de dependencia que implica un horario de trabajador y acatar las ordenes de un jefe al mando, donde el trabajador. No tiene una autonomía profesional como la tendría en la contratación civil, y otro aspecto fundamental es la remuneración, en este tipo de contratación la remuneración será llamada salario.

TITULO 2.- Estructura del contrato civil de servicios técnicos especializados.

2.1.- Concepto

Después de haber analizado los que nos establece el Mandato Constituyente No.8 y su reglamento de aplicación acerca del tema de esta investigación, continuaremos con conceptos que debemos saber sobre este tipo de contratos.

De acuerdo con (Escozar, 2017):

El contrato de prestación de servicios profesionales es aquel por medio del cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio científico, técnico, artístico, que en ocasiones requiere un título profesional para realizar dicha actividad, en favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración económica denominada honorarios.

2.2.- Naturaleza de los contratos de servicios técnicos especializados

De acuerdo con (Gerencie, 2020):

El contrato de servicios técnicos especializados es de naturaleza civil o comercial, este puede ser utilizado para la contratación de personal por parte de empresas. En esta modalidad contractual existe una amplia libertad, las partes pueden acordar casi cualquier cosa sin violar que el objetivo y causa sea lícita, cosa que no sucede en los contratos laborales.

Podemos concluir que, en esta modalidad contractual, predomina lo que acuerden las partes siempre que sea lícito, por lo tanto, es fundamental contar con un contrato bien redactado y responsabilidades y obligaciones detalladas claramente. Así mismo, es recomendable incluir convenios de confidencialidad para proteger los intereses del cliente.

2.3.- Características de los contratos de servicios técnicos especializados

Una vez definida la concepción de los contratos de servicios técnicos especializados y su naturaleza civil, se pasará a analizar las principales características de esta modalidad contractual. De acuerdo con (Costa, 2016):

En el contrato de servicios técnicos especializados no existe una relación de subordinación o dependencia frente al empleador y empresa, lo cual implica que: 1.- El profesional ejerce su actividad con autonomía de la empresa, 2.- el profesional no se encuentra sometido a un horario fijo de trabajo, donde este a la disposición de la empresa y 3.- la empresa no puede ejercer su facultad de sancionar o llamar la atención al profesional.

2.4.- Elementos de existencia y validez

Los contratos de naturaleza civil se caracterizan por el acuerdo entre dos o más personas, mediante se generan derechos y obligaciones, estos acuerdos están sujetos a unas series de condiciones para que sean declarados validos según el derecho. Según (Universidad Salesiana, 2020, pág 3) “sin los elementos necesarios para su existencia, el contrato no puede ser conformado y sin los elementos que le otorga validez, el contrato carece de efecto legal”.

2.4.1.- Elementos de existencia:

(Universidad Salesiana , 2020, pág. 3) nos establece que los elementos de existencia y validez de los contratos de servicios tecnicos especializados son los siguientes:

- a) **Consentimiento:** Es la clara manifestación de la voluntad de las partes de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.
- b) **Objeto:** Si se trata de una obligación de hacer, consistirá en la actividad que lleva a cabo el profesional.

2.4.2.- Elementos de validez:

Es necesario que el objeto, motivo o fin sea licito y que no haya vicios de consentimiento. por la importancia que tienen dentro de la realización del acto jurídico.

- a) **Capacidad:** en lo que respecta al ámbito profesional, es necesario que el profesional o prestador acredite su especialidad para llevar a cabo el servicio que se le ha encomendado. Por ejemplo: si fuera un abogado, debería acreditarse con su credencial profesional acreditada por el colegio de abogados, caso contrario, podría incurrir en un delito de suplantación de

identidad o de estafa, tipificados en los artículos 212 y 186 respectivamente del Código Orgánico Integral Penal.

b) Forma: El contrato de servicios técnicos especializados no está sujeto a ninguna formalidad ya que nuestra ley no exige ninguna solemnidad. Sin embargo, es importante que los profesionales firmen este contrato para que los clientes o contratistas paguen por los servicios prestados, es un respaldo para que las obligaciones deben claras para ambas partes.

c) Ausencia de vicios: La validez de un acto jurídico, se fundamenta en la libre voluntad de las partes, es decir, para que un acto jurídico sea válido, es necesario que las partes lo hayan realizado de forma voluntaria, sin estar influenciadas por fuentes externas que coaccionen su voluntad.

d) Licitud: Un contrato se encuentra estrechamente vinculado al cumplimiento de la ley aplicable donde será ejecutado, es decir, un contrato será válido si su contenido no contradice o contraviene las disposiciones establecidas en la ley.

e) Formalidad: La mera existencia de un documento que aparenta la voluntad de las partes no garantiza su validez, es necesario que el contrato cumpla con los parámetros exigidos por la ley para que sean vinculantes.

2.5.- Obligaciones de las partes contractuales:

Para (Cabanellas, 1979), las obligaciones contractuales son:

Las reglas que las partes acuerdan dentro de un convenio. Estas obligaciones pueden ser diversas, pero de forma general se refieren a las acciones que las partes se comprometen a realizar o a abstenerse dentro del marco legal aplicable.

2.5.1.- Obligaciones del profesional:

Según (Escozar, 2017), las obligaciones de esta modalidad contractual para el profesional son las siguientes:

- a) Prestar el servicio técnico especializado a cambio de un honorario que dependiendo del caso deberá ser facturado.
- b) Dar notificación oportuna al cliente cuando no pueda continuar brindando sus servicios, ya que de lo contrario deberá compensar por los daños y perjuicios que cause.
- c) Responder por negligencia, incompetencia o mala fe.
- d) Proteger el secreto profesional, es decir, no divulgar información relacionada con las actividades que lleva a cabo.

2.5.2.- Obligaciones del cliente:

Según (Escozar, 2017), las obligaciones de esta modalidad contractual para el cliente son las siguientes:

- a) Pagar el correspondiente honorario al profesional por los servicios técnicos proporcionados.
- b) Pagar los gastos que ocasione el servicio que está siendo prestado.
- c) Si fuesen varios los que solicitan el servicio del profesional, todos responderán de forma solidaria y estarán obligados al pago de los honorarios del profesional.

TITULO 3.- Estructura del contrato de trabajo

3.1.- Conceptos

Para el autor Francisco Walker Linares, el derecho laboral es una disciplina que se refiere al conjunto de principios, regulaciones y legislaciones que tienen como objetivo regular las interacciones laborales entre empleadores y trabajadores, con el fin de mejorar la situación económica y social de los trabajadores en toda índole. (Walker, 1967)

3.2.- Naturaleza.

La naturaleza contractual de los contratos laborales se refiere a que estos contratos son los acuerdos entre empleador y trabajador que sus términos y condiciones deberán estar acorde a lo que establezca el código de trabajo, garantizando los derechos y obligaciones de ambas partes.

3.3.- La Constitución de la Republica del Ecuador referente al contrato de trabajo

En la legislación ecuatoriana, la Constitución de la República del Ecuador nos establece en el Artículo 33 de la sección VIII sobre el derecho al trabajo y seguridad social, lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo constituye un derecho como deber en la sociedad, siendo también un derecho económico que brinda oportunidades de desarrollo personal y fundamenta la economía en su conjunto. El Estado asumirá la responsabilidad de asegurar a las personas trabajadoras gocen del pleno respeto a su dignidad, así como a una vida digna, remuneraciones justas y la posibilidad de ejercer un trabajo saludable y elegido libremente o aceptado de forma voluntaria (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Es deber primordial del Estado garantizar a sus ciudadanos el derecho a un trabajo, así como asegurar condiciones laborales dignas y equitativas. Además de promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y fomentar la creación de empleos. Así mismo, es importante que el estado cree políticas públicas que impulsen el desarrollo económico y social, generando un entorno propicio para el empleo.

