



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA: DERECHO

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

TEMA:

“Vulneración de Derechos de los Trabajadores en los Contratos Civiles de Servicios Profesionales y el Uso Indebido en el Sector Laboral de la Ciudad de Ibarra”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Abogado de los tribunales

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autor: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Director: Alarcón Espinosa Francisco Xavier

Ibarra – septiembre -2025



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100355126-2		
APELLIDOS Y NOMBRES:	MARÍA HORTENCIA LATACUMBA CACHIMUEL		
DIRECCIÓN:	Atuntaqui, Antonio Ante en las calles Carretera Antigua y Bolivia		
EMAIL:	Marialatacumba08@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:		TELF. MOVIL	0979906729

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Vulneración de Derechos de los Trabajadores en los Contratos Civiles de Servicios Profesionales y el Uso Indebido en el Sector Laboral de la Ciudad de Ibarra
AUTOR (ES):	LATACUMBA CACHIMUEL MARIA HORTENCIA
FECHA: AAAAMMDD	2025-09-15
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
CARRERA/PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	ABOGADO DE LA REPÚBLICA
DIRECTOR:	Dr. Alarcón Espinosa Francisco Xavier

AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, María Hortencia Latacumba Cachimuel, con cédula de identidad Nro. 100355126-2, en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de integración curricular descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

Ibarra, a los 15 días del mes de septiembre de 2025

EL AUTOR:

Firma.....



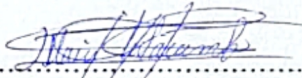
Nombre: María Hortencia Latacumba Cachimuel

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 15 días del mes de septiembre de 2025

EL AUTOR:

Firma 
Nombre: María Hortencia Latacumba Cachimuel

**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Ibarra, 19 de julio de 2025

Dr. PhD. Francisco Xavier Alarcón Espinosa

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular del estudiante nombre LATA CUMBA CACHIMUEL MARÍA HORTENCIA con número de cédula de ciudadanía 1003551262, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

FRANCISCO
XAVIER ALARCON
ESPINOSA

Firmado digitalmente
por FRANCISCO XAVIER
ALARCON ESPINOSA
Fecha: 2025.07.19
19:49:14 -05'00'

Dr. PhD. Francisco Xavier Alarcón Espinosa

DIRECTOR
C.C. 1001995594



APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del Trabajo de Integración Curricular "VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS CIVILES DE SERVICIOS PROFESIONALES Y EL USO INDEBIDO EN EL SECTOR LABORAL DE LA CIUDAD DE IBARRA" elaborado por LATACUMBA CACHIMUEL MARÍA HORTENCIA, previo a la obtención del título de ABOGADA, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

FRANCISCO XAVIER ALARCON ESPINOSA Firmado digitalmente por FRANCISCO XAVIER ALARCON ESPINOSA Fecha: 2025.07.19 19:55:17 -05'00'

(f):

Dr. PhD. Francisco Xavier Alarcón Espinosa C.C. 1001995594



(f):

Mgs. Luis Adrián Chiliquinga Cevallos C.C.:

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi papá quien fue un ejemplo y un apoyo incondicional para seguir adelante con mis estudios, aunque ya no esté junto a mí, sé que él estará muy orgulloso de su hija. A mis amados hijos Scarleth y Mateo por ser fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y brindarles un futuro mejor. A mi amado esposo quien siempre estuvo allí apoyándome día a día para lograr culminar este objetivo. A mi familia, compañeros, amigos y a todas las personas que de alguna u otra manera han contribuido para lograr terminar este trabajo que me e propuesto en la vida y que me ha permitido crecer como ser humano.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por haberme dado sabiduría y valor para culminar esta etapa de mi vida. Mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte, a mi Director Del Trabajo de Integración Curricular , Dr. Francisco Xavier Alarcón Espinosa y también a mi Asesor, Dr. Luis Adrián Chiquinga Cevallos, al Dr. Francisco Xavier Alarcón Torres, a cada docente de la Universidad que me brindó la capacidad de recurrir a sus conocimientos. Mi especial gratitud a la Licenciada Verónica Vásquez quien me apoyó para seguir con mis estudios desde el inicio. Para finalizar esta hermosa etapa de mi vida quiero agradecer a mis padres, mi esposo, mis hijos. Gracias a ustedes por brindarme su amor y ayuda incondicional.

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo es derecho inherente que tienen todos los ciudadanos ecuatorianos, todo esto con la garantía y respaldo de la Constitución de la República del Ecuador, en este contexto el Estado debe garantizar e impulsar el empleo, así como, valorar todas las formas de trabajo y el respeto a los derechos laborales. La contratación dentro del ámbito profesional se lo realiza en las diferentes modalidades, viéndose inmerso dentro de lo mismo la contratación por servicios profesionales, contratación que deja una brecha muy grande para una posible vulneración de derechos ya que el tipo de contratación por servicios profesionales no tiene regulación específica dejando amplio margen para las cláusulas de contratación que la misma puede conllevar.

A lo largo de la historia del derecho civil en el marco normativo de la legislación ecuatoriana se ha ido observando el reconocimiento tanto de los actos jurídicos como de los derechos y obligaciones que estos acarrear, siendo esto un punto de estudio que demanda un análisis constante por la diversificación de tipos de contratación que acarrea la dinámica social que tiene la sociedad ecuatoriana. El Estado ecuatoriano Constitucional de Derecho y Garantías busca efectivizar el derecho al trabajo implementando y reconociendo una gran diversidad de contratos que vayan emergiendo durante el transcurso del tiempo, pero a su vez, esto demanda el hecho de reconocer los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores así como las obligaciones, todo esto con la finalidad de que las dos partes ejerzan un respeto mutuo y como estado se garantice el derecho a una vida digna como lo reconoce nuestra Constitución del 2008.

Palabras clave: Derecho al trabajo, Constitución del Ecuador, Derechos laborales, Servicios profesionales, Regulación.

ABSTRACT

Work is an inherent right that all Ecuadorian citizens have, all of this with the guarantee and support of the Constitution of the Republic of Ecuador. In this context, the State must guarantee and promote employment, as well as value all forms of work and respect for labor rights. Contracting within the professional field is carried out in different modalities, with contracting for professional services being immersed within the same, contracting that leaves a very large gap for a possible violation of rights since the type of contracting for professional services does not have specific regulation leaving ample room for the contracting clauses that it may entail.

Throughout the history of civil law in the normative framework of Ecuadorian legislation, the recognition of both legal acts and the rights and obligations that they entail has been observed, this being a point of study that demands constant analysis by the diversification of types of contracting that the social dynamics of Ecuadorian society entails. The Ecuadorian Constitutional State of Law and Guarantees seeks to make the right to work effective by implementing and recognizing a great diversity of contracts that emerge over time, but at the same time, this demands the recognition of the rights of both employers and employees. of the workers as well as the obligations, all this with the purpose that the two parties exercise mutual respect and as a state the right to a dignified life is guaranteed as recognized by our 2008 Constitution.

Keywords: Right to Work; Constitution of Ecuador; Labor Rights; Professional Services; Regulation.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
ANTECEDENTES	14
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
JUSTIFICACIÓN	15
OBJETIVOS	16
OBJETIVO GENERAL	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	18
1.1. Contrato de Trabajo	22
1.1.1. Características y elementos	23
1.1.2. Clasificación del Contrato de Trabajo.....	27
1.1.3. Contrato Civil.....	28
1.1.4. Elementos y Características del Contrato Civil.....	28
1.1.5. Clasificación de los Contratos Civiles.....	30
1.2. Normativa que Regula los Contratos Civiles de Prestación de Servicios Profesionales	37
Constitución de la República del Ecuador.....	38
Código Civil Ecuatoriano.....	40
Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público	41
Ley de Seguridad Social	43
1.3. Vulneración de los Derechos del Trabajador por el Uso Indebido del Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	44
1.3.1. Reparación de Derechos Laborales Vulnerados	48
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Metodología de Investigación	49
Método Analítico	49
Método Exegético jurídico.....	50
Enfoque de la Investigación	50
Tipos de Investigación	51
Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos	53
Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos.....	57
Encuesta	57
Tabla 1. Cuestionario implementado	57
2.2. Resultados y Discusión	58
Tabla 2. Rango de Edades de los Encuestados	58
Tabla 3. Género de las Personas Encuestadas	59

Tabla 4. Normativa que Regula los Contratos Civiles.....	61
Tabla 5. Diferencias entre Contrato Laboral y Contrato Civil.....	62
Tabla 6. Honorarios y Salarios.....	63
Tabla 7. Disposiciones Legales en Relación Laboral.....	64
Tabla 8. Evasión de Responsabilidades del Empleador.....	65
Tabla 9. Vulneración de los derechos de los contratos de servicios profesionales.	67
Tabla 10. Simulación de Contratos.....	68
Tabla 11. Principio de Primacía de la Realidad.....	69
Tabla 13. Propuesta de Reforma de Marco Legal para Proteger los Derechos de los Profesionales.....	71
Conclusiones:.....	72
Recomendaciones:.....	73
Referencias Bibliográficas:.....	74

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación se centrará en la vulneración de los derechos de los trabajadores en los contratos civiles de prestación de servicios profesionales; problema que afecta directamente al sector laboral de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura del Ecuador. A lo largo de los años se ha observado un uso indebido de este tipo de contratos con el afán de obtener ventaja ya sea económica o del mismo servicio desprestigiándolo, lo que ha llevado a la violación de los derechos laborales de los trabajadores.