En los Artículos 325 y 326 de la normativa ibidem menciona lo siguiente:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las formas de empleo, tanto asalariados como trabajadores autónomos, incluyendo actividades de auto sustento y cuidado humano, todas las personas que realizan trabajo, independientemente de su modalidad, son reconocidas como actores sociales productivos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 326.- El derecho de trabajo se sustenta por los siguientes principios:

1. El gobierno promoverá la creación de empleo pleno y la erradicación del subempleo y el desempleo
2. Los derechos laborales son inalienable e inviolables, cualquier acuerdo en contra de estos será considerado nulo.
3. Si hay incertidumbre sobre la interpretación de las leyes, regulaciones o acuerdos contractuales sobre trabajo, se aplicara la más favorable para los trabajadores.
4. La remuneración equivalente corresponde al trabajo de igual valor.

5. Cada individuo tiene derecho de trabajar en un entorno apropiado y favorable que asegure sus salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona que haya sido rehabilitada después de sufrir un accidente laboral o enfermedad tendrá derecho de ser reincorporada a su trabajo y de mantener su relación laboral, de conformidad con la ley. (Constitución de la República del Ecuador 2008)

La Constitución de la República del Ecuador es clara en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, se puede concluir de estos dos artículos, que la carta magna reconoce y protege todas las formas de contratación, bajo dependencia o individuales, así mismo, el Estado tiene la obligación de garantizar el fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores, fomentando el pleno empleo, la remuneración justa y el derecho de trabajar en un ambiente seguro y saludables que garantice nuestra integridad física y emocional, así como nuestra estabilidad laboral.

Es importante destacar que la protección de los derechos laborales es fundamental para el bienestar de los trabajadores y para el desarrollo económico del país, ya que un ambiente laboral justo y equitativo fomenta la productividad y la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial que se siga trabajando en la promoción y protección de los derechos laborales que garantizan un futuro próspero para todos.

3.4.- Del Código de trabajo.

Así mismo, nos referiremos a la definición que encontramos en el Código del Trabajo, normativa que regula las relaciones trabajador-patrono. En el Artículo 8 nos menciona lo siguiente:

Art. 8.- Contrato individual. – El contrato individual de trabajo es un acuerdo mediante el cual una persona se compromete con otra a ofrecer sus servicios legales y personales, estando bajo una relación de subordinación a la dirección del empleador, a cambio de una compensación establecida por el acuerdo, la ley, un contrato colectivo o una práctica habitual. (Código del Trabajo, 2005)

Podemos concluir, que, al hablar de derecho laboral en general, nos referimos a la equidad laboral y la protección del trabajador, en su importancia social y económica, en las personas que han luchado a lo largo de la historia en defensa de la comunidad obrera y cuyo esfuerzo se ve reflejado en la actualidad.

Además, es importante destacar la importancia social y económica del contrato laboral. Los trabajadores son una parte fundamental de cualquier empresa o industria, y su bienestar y protección son esenciales para el correcto funcionamiento de la economía en su conjunto. Por esta razón, es fundamental que se establezcan contratos laborales justos y equitativos, que protejan los derechos y la dignidad de los trabajadores.

3.5.- Características del contrato de trabajo:

a) Consentimiento: Las partes de mutuo acuerdo aceptan los términos del contrato laboral. No debe existir ningún tipo de coacción ni presión.

b) Subordinación: Existe una relación de dependencia del trabajador con su empleador, en donde recibe órdenes y directrices de como progresar en sus actividades laborales.

c) Remuneración y beneficios: El contrato laboral debe detallar la remuneración que recibirá el trabajador, incluyendo el salario base, los beneficios sociales, como bonificaciones, comisiones, prestaciones sociales, vacaciones y otros beneficios a los que tenga derecho.

d) Duración: El contrato debe especificar la duración del empleo, ya sea para un periodo determinado (contrato a plazo fijo) o indefinido (contrato por tiempo indefinido), también se podría incluir las condiciones sobre cómo se podrá dar por terminado el contrato.

e) Jornada laboral: El contrato debe estipular el horario de trabajo regular del trabajador, incluyendo el número de horas a trabajar por día o por semana, los días de descanso y las horas extras, así como las condiciones y la remuneración asociadas con el trabajo fuera de la hora normal.

f) Obligaciones y derechos: El contrato laboral debe establecer claramente cuáles son las obligaciones y responsabilidades de ambas partes, tanto para el empleador como para el trabajador. Esto incluye las tareas y funciones del trabajador, las políticas y procedimientos de la institución, así como los derechos y beneficios que el trabajador recibirá.

3.6.- Elementos.

El derecho laboral descansa sobre un trípode, existen 3 elementos fundamentales para demostrar una relación laboral, que tal como lo expresa el segundo párrafo del Artículo 16 del Reglamento de aplicación del Mandato Constituyente No. 8, son los siguientes:

- a) **La prestación de servicios lícitos y personales:** El trabajador está obligado a prestar sus servicios de forma personal y directa sin poder delegar sus funciones a terceros, esos servicios serán de acorde a la ley.
- b) **La relación de dependencia:** Esta subordinación implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de supervisar.
- c) **Remuneración:** La remuneración o salario por las actividades del trabajador debe ser acordado entre las partes.

La distinción entre los diferentes tipos de contratos y su similitud es un tema crucial que requiere una atención especial para llegar a una conclusión justa y equitativa. Es importante tener en cuenta que el código de trabajo regula estos contratos, pero en la práctica, los empleadores no siempre cumplen con sus disposiciones, lo que puede resultar en contratos que favorecen a los empleadores y perjudican a los profesionales, quienes necesitan una remuneración para subsistir.

Por lo tanto, es fundamental que se realice una evaluación cuidadosa de los términos y condiciones de cada contrato laboral para asegurarse de que se cumplan los derechos y deberes de ambas partes. En este sentido, es importante que los trabajadores estén informados y tengan acceso a la información

necesaria para tomar decisiones informadas sobre su empleo y derechos laborales.

3.7.- Obligaciones de las partes.

Para determinar cuáles son las obligaciones del trabajador-patrono, en este caso si tenemos una normativa que nos establece de forma clara cuales son estas obligaciones, están reguladas de forma directa por el Código de Trabajo.

1.- Obligaciones del trabajador:

De acuerdo con el Artículo 45 del Código del Trabajo, las obligaciones del trabajador son las siguientes:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley
- d) Observar buena conducta durante el trabajo
- e) Cumplir con las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por alguna razón del trabajo que ejecuta
- i) Sujetarse a las medidas preventiva e higiénicas que impongan las autoridades (...) (Código de Trabajo, 2005)

2.- Obligaciones del empleador

Dentro de las más importantes obligaciones del empleador establecidas en el Artículo 42 del Código de trabajo, tenemos las siguientes:

- 1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con lo que disponga la normativa
- 2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
- 3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales

8.- proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado.

13.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabras o de obra

31.- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes de seguridad social (...) (Código de Trabajo, 2005)

3.8.- Cuadro comparativo de las Diferencia entre el contrato de servicios técnicos especializados y el contrato de trabajo.

Contrato de servicios técnicos especializados	Contrato laboral
Los sujetos intervinientes son el profesional y el cliente	Los sujetos son intervinientes son el trabajador y el empleador
Es de naturaleza civil, regida por el código civil, y el mandato Constituyente No.8	Se rige por el Código de trabajo y acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo.
La remuneración se la conoce como honorario y deben facturar	La remuneración se la conoce como salario

El profesional tiene la facilidad de realizar la actividad por su cuenta o por un tercero contratado.	El trabajador se obliga de forma personal a prestar el servicio
No tiene beneficios sociales	El trabajador tiene derechos a beneficios sociales (afiliación al IESS, cesantías, decimos, vacaciones, etc.)
Existe autonomía del profesional	El trabajador se rige por un horario laboral fijo
No pertenecen a sindicatos, pero pueden ser miembros de un colegiado	Los trabajadores pueden iniciar un sindicato
Prestar sus servicios requiere de un título profesional que avale su especialidad.	Toda persona natural o jurídica puede prestar servicios en una relación laboral
El profesional no necesita permiso para ausentarse del lugar donde presta el servicio	El trabajador necesita solicitar a su jefe permiso por la subordinación que existe
El profesional utiliza sus propias herramientas e infraestructura para prestar sus servicios	El trabajador necesita de las herramientas proporcionadas por su empleador para realizar la actividad.