El uso indebido en contratos implica manipular o abusar de la naturaleza contractual para obtener ventajas injustas, cláusulas abusivas, coacción, discriminación, violaciones de leyes y regulaciones por parte del contratista e incluso fraude. El único afectado es la persona contratada bajo esta modalidad, generando así controversias que se van decantando en procesos judiciales reflejando incluso una falta de ética dentro de la sociedad.

Con el presente contexto, se plantea la necesidad de realizar una investigación que permita determinar los derechos y obligaciones que amparan los contratos por prestación de servicios profesionales establecidos en la legislación ecuatoriana. De igual manera, se busca analizar los resultados de investigación sobre el cumplimiento de los derechos y obligaciones que contienen estos contratos y determinar la situación actual de su implementación.

Los contratos civiles de prestación de servicios profesionales suelen ser flexibles en horario y ubicación de trabajo. Sin embargo, es necesario distinguir entre un contrato de trabajo y uno de servicios profesionales para identificar qué derechos se están afectando y vulnerando.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Establecer los aspectos jurídicos sobre la posible vulneración de derecho que se pueden ejercer por parte de los empleadores al momento de interponer los contratos por servicios ocasionales y como la legislación ecuatoriana provee o no estos apartando generando normativa, jurisprudencia o a su vez doctrina para solventar cualquier controversia que se pueda desarrollar con el desenlace de los contratos por servicios profesionales.

ANTECEDENTES

Considerando que los contratos civiles dentro de la legislación no son una innovación actual, por lo contrario, se los viene incorporando desde el año 1861 en la legislación ecuatoriana regulados por el Código Civil vigente a esa época, lo cual generaba un impacto en prácticas comerciales siendo simples en sus inicios ya que no tenían carácter específico alguno. En el año 1928 existieron revisiones únicamente de forma más no de fondo que regulara los contratos por servicios profesionales de manera en específico. No es hasta el año 1970 que el Código Civil vigente en la fecha incluía disposiciones más detalladas sobre los contratos, brindando cierta claridad sobre la naturaleza de los acuerdos contractuales incluyendo en esto la prestación de servicios profesionales.

Durante el desarrollo legislativo civil ecuatoriano han existido reformas y enmiendas, las cuales pudieron haber afectado de alguna u otra manera a los contratos de servicios profesionales, todo esto con la finalidad de adaptar las diferentes prácticas comerciales conjuntamente con las necesidades de la sociedad ecuatoriana. La Jurisprudencia y la legislación

ecuatoriana también se ha visto inmersa ayudando a la interpretación y aplicación de los contratos de servicios profesionales en el Ecuador.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿En qué medida se vulneran los derechos de los trabajadores que están sujetos a los contratos de servicios profesionales en el Ecuador?

JUSTIFICACIÓN

La justificación de este estudio radica en la importancia de garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Ibarra. El uso indebido de los contratos civiles de prestación de servicios profesionales ha llevado a la vulneración de estos derechos, lo que afecta directamente la calidad de vida de los profesionales y su bienestar laboral.

Además, esta investigación busca contribuir a la creación de un ambiente laboral justo y equitativo en la ciudad de Ibarra, promoviendo el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en la legislación ecuatoriana. Al analizar las sentencias dictadas por la Corte Nacional de Justicia se podrán identificar patrones y tendencias que permitan detectar las principales problemáticas y áreas a mejorar en relación con los contratos de servicios profesionales.

Conocer la situación actual de la implementación de estos contratos también es fundamental para poder proponer medidas y políticas que promuevan su correcto uso y eviten la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. De esta manera, se busca generar

conciencia sobre la importancia de respetar y cumplir con los derechos de los trabajadores, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar derechos y obligaciones que amparan los contratos por prestación de servicios profesionales establecidos en la legislación ecuatoriana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar los fundamentos teóricos, normativos y jurisprudenciales que regulan los derechos de los contratos de prestación de servicios profesionales en la legislación ecuatoriana.
- Realizar un análisis de los resultados de investigación sobre el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los contratos por prestación de servicios profesionales.
- Determinar la situación actual de la implementación de los contratos de prestación de servicios profesionales.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

a) ¿Qué datos obtener para dar respuesta a la pregunta de investigación?