(Riobó, 2019)

TITULO 4.- Simulación de contratos

4.1- Concepciones.

Para tener un mejor acercamiento a la simulación, se abarcará el concepto de simulación que nos presenta el autor Guillermo Cabanellas “la simulación viene del latín simul y actio, palabras que indician alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la verdadera realidad de un acto. También, ficción, imitación, hipocresía, disimulación” (Cabanellas, 1979)

Dentro de la legislación ecuatoriana, no está establecido un concepto específico sobre que es la simulación, por ese motivo, se utilizara legislación de diferentes países latinoamericanos para tener un mejor entendimiento de la figura, dentro del artículo 955 del Código Civil argentino, el cual establece que:

La simulación ocurre cuando el carácter legal de un acto se oculta bajo la apariencia de otro, o cuando el acto jurídico contiene estipulaciones que no son reales o verdaderas, o fechas que no son reales, o cuando se constituyen o transmiten derechos a personas que no son aquellas para las que realmente se constituyen o transmiten. (Código Civil argentino, 1989)

En México, el Código Civil del distrito federal, dentro de su artículo 2180 lo define como “es simulado el acto en que la partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no han pasado o no se ha convenido entre ellas” (Código Civil del distrito federal, 1932)

De acuerdo con la doctrina establecida en la sentencia N00154-2008 de la Corte Suprema de Justicia:

La simulación puede ser lícita o ilícita, siendo que para la primera es necesario que se configure los siguientes elementos: La disconformidad entre la voluntad interna y la declarada, la disconformidad debe ser deliberada y conscientes, pues en caso contrario sería considerado un error, y, por último, debe haber un acuerdo entre las partes. Mientras que para que sea ilícita, debe ser celebrada con la intención de perjudicar a una persona. (Sentencia, 2008)

4.2.- Simulación absoluta:

La doctrina establece que la simulación absoluta de un contrato se da cuando las partes celebran un contrato totalmente ficticio que solo existe aparentemente, un ejemplo que nos da la sentencia N00154-2008 de la Corte Suprema de Justicia, es cuando el deudor para ocultar sus bienes traspa todos sus bienes a un tercero mediante una compraventa ficticia. (Sentencia, 2008)

Se puede concluir de esta forma que la simulación absoluta se refiere a la realización de un acto jurídico que aparenta ser algo que no es real, con el fin de ocultar la verdadera naturaleza del acto, es decir, si fuera un contrato, este no reflejaría la verdadera intención de las partes.

La simulación absoluta acarrea la nulidad y dejar sin efecto legal, ya que se trata de un acto jurídico que no cumple con los requisitos legales para su validez, además, la simulación es considerada como una práctica ilegal y deshonesto que puede tener graves consecuencias legales para las partes involucradas. Por lo tanto, es importante que las partes involucradas en un

contrato o acuerdo legal se aseguren de que el documento refleje su verdadera intención y no se utilice para ocultar información o engañar a otras partes.

4.3.- Simulación relativa:

De acuerdo con la doctrina de la sentencia *ibidem*, nos establece que:

En la simulación relativa es necesario diferenciar la influencia de dos acuerdos contractuales: uno el oculto, que ha sido deseado y que corresponde a la voluntad auténtica de los aportes, y el segundo, el aparente, que es visible para los terceros, no solo con el objetivo de engañarlos, sino con el propósito evidente de ocultar el verdadero contrato, o sea que las aportes ya no solo se limitan a crear una fachada, sino que emplean esta fachada para encubrir un vínculo jurídico real y deseado. (Sentencia, 2008)

De acuerdo con (Manasevich, 2001) en su obra “las obligaciones” menciona lo siguiente:

Se produce cuando el contrato en realidad es diferente del aparente o a su vez, sin embargo, hay un acuerdo entre las partes que lo modifica y que queda oculto, como simular una compraventa, en la cual realmente es una donación. Si hay interposición de personas, el acuerdo se celebra con una persona para que esta se lo entregue a la otra.

4.4.- La Constitución de la República del Ecuador respecto a la simulación

Es fundamental referirnos a de la Constitución de la República del Ecuador al hablar de la simulación ya que producto de esta, se vulneran varios derechos de los trabajadores como lo establecen en los artículos 33, 325 y 326

sobre los principios vulnerados. Así mismo encontramos que en el Artículo 327 referente a la simulación, tema central de la investigación, determina lo siguiente:

Art. 327.- la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se puede concluir del Artículo analizado, que la Constitución nos establece que las relaciones laborales serán bilaterales, al ambos estar asumiendo derechos y obligaciones, prohíbe también cualquier forma de trabajo precario, como la intermediación, tercerización, la violación de las obligaciones, la simulación, etc.

TITULO 5.- Repercusiones producidas por la problemática

5.1.- Principios vulnerados por la simulación

Partiendo de la realidad actual de que existe una brecha económica entre el trabajador y el empleador, y la posibilidad que existe que este aprovechando su posición, abusen en la fijación y observancia del ambiente laboral, por lo tanto, el Estado ecuatoriano tiene la obligación de asegurarse de que no sucedan injusticias y procurar que todos los ecuatorianos tengan acceso a un empleo digno fijado con por lo menos las condiciones mínimas laborales (salarios básico

unificados, jornadas de 8 horas, etc.) que no pueden ser inobservadas por las partes.

En la normativa laboral existen varios principios que buscan proteger a la parte en desventaja dentro de la relación laboral, es decir, el trabajador. A diferencia de la relación civil que surge de un contrato de servicios técnicos especializados, donde las partes están en igualdad de condiciones, y no deberían existir abusos por parte del cliente.

Es así que el autor colombiano (Morales, 2002) establece que los principios laborales son: El principio de irrenunciabilidad, la continuidad laboral, protector, de primacía de la realidad, la buena fe, la no discriminación y la razonabilidad.

Los efectos de la simulación del contrato de trabajo se determinan y se evidencian precisamente en la vulneración de los derechos del trabajador, la práctica de la simulación contractual viola directamente un conjunto de derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, como es el caso de evitar la afiliación al Instituto de Seguridad Social (IESS) para no reconocer horas adicionales y suplementarias, el no reconocimiento de vacaciones, etc. En concordancia con lo establece el Código de Trabajo.

a) Principio constitucional a la seguridad jurídica:

De lo que se refiere a la seguridad jurídica, no es otra cosa que la opción que tiene el Estado de darnos mediante el derecho, de anticipar los efectos y consecuencias de nuestros actos o de la celebración de contratos para llevarlos a cabo en los términos establecidos en la norma, para que

estos surtan los efectos que queremos o para tomar las medidas actualizadas para evitar los efectos que no queremos.

De acuerdo con el Artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, señala:

Art. 424.- La constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así mismo, en concordancia con el Artículo 25 del Código Orgánico de la Función Judicial, con relación al principio de seguridad jurídica, indica que “Los jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales por el estado y las leyes y demás normas jurídicas”. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009)

En relación con la problemática, el Principio de la seguridad jurídica es uno de los pilares del derecho, busca garantizar la estabilidad y la confianza en las relaciones jurídicas. Este principio implica que las personas puedan confiar en que las normas del país se aplicarán de manera correcta y que los actos jurídicos que realicen serán protegidos por la ley. Sin embargo, este principio se ve afectado por la simulación de la relación laboral ya que crea una situación de confusión en el trabajador, ya que este no estaría recibiendo lo que le corresponde por ley. Mientras el empleador se beneficia al evadir el cumplimiento de sus obligaciones patronales.

b) Principio protector del trabajo:

Este principio plantea la salvaguarda que ofrece el Estado con el objetivo de proteger al desarrollo continuo del trabajo, dentro de dichas salvaguardias la protección que se extiende a todas las áreas laborables, incluyendo la seguridad en el entorno de trabajo, la igualdad de oportunidades, etc.

Este principio en concordancia con el Artículo 325, referente al principio protector del trabajo, establece lo siguiente:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador 2008)

En relación con la problemática, el principio protector del trabajo es vulnerado al socavar las garantías establecidas en la normativa ecuatoriana sobre la protección a los derechos y bienestar de los trabajadores. La simulación de relación laboral compromete la dignidad e integridad de los trabajadores, generando explotación y una falta de equidad en las relaciones laborales.

c) Principio de igualdad de derechos:

La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 33 en referencia al principio de igualdad de derechos nos establece lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así mismo, en concordancia con la doctrina establecida en la sentencia T-524 de la Corte Constitucional, el Dr. José Gregorio Hernández Galindo menciona:

La igualdad de derechos constituye un fundamento esencial del ordenamiento jurídico que se deriva de la dignidad de las personas, pues es el resultado de reconocer que nosotros no presentamos diferencias importantes, nuestra esencia es igual y merecemos la misma consideración, con independencia del sexo, color, origen, creencias (...)

En relación a la problemática, el Principio de igualdad de derechos es afectado al generar un trato desigual, privar a los trabajadores de sus derechos laborales, limitar sus oportunidades y potencialmente encubrir una relación de dependencia. Para preservar este principio, es esencial combatir la simulación de relación laboral y garantizar que todos tengan los mismos derechos y protecciones.

d) Principio de intangibilidad:

Este principio suele confundirse con el principio de irrenunciabilidad por su parecido. Sin embargo, la intangibilidad se refiere a la prevalencia de las normas que protegen determinados derechos, un ejemplo de estos es la Constitución de 1967, la cual introdujo por primera vez que no se podrá expedir norma alguna que violente o disminuya los derechos reconocidos a los trabajadores en la legislación actual del Ecuador.

En concordancia, el Artículo 33 de la actual constitución, garantiza también la protección de este principio laboral, ya que garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En referencia a la problemática, el Principio de intangibilidad es afectado por la simulación al inducir a los trabajadores a aparentar una renuncia a los derechos laborales reconocidos por la ley, pero no está más lejos de ser correcto, ya que este contrato no refleja una verdadera relación laboral.

e) Principio de irrenunciabilidad:

(Montalvo, 2012) en su obra "El Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano" menciona que "El principio de irrenunciabilidad de derechos se lo reconoce por limitar la autonomía de las partes en casos específicos dentro de los contratos de trabajo", a continuación, se estudiara a más a fondo este principio.

Dentro del Código de Trabajo, en su Artículo 4 determina que "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario". (Código de Trabajo, 2005)

Asi mismo, lo encontramos establecido en el segundo inciso del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustentara en los siguientes principios:

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulacion en contrario. (...) (Constitución de la República del Ecuador., 2008)

Para (Villa, 1991):

Es nulo cualquier pacto que limite o perjudique el ejercicio de derechos civiles de las partes, no será válida la renuncia del trabajador antes de la celebración del contrato, asi mismo no tendrá derecho a indemnizaciones que se producirían a partir del comienzo del contrato como accidentes del trabajo o perjuicios ocasionados por incumplimientos.

En relación con la problemática, en la vida real este principio se ve vulnerado al momento de que empleador simulan contratos laborales haciéndolos pasar por prestación de servicios técnicos especializados, como consecuencia los trabajadores están renunciando a los beneficios sociales que les corresponden, estos derechos son inalienables e irrenunciables, respaldados por la Constitución y el Código de Trabajo, cuyos objetivos son evitar situaciones de desigualdad y explotación en el ámbito laboral.

f) Principio de continuidad laboral

El principio de continuidad laboral o mejor conocido como estabilidad laboral no se encuentra establecido específicamente en el Código de Trabajo, sin embargo, según (Guzmán, 2011) “la continuidad laboral es el derecho que tienen los trabajadores de mantener su empleo hasta que obtenga su derecho a

la jubilación, sin que antes sea legalmente despedido, a menos que ocurran causas establecidas en la ley”.

Así mismo, el autor peruano (De los Heros Perez Albela, 2004), menciona en su obra “Los contratos de trabajo de duración determinada, los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano” lo siguiente:

El principio de continuidad laboral se origina a favor del trabajador, se considera continuidad a un contrato de trabajo de duración indefinida, lo cual lo hace resistente a situación que afecten al contrato, de tal forma que el trabajador pueda seguridad de su posición laboral.

De acuerdo con (Blancas, 2008), este principio es tan importante porque en casos de supuestos despidos, ceses colectivos, de que acuerdo a la doctrina, solo podrán disolverse debidamente motivado.

Este el principio parte desde la idea de que un contrato de trabajo con relacion de dependencia se caracteriza por ser trato sucesivo, de duración prolongada, y continua por la causa que le dio origen. (Plá, 1998)

En relación con la problemática, este principio se ve vulnerado en el momento que el empleador de forma maliciosa practica la simulación para evitar un reconocimiento de contrato de larga duración, se interrumpe la continuidad laboral al negarles el derecho a los trabajadores de disfrutar de la estabilidad de una relacion laboral duradera.

g) Principio de primacía de la realidad

Para (De la Cueva, 1977), el Principio de primacía de la realidad se refiere

a:

La relación de trabajo se basa fundamentalmente en la realidad de los hechos que preceden, y no de lo pactado entre el empleador y trabajador, por lo que, al ejecutarse una relación laboral contractual, donde una persona brinda servicios a otra, bajo relación de dependencia y subordinación, se estará en presencia de un contrato realidad. Este principio no sirve del acuerdo abstracto de las partes, sino de la realidad de la prestación.

Así mismo, (Plá, 1998) nos señala que “en casos de que sucedan inconsistencias entre lo que sucede en la práctica y la documentación, se dará preferencia a los hechos de la práctica”.

Así mismo agrega el autor, “en materia laboral lo que realmente importa es lo que ocurra en la práctica más que lo que las partes hayan pactado, prevalecerá la realidad sobre los documentos”.

(García, 1994) menciona que:

Descubrir la verdad de las cosas y distinguirla de la realidad aparente es una actividad iniciada por filósofos, entre otras investigaciones aristotélicas van encaminadas a determinar el concepto de la naturaleza como realidad verdadera.

h) Principio de la razonabilidad:

En concordancia, el autor Aníbal Guzmán en el “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador.”, “el principio de razonabilidad es aquel que se basa en la facultad que tienen los trabajadores y empleadores de ejercer derechos”. (Guzmán, 2011)

El Principio de razonabilidad no se encuentra establecido específicamente en la normativa ecuatoriana, por este motivo nos remitiremos para hacer una similitud al Artículo 9 del decreto legislativo 728 o Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual nos establece:

Art. 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección del empleador, el cual tiene la potestad de reglamentar, dictar las ordenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente en base a la razonabilidad, a cualquier infracción de las obligaciones a cargo del trabajador. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1991)

En relación con la problemática, el principio de la razonabilidad es afectado al establecer condiciones de trabajo y tomar decisiones que son injustas y no razonables para los trabajadores. Perjudica al equilibrio adecuado entres los derechos y necesidades de los empleadores y trabajadores, incumpliendo de esta manera, el estándar de razonabilidad requerido en el derecho laboral.

i) Principio de la buena fe:

El Principio de la buena fe en materia laboral no se encuentra tipificado de manera específica en la normativa ecuatoriana, sin embargo, podemos hacer una similitud con la normativa laboral Argentina.