Para realizar esta investigación se adoptará un enfoque cuantitativo, ya que permite una comprensión más profunda del fenómeno social y sus características. Generando encuestas con una proyección para identificar patrones y tendencias relacionados con la vulneración de los derechos laborales en los contratos de servicios profesionales. El

objetivo de esta investigación cuantitativa es obtener una comprensión completa de la situación, generar conocimiento que contribuya a la protección de los derechos laborales y mejorar las políticas y regulaciones relacionadas con el uso de contratos civiles de prestación de servicios profesionales. Con los resultados de esta investigación se espera promover un ambiente laboral justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Ibarra.

b) ¿A quién voy a preguntar?

Con la finalidad de solventar la pregunta de investigación que se plantea se considera necesario encuestar a la población ecuatoriana que se encuentra bajo la contratación de servicios profesionales dentro del territorio ecuatoriano.

c) ¿En dónde voy a encontrar esos datos?

- Cuerpos normativos ecuatorianos que se encuentren relacionados con el Derecho Civil.
- En la ciudadanía que se ve inmersa dentro de la contratación de servicios profesionales.
- Doctrina respecto a la contratación en materia civil dentro del territorio ecuatoriano.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

La dinámica social interrelaciona varios campos en los que el ser humano se ve inmerso, ya que en ellos puede desarrollarse. La presente conjetura establece como exigencia un trabajo en conjunto, obligando a la persona a comprometerse a realizar o no cierto tipo de actividad, con el fin de obtener un incentivo que le ayude a mejorar su calidad de vida. Estas relaciones dan origen a las obligaciones que la persona adquiere a lo largo del tiempo, las cuales siempre deben estar en consonancia con el marco normativo de la sociedad en la que se desarrolla.

La rama jurídica que desarrolla de manera directa y se encarga de todo el espectro de desarrollo de la persona la denominamos Derecho Laboral el cual se originó en la antigua Roma (Antezana, 2012), el derecho laboral es una rama esencial del sistema legal, ya que se encarga de normar la interacción entre los empleados y los empleadores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes. Por lo tanto, su principal objetivo es velar y proteger a cada trabajador o prestador del servicio, que se respeten sus derechos, así como obligar a cada empleador o patrono a cumplir con sus obligaciones.

El autor de la obra “El Derecho del trabajo: conceptos, instituciones y tendencias” Adrián Goldin (2014) manifiesta que el derecho laboral es un compendio de principios, normas e instituciones que resguardan, realzan y ayudan a demandar a todas las personas que entregan su esfuerzo de manera física e intelectual a cambio de la compensación de un salario. Buscando con esto una conjetura armoniosa que equipare los derechos de los empleadores con los derechos de los empleados.

Es fundamental entender la funcionalidad de los principios ya que los mismos brindan apoyo a los empleados. Estas reglas garantizan que los trabajadores tengan derechos y

responsabilidades equitativas, y que se respeten sus necesidades y dignidad, es así como el derecho laboral actúa como una guía que orienta a las personas en su trabajo y asegura que sean tratadas de forma justa. En el Ecuador, en el (Código de Trabajo, 2005) en su título preliminar constan estos principios referentes a lo laboral, entre los más importantes están:

1. **Irrenunciabilidad:** El principio asegura y garantiza todos los derechos de los trabajadores, y cualquier acto contrario a esta disposición dejará sin validez el contrato. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), “los derechos son irrenunciables” (Art. 11). Además, la Ley Orgánica del Trabajo (2012) establece que “los derechos laborales son irrenunciables” (Art. 3). Esto significa que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales, incluso si lo desean. Los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales, y cualquier intento de hacerlo será considerado nulo y sin efecto.
2. **Intangibilidad:** Este principio indica que no se pueden empeorar las condiciones, derechos y beneficios de los trabajadores ya que sería un acto ilegal, generando un posible despido injustificado. Según la Ley Orgánica del Trabajo (2012), “las condiciones laborales no pueden ser modificadas en perjuicio del trabajador” (Art. 51). Esto significa que los empleadores no pueden reducir los salarios, beneficios, o cualquier otra condición laboral que ya haya sido acordada con el trabajador. Cualquier intento de hacerlo será considerado ilegal y podría resultar en un despido injustificado, el cual tiene como finalidad la terminación del contrato laboral de un empleado por parte del empleador sin justificación válida o legal. Todo esto deriva de un incumplimiento de las leyes ecuatorianas laborales generando procesos judiciales que buscan la indemnización o compensación por

los daños y perjuicios generados dentro del despido, así como, los