En el Artículo 11 de la ley No. 20744 o Ley de Contrato de Trabajo, el cual nos establece que “cuando una cuestión no pueda resolverse por la normativa del Contrato de trabajo, se decidirá conforme a los principios de justicia, generalidades del derecho de trabajo, igualdad y buena fe”. (Ley de Contrato de Trabajo, 1974)

En relación con la problemática, el principio de la buena fe es vulnerado al involucrar engaños y el incumplimiento de obligaciones del empleador, lo cual termina socavando la confianza que existe entre las partes. Es fundamental promover la transparencia, el respeto y el cumplimiento a los derechos laborales como elementos esenciales de la buena fe en las relaciones laborales.

5.2.- Principios vulnerados de la ley de Seguridad Social

(Navarro Fallas, 2002) indica:

El principio de subsidiaridad es la piedra angular del sistema de seguridad social que surge de la interrelación entre la responsabilidad individual y la responsabilidad social en el acceso a los derechos y beneficios que esta proporción, este principio es importante para lograr un equilibrio entre la equidad y la financiación para la protección de las prestaciones sociales.

a) Principio de subsidiaridad

El principio de subsidiaridad Promueve la autonomía de las partes, tiene como principal objetivo que los asuntos laborales sean resueltos en la mayor parte posible por medio de las negociaciones entre trabajador y empleador. Sin embargo, el Estado mantiene su facultad de establecer y hacer cumplir la normativa que sirve para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

Dentro de la normativa ecuatoriana podemos encontrar este principio establecido en el Artículo 1 de la Ley de Seguridad Social.

Art 1.- Principios Rectores. El seguro general obligatorio forma parte del sistema de seguridad social, y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad y suficiencia.

Para los efectos de aplicación de la ley:

Subsidiaridad: Es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados. (Ley de Seguridad Social, 2001)

En relación con la problemática, el principio de subsidiaridad es vulnerado, puesto que al empleador practicar la simulación de relación laboral, vulnera directamente los derechos de los trabajadores, al no afiliarlos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por ende, no habría aporte, y este problema no solo afecta al trabajado común, sino a la ciudadanía en general, ya

que al no haber aporte, no hay fondos para pensiones de jubilación, medicamentos, seguros de enfermedad o maternidad, etc.

b) Principio de universalidad

Según (Beccaria & Maurizio, 2014, págs. 37-58):

El principio de universalidad abarca todo lo relacionado a las prestaciones, en efectivo o especie que tienen como objetivo garantizar apoyo frente a la falta de ingresos, enfermedad, maternidad, discapacidad, vejez, desempleo, accidentes laborales, falta de acceso a asistencia médica, insuficiente apoyo familiar, en partículas para los hijos y adultos mayores a cargo y la pobreza en general.

Así mismo, (Blanco & Díaz, 2005, págs. 582-589) indican que “la seguridad social va más allá del simple derecho a la salud. Si bien el acceso a servicios médicos de calidad es importante para el bienestar de la ciudadanía”. La universalidad de la seguridad social abarca un espectro mucho más amplio de protección y estabilidad para los ciudadanos.

En concordancia con el artículo 1 de la Ley de Seguridad Social anteriormente citado nos indica que el principio de universalidad se refiere a “la capacidad de brindar igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos por igual para acceder a las prestaciones del seguro”. (Ley de Seguridad Social, 2001) Es decir, garantiza que todos los ciudadanos tengan un acceso igualitario a los beneficios del seguro, sin discriminación de ningún tipo.

Este principio de universalidad se ve vulnerado de diversas formas, ya que la práctica de la simulación de relación laboral afecta directamente a la

capacidad de las personas de acceder a las prestaciones y beneficios de la seguridad social de manera justa.

Capítulo 2:

**Metodología del proceso de
investigación**

2.1.- Enfoque de la investigación.

2.1.1.- Enfoque cualitativo.

Blasco y Pérez, citando a Dezin y Lincoln (1998) establecen que en la investigación cualitativa, se analiza la realidad tal y como es, esto sucede cuando se interpreta los sucesos conforme a las personas involucradas, utilizando diferentes herramientas para recolectar información como son las entrevista, observaciones, etc” (Blasco y Pérez, 2007)

El presente trabajo de investigación utilizo un enfoque cualitativo a fin de Demostrar cuales son los impactos y principios laborales a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de guayaquil en el periodo 2023, por lo tanto, fue fundamental realizar una investigación profunda que se basó en el método de la entrevista a expertos del derecho con conocimiento en materia laboral.

2.2.- Tipo de investigación.

2.2.1.- Investigación descriptiva.

De acuerdo con (Tamayo y Tamayo, 2003) en el libro “El proceso de investigación científica”, señalan que el método descriptivo “engloba el desarrollo, análisis e interpretación de la realidad actual y de cómo se compone un suceso”.

Es por ese motivo que el presente trabajo de investigación pretende demostrar las incidencias de la simulación de la relación laboral conforme los impactos que sufren los ciudadanos todos los días cuando firman un contrato de servicios técnicos especializados a sabiendas o por desconocimiento de que en

realidad se trata de un contrato laboral, emitiendo los beneficios que les corresponde a los trabajadores por ley. Por este motivo, llegaremos a una conclusión en base a entrevistas realizadas a expertos en derecho y en el tema de la investigación.

2.3.- Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación.

El lugar donde se desarrolló la investigación fue en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2023. Se analizó la normativa respectiva, su aplicabilidad y la problemática existente, la cual continúa hasta la actualidad.

2.4.- Universo y muestra.

Como universo del presente trabajo de investigación se encuentran los impactos producidos a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral, así como, la posible existencia de vulneraciones a los principios laborales que nos garantiza el Código de Trabajo.

La muestra es la información recopilada que se obtuvo a través de las diversas normativas ecuatorianas, tales como Constitución de la República del Ecuador, Mandato Constituyente No. 8, Reglamento de Aplicabilidad del Mandato Constituyente No.8 Código de Trabajo, Código Civil; y la realización de entrevistas a expertos del derecho en materia laboral.

2.5.- Métodos Empíricos

Para esta investigación se adoptó un enfoque metodológico empírico, que permitió la utilización de datos reales para abordar el tema en cuestión, se optó por un diseño que combine el uso del universo y una muestra

representativa para obtener una visión más completa y precisa del tema en estudio.

Según (Significados.com):

El método empírico es una valiosa herramienta de investigación que se fundamenta en la observación directa y la experiencia práctica como fuentes primarias para obtener conocimiento y evidencia. A diferencia de otros enfoques, como el razonamiento teórico o especulativo, el método empírico se basa en la recopilación de datos concretos, lo que le otorga confiabilidad distintiva

2.5.1.- Entrevista.

Este método implica la recolección de información por medio de dos partes, un entrevistador y el entrevistado, conforme a lo que indica el autor (Bernal, 2010) indica que la metodología de la entrevista consiste en que “el entrevistado responde a las preguntas planteadas por el entrevistador, las cuales están previamente estructuradas en función a la información que se busca conseguir”.

2.6.- Procesamiento y análisis de la información.

El presente trabajo de investigación aplica un enfoque cualitativo, que se fue desarrollando por medio de un método descriptivo, que tuvo lugar de la investigación, la ciudad de Guayaquil, en el periodo del 2023.

Como universo, se encuentran los impactos producidos a través de los contratos de servicios técnicos especializados que simulan una relación laboral en la ciudad de Guayaquil, periodo 2023, así como, la posible existencia de vulneraciones a los principios laborales que nos garantiza el Código de Trabajo.

Asi mismo, como muestra, esta se obtuvo a través del análisis de las distintas normativas ecuatorianas actuales materia de la investigación, tales como la Constitución de la República del Ecuador, Mandato Constituyente No. 8, Reglamento de Aplicabilidad del Mandato Constituyente No.8 Código de Trabajo, Código Civil; y la realización de entrevistas a profesionales del derecho expertos de la materia laboral.

Capítulo 3:

Análisis de resultados

3.1.- Resultados de las entrevistas

Por medio de cinco preguntas realizadas a tres expertos en materia laboral, se obtuvo lo siguiente:

Entrevista 1.

Walter Vela, Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador y actual Inspector provincial del trabajo del Guayas.

a) ¿Cuáles considera usted que son las características principales para diferenciar un contrato de servicios técnicos especializados de un contrato laboral?

Considero que no es una figura nueva, es lo que se llamaba tercerización, antes de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8. La diferencia principal entre ambas figuras (contrato laboral y contrato de servicios técnicos especializados) es que, el prestador del servicio técnico es responsable respecto de su propio personal, se han establecido limitaciones respecto a que solo se puede celebrar este tipo de contratos en áreas específicas y que no pueden involucrar actividades habituales de la usuaria, esta medida busca evitar la precarización laboral y garantizar que los trabajadores no sean desplazados de sus puestos de trabajo.

b) ¿Cree usted que existe vacíos legales al referirnos a la simulación laboral a través de contratos de servicios técnicos especializados en la legislación ecuatoriana, Si, ¿No y Por qué?

No, el Mandato Constituyente No. 8 y su reglamento juegan un papel esencial al normar y establecer los lineamientos específicos para la aplicación de esta figura jurídica, su objetivo es brindar claridad y certeza sobre cuándo y

cómo se pueden utilizar los contratos de servicios técnicos especializados de manera adecuada.

Sin embargo, la aplicación de esta figura jurídica conlleva aspectos prácticos que debe ser tomados en cuenta, uno de estos es la delimitación clara de las áreas de las áreas o actividades específicas donde se puede emplear este contrato, establecer límites ayudara a evitar malas interpretaciones y conflictos.

El asunto es que, es necesario un control y supervisión de la implementación de este contrato por el ente regulador, se debe verificar que ambas partes este cumpliendo con todas las obligaciones legales y laborales correspondientes, este control garantizara que no se desvirtúen los principios laborales y no se opte por la simulación laboral.

c) ¿Considera usted que algunos empleadores utilizan los contratos de servicios técnicos especializados, para simular un contrato laboral, Si, ¿No y por qué?

Si, el hecho de eliminar una estructura (tercerización) y poner otra (servicios técnicos especializados), solo hace es un cambio de denominación o de nombre, podrían darse casos que existan ciertos abusos o desafíos que deban ser tomados en cuenta.

Es imperativo entender que, si bien el enfoque puede haber cambiado formalmente, las mismas prácticas y dinámicas laborales pueden no haber experimentado transformación substancial. Por ese motivo considero que todavía existe las mismas problemáticas que se presentaban en el sistema anterior persisten en los contratos de servicios técnicos especializados.

d) ¿Cuáles y que tipo de sanciones establece el ministerio de trabajo a aquellos empleadores que incurran en la simulación laboral?

Tal y como lo establece el artículo 07 del Mandato Constituyente No. 8, las violaciones a las normas del Código de Trabajo serán sancionadas con multas de un mínimo de 3 y hasta un máximo de 20 sueldos básicos unificados del trabajador en general, esto también aplica a las violaciones de las regulaciones del Mandato.

e) ¿Cuál es la recomendación que hace usted para los trabajadores en el ámbito laboral y contratistas en el ámbito civil, para que a futuro no se vulneren sus derechos a causa de la simulación de un contrato laboral?

Es fundamental que las partes involucradas tengan claro conocimiento de las disposiciones tipificadas en la normativa aplicable, evitando confusiones, ambigüedades o interpretaciones erróneas que puedan dar origen a malentendidos. Cada cláusula deberá cumplirse de acuerdo con lo estipulado en la normativa aplicable en estricto sentido, sin omisiones, ni excepciones, esto para garantizar un marco jurídico sólido y justo que proteja los derechos e intereses de las partes contractuales.

Por último, recomendaría que exista un mayor control efectivo llevado a cabo por el ente rector de la materia, encargado de supervisar y asegurarse el cumplimiento de las disposiciones legales para prevenir posibles abusos que puedan existir a raíz de la simulación laboral.

Entrevista 2

Yuliana Zambrano Macay, Abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador y actual Inspectora provincial del trabajo del Guayas.

a) ¿Cuáles considera usted que son las características principales para diferenciar un contrato de servicios técnicos especializados de un contrato laboral?

Considero que la principal diferencia entre ambas figuras jurídicas (contrato laboral y contrato de servicios técnicos especializados) es que, el prestador del servicio técnico cuenta con autonomía profesional, es decir, no está atado a un horario laboral, ni a una relación de dependencia donde le debe responder a un jefe, el prestador realiza sus actividades con sus materiales, con su tiempo, con su personal. Estas actividades no deben ser acorde al área del usuario, tampoco habrá beneficios sociales por ser una relación de naturaleza civil.

b) ¿Cree usted que existe vacíos legales al referirnos a la simulación laboral a través de contratos de servicios técnicos especializados en la legislación ecuatoriana, Si, ¿No y Por qué?

Considero que en el Mandato No. 8 y su reglamento no existen vacíos legales, la normativa precisa claramente cuáles son las únicas actividades que puede ser contratadas bajo esta modalidad de servicios técnicos especializados evitando ambigüedades. Sin embargo, pero en la práctica, se ha observado que se utiliza o se aplica esta figura jurídica de una manera más amplia a lo establecido por la ley.

Este uso fuera de los límites establecidos puede dar a lugar a problemáticas y cuestionamiento sobre su debida aplicación, un ejemplo de estos seria cuando una empresa contrata servicios técnicos especializados por actividades que en realidad forman parte de la actividad principal de la usuaria, y que, por lo tanto, deberían ser llevadas a cabo bajo un contrato laboral tradicional.

Por este motivo, aunque la normativa sea clara sobre los contratos técnicos especializados, su uso incorrecto o fuera del alcance de la ley, puede dar origen a casos de abusos de esta figura jurídica.

c) ¿Considera usted que algunos empleadores utilizan los contratos de servicios técnicos especializados, para simular un contrato laboral, Si, ¿No y por qué?

Si, la utilización de esta figura jurídica presenta ventajas y desventajas para empresas y trabajadores por igual. Esta forma de contratación permite a las empresas a acceder a estos servicios técnicos especializados sin necesidad de mantener una infraestructura administrativa o física para la realización de las actividades. De esta forma la empresa puede concentrarse en su actividad principal mientras el profesional lleva a cabo sus actividades de manera independiente. Sin embargo, se pueden dar casos empresas aprovechando esta modalidad, sea un mecanismo para eludir responsabilidades laborales.

Para los profesionales y prestadores del servicio técnico, esta modalidad ofrece la oportunidad de trabajar de manera autónoma, ofreciendo sus servicios a diferentes empresas, brindando flexibilidad en su trabajo.

d) ¿Cuáles y que tipo de sanciones establece el ministerio de trabajo a aquellos empleadores que incurran en la simulación laboral?

De acuerdo con la normativa aplicable, el Mandato Constituyente No. 8, en su artículo 7 determina que la sanción por el incumplimiento de lo regulado en el Mandato será de multa de un mínimo de 3 y hasta un máximo de 20 sueldos básicos unificados del trabajador en general.

e) ¿Cuál es la recomendación que hace usted para los trabajadores en el ámbito laboral y contratistas en el ámbito civil, para que a futuro no se vulneren sus derechos a causa de la simulación de un contrato laboral?

En el ámbito laboral, cuando los trabajadores tienen relación de dependencia y cumplen con un horario establecido por el empleador, es imprescindible firmar un contrato de trabajo debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo.

En cambio, en ámbito civil, recomiendo que cuando una empresa requiera los servicios de un profesional, este deba requerir un proceso de calificación como proveedor, este proceso implica la evaluación de la capacidad y experiencia del prestador de servicios o profesional para llevar a cabo la actividad de manera efectiva y cumplir con los estándares de calidad, una vez calificado, el siguiente paso es realizar un proceso de licitación y adjudicación y finalmente, una vez que se ha seleccionado al proveedor de servicios ganador, se procederá a suscribir un contrato de servicio técnicos especializados.

Entrevista 3

Walter Ufredo Santamaría Ramos, abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador con 10 años en experiencia en las materias de civil y laboral y docente por varios años.

1. ¿Cuáles considera usted que son las características principales para diferenciar un contrato de servicios técnicos especializados de un contrato laboral?

Considero que la principal diferencia que encontramos en la práctica entre ambas figuras jurídicas es la autonomía profesional con la cual se maneja el prestador del servicio técnico, tiene la libertad para organizar su propio tiempo y método para realizar la actividad en cuestión que no tenga que ver con la actividad principal del usuario.

Las actividades realizadas en el contrato de servicios técnicos especializados suelen tener una duración específica y se concentra en solo esa tarea puntual, además de que no reciben las prestaciones laborales por ser una relación de carácter civil.

2. ¿Cree usted que existe vacíos legales al referirnos a la simulación laboral a través de contratos de servicios técnicos especializados en la legislación ecuatoriana, Si, ¿No y Por qué?

No, considero la disposición referente a los contratos de servicios técnicos especializados están muy claras de acuerdo con el Mandato Constituyente No.8. Sin embargo, el abuso de esta figura jurídica es el verdadero problema, y debería ser motivo de preocupación, ya que puede convertirse en un mecanismo para

evadir el cumplimiento de las obligaciones y beneficios que le correspondería recibir al trabajador en un contrato laboral tradicional.

Para abordar este problema, es necesario que el ente regulador refuerce la supervisión y el control para detectar posibles abusos y sancionar a empresas que incumplan con las disposiciones laborales.

3. ¿Considera usted que algunos empleadores utilizan los contratos de servicios técnicos especializados, para simular un contrato laboral, Si, ¿No y por qué?

Si, lamentablemente, en la práctica, el abuso de contratos de servicios técnicos especializados es una situación común, dentro de mi experiencia, uno de los sectores donde ocurre en mayor frecuencia es en el sector de la educación y en los gobiernos locales, este tipo de prácticas traen serias consecuencias para no solo los trabajadores, sino para la ciudadanía en su conjunto.

En el aspecto económico de esta práctica, al evadir el pago de los beneficios sociales, se perjudica no solo al trabajador, sino indirectamente a toda su familia, estos se ven privados de una remuneración, en aspecto de la salud, al no ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

4. ¿Cuáles y que tipo de sanciones establece el ministerio de trabajo a aquellos empleadores que incurran en la simulación laboral?

Estas sanciones las podemos encontrar en el Mandato Constituyente No. 8, en su artículo 7 regula que ante las violaciones a las disposiciones del Código de Trabajo o las del Mandato, se podrá imponer una multa que va desde un mínimo de 3 y hasta un máximo de 20 sueldos básicos unificados del trabajador en general.

5. ¿Cuál es la recomendación que hace usted para los trabajadores en el ámbito laboral y contratistas en el ámbito civil, para que a futuro no se vulneren sus derechos a causa de la simulación de un contrato laboral?

Recomiendo tener en cuenta tanto en el ámbito laboral como en el civil tener en cuenta las disposiciones actuales aplicables, esto para evitar posibles situaciones conflictivas, así mismo, recomendaría la implementación de una multa de mayor magnitud para las personas que incurran en este tipo de prácticas que violentan el principio de la realidad, ya que las simulaciones una problemática del diario vivir según mi experiencia. Sin embargo, esto requeriría estudio a fondo para implementar esta reforma o algún artículo porque es un tema amplio, a veces se contratan por horas y también ese tipo de contratos también se utilizan en la práctica.

3.2.- Análisis e interpretación

De acuerdo con las tres entrevistas realizadas a expertos en materia laboral, todos estuvieron de acuerdo que de las principales características para diferenciar de un contrato de servicios técnicos especializados y un contrato laboral es la autonomía del profesional, es decir, el prestador del servicio técnico no estará limitado por un horario laboral, realizara dicha tarea que no tendrá que tener relación con la actividad principal del usuario con su propio tiempo, materiales, personal y estructura. Así mismo, no habrá beneficios sociales por la naturaleza civil de la relación.

En lo que respecta a los vacíos legales de los contratos de servicios técnicos especializados, los expertos concordaron que el problema no es que las

disposiciones del Mandato Constituyente No. 8 y su reglamento no sean claros, al contrario, la normativa es muy clara. Sin embargo, en la práctica es común que existan abusos o que se aplique la figura jurídica más allá de lo permitido por la ley y que el ente regulador, es decir, el Ministerio de Trabajo no cumpla con un debido control garantizando el cumplimiento de las obligaciones de las partes.

De igual manera, en lo referente sobre si sucede que los empleadores utilicen los contratos de servicios técnicos especializados para ocultar una relación laboral, manifestaron que esta práctica sigue sucediendo, aun cuando la normativa es clara respecto a las sanciones por las simulaciones laborales, es una problemática que persiste, el Abogado Walter Vela manifestó que solo se realizó un cambio de denominación a la “tercerización” por la de los “servicios técnicos especializados”, argumentando que aunque el enfoque haya cambiado, los problemas que presentaban en el sistema anterior, continúan ocurriendo.

Respecto a las sanciones que nos establece el Ministerio de Trabajo, todos citaron al artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, el cual nos establece de forma clara la multa en caso de incumplir con las regulaciones del Mandato, es decir, se aplicara una multa que va desde los 3 hasta los 20 salarios básicos unificados del trabajador.

En cuanto a las recomendaciones, los expertos manifestaron sobre lo imperativo que es que las partes involucradas tengan claro conocimiento de las disposiciones de la normativa aplicable, y del fiel cumplimiento de sus obligaciones en estricto sentido. Así mismo, la Abogada Yuliana Zambrano considera que, en el ámbito laboral, siempre que las partes contractuales vayan a firmar un contrato laboral, este deba ser registrado en el Ministerio de Trabajo,

mientras que, en el ámbito civil, se deberían hacer un proceso de calificación de proveedor cada que se requiera los servicios técnicos de un profesional para posteriormente su respectiva adjudicación y firma del contrato. Por otro lado, el último experto recomienda que es necesario una sanción de mayor magnitud para que las personas que incurran en la simulación laboral, ya que las actuales no dan resultados. De forma general, los tres expertos recomiendan de forma unánime, un mayor control y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo para que verifiquen el cumplimiento de las obligaciones de las partes y evitar más situaciones de abusos.

Capítulo 4:

Propuesta

4.1.- Título de la propuesta

Reformar el Código del Trabajo, estableciendo una sanción especial para aquellas personas o empresas que incurran en la simulación de una relación laboral utilizando contrataciones civiles como los servicios técnicos especializados.

4.2.- Justificación de la propuesta

La justificación de esta propuesta es evitar que los trabajadores sean víctimas de una simulación de una relación laboral, ya que perjudica no solo a los trabajadores directamente involucrados, sino que también tiene un impacto negativo en toda la sociedad. Porque cuando una empresa o empleador simula una relación laboral bajo una modalidad diferente a la de los servicios técnicos especializados, se evita cumplir con las obligaciones laborales y los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (IESS) lo que tiene significantes consecuencias para los ciudadanos en general, al no estar afiliados, los trabajadores no realizan aportes al sistema del seguro, y por lo tanto el IESS no tiene financiamiento. Estos aportes son fundamentales para garantizar servicios de salud, pensiones, prestaciones para todos los afiliados vulnerando a los principios de subsidiaridad y universalidad de la Ley de Seguridad Social.

La propuesta consiste en establecer una sanción especial para el empleador que para simular contratar a una persona por servicios técnicos especializados cuando debería emplearse realmente un contrato de trabajo, que cumpla con los elementos que nos establece el artículo 8 del Código de Trabajo sobre el contrato individual. Para esto, el trabajador afectado deberá presentar la respectiva denuncia en el Ministerio de Trabajo, en caso de comprobarse la simulación, el empleador será sancionado con una multa desde un mínimo de

tres hasta un máximo de veinte salarios básicos del trabajador, además, el contrato del trabajador afectado pasará a ser de carácter indefinido y le será garantizada una estabilidad laboral mínima de un año.

Conclusiones

1. En base a la investigación desarrollada proporciono una conclusión clara y fundamental sobre diferenciar un contrato de trabajo de un contrato de servicios técnicos especializados. Para lograr diferenciarlos es necesario recurrir a la doctrina y a la legislación ecuatoriana, la cual nos establece los tres elementos esenciales que deben estar presente para que se configure una relación laboral, estos son: La prestación de servicios lícitos y personales, una remuneración y por último la relación de dependencia entre empleador y el trabajador. Si falta alguno de estos, se podría esta frente a otro tipo de contrato, como sería los servicios técnicos especializados donde su principal característica es la autonomía profesional del trabajador, este realizara actividades no habituales a la actividad del usuario.

2. Así mismo, la investigación ha arrojado conclusiones en relación con las simulaciones de relación laboral bajo la modalidad de servicios técnicos especializados. Debido a la simulación, los más afectados son los trabajadores, ya que se ven privados de los beneficios de ley que dispone el Código de Trabajo, lo que representa una clara violando al principio de primacía de la realidad, al usar esta modalidad como una fachada para evadir responsabilidades laborales por parte del empleador, también se estaría afectando al principio de irrenunciabilidad, que establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales, otros principios laborales vulnerados son los de seguridad jurídica, protección del trabajo, igualdad de derechos, intangibilidad, continuidad

laboral, razonabilidad y los principios de subsidiaridad y universalidad de la ley de Seguridad Social, porque se evade los aportes al sistema de la seguridad social, lo que pone en riesgo la capacidad de las instituciones para brindar prestaciones y beneficios a los ciudadanos.

3. Por último, la investigación en conjunto con la opinión de expertos en materia laboral, han arrojado resultados conclusivos en cuanto a la viabilidad de implementar un proyecto de reforma al Código de Trabajo. Este proyecto se enfocaría en establecer una sanción especial a los empleadores dirigida a aquellos empleadores que contraten a sus trabajadores por la modalidad de servicios técnicos especializados cuando en realidad debería ser un contrato de trabajo que cumpla con los elementos del artículo 8 del Código de Trabajo. Esta propuesta se basa en la importancia de la protección a los derechos laborales de los trabajadores y asegurar su debido cumplimiento, con esta sanción se busca desalentar la práctica de la simulación de carácter laboral.

Recomendaciones

1. Se hace una firme recomendación a la Asamblea Nacional para que, a través de una conformación de una comisión laboral compuesta por expertos en la materia, se promueva una reforma al Código de Trabajo vigente. Esta reforma tendría como principal objetivo la implantación de la sanción mencionada en la propuesta de este proyecto de investigación, con el fin de salvaguardar el principio de primacía de la realidad y evitar más casos de simulación laboral.
2. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo lleve a cabo inspecciones de manera más frecuentes y rigurosas en empresas e instituciones, con el propósito de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y detectar posibles irregularidades en las contrataciones. En caso de detectar

irregularidades o prácticas de simulación, el Ministerio de Trabajo deberá aplicar las sanciones adecuadas y proporcionales a la gravedad, estas sanciones deberán ser ejemplares para que los empleadores comprendan las consecuencias de no cumplir con sus obligaciones laborales.

3. Por último, es imperativo que el Ministerio de Trabajo, como a la inspectoría de trabajo lleven a cabo campañas de concientización dirigidas a la sociedad con el fin de informar sobre los derechos laborales de los trabajadores. En la práctica, el desconocimiento o temor son factores que marcar una diferencia significativa para sigan ocurriendo más casos de simulaciones laborales.

Bibliografía

- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2014). *Hacia la protección social universal en América Latina: Una contribución al debate actual*. Revista Problemas del Desarrollo.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación: Colombia.
https://doi.org/https://doi.org/https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/icea/asignat
- Blancas Bustamante, C. (2008). *El principio de continuidad y el despido individual*.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). *El bienestar social: su concepto y medición*. Revista Psicothema .
- Blasco Mira, J. E., & Pérez Turpin , J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: Ampliando horizontes*. Club Universitario.
<https://doi.org/http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/12270>
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental* . Heliasta S.R.L.
- Código Civil*. (2005). Registro Oficial.
- Código Civil de la República Argentina*. (1989). Edición oficial.
- Código Civil Federal*. (1932). Diario Oficial de la Federación.
- Código del trabajo*. (2005). Registro Oficial.
- Código Orgánico de la Función Judicial*. (2009). Registro Oficial.

- Constitución de la República del Ecuador.* (2008). Registro Oficial.
- Costa, M. (12 de Abril de 2016). *LatinaAlliance*.
<https://latinalliance.co/en/2016/04/12/contratacion-de-servicios-profesionales-o-tecnicos/>
- De la Cueva, M. (1977). *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*. Porrúa S.A.
- Escozar, M. d. (2017). *Contratos civiles*. IURE editores.
- García, M. (1994). *Historia de la filosofía*.
- Gerencie. (2020). *Gerencie*. https://www.gerencie.com/contrato-de-servicios.html#Caracteristicas_del_contrato_de_prestacion_de_servicios
- Guzmán, A. (2011). *Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador*. Puduleco.
- Heros Pérez Albela, A. (2004). *Los contratos de trabajo de duracion deterknada, los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*.
- Justicia. (2 de mayo de 2019). *El tiempo*.
<https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/contratos-de-prestacion-de-servicios-implican-vinculos-laborales-355922>
- Ley de Contrato de Trabajo.* (1974). Boletín oficial.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* (1991). Diario oficial.
- Ley de Seguridad Social.* (2001). Registro Oficial.
- Manasevich, A. (2001). *Las Obligaciones*. Editorial Juridica de Chil.
- Mandato Constituyente No. 8.* (2008). Registro Oficial.

Montalvo, A. (2012). *Manual del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Universidad de Santiago de Guayquil.

Morales, J. (2002). *Teoría de los derechos humanos*. Telmis.

Navarro Fallas, R. (2002). *El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en seguridad social*. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*.

Reglamento para la aplicación del mandato constituyente número 8. (2008). Registro Oficial.

Riobó Rubio, A. (21 de 03 de 2019). *Gerencie.com*.

<https://www.gerencie.com/diferencias-entre-el-contrato-de-trabajo-y-el-contrato-de-servicios.html>

Sentencia, 0154-2008 (Corte Suprema de Justicia 28 de mayo de 2008).

Significados.com. (s.f.). *significados.com* .

<https://www.significados.com/metodo-empirico/>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa S.A. .

https://doi.org/https://doi.org/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/EI_proc

Universidad Salesiana . (2020). *studocu.com*. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-salesiana/derechos-reales/elementos-de-existencia-y-validez-en-los-contratos/12385403>

Villa Gil, L. E. (1991). *El Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos laborales*. Universidad Autonoma de Madrid.

Walker Linares, F. (1967). *Recepción del miembro académico D. Francisco Walker Linares*. Universidad de Chile.

Anexos



Entrevista telemática realizada al Abg. Walter Ufredo Santamaría Ramos, abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador con 10 años en experiencia en las materias de civil y laboral

Lista de preguntas realizadas en las entrevistas

1. ¿Cuáles considera usted que son las características principales para diferenciar un contrato de servicios técnicos especializados de un contrato laboral?
2. Cree usted que existe vacíos legales al referirnos a la simulación laboral a través de contratos de servicios técnicos especializados en la legislación ecuatoriana, Si, ¿No y Por qué?
3. ¿Considera usted que algunos empleadores utilizan los contratos de servicios técnicos especializados, para simular un contrato laboral, Si, ¿No y por qué?

4. ¿Cuáles y que tipo de sanciones establece el ministerio de trabajo a aquellos empleadores que incurran en la simulación laboral?
5. ¿Cuál es la recomendación que hace usted para los trabajadores en el ámbito laboral y contratistas en el ámbito civil, para que a futuro no se vulneren sus derechos a causa de la simulación de un contrato laboral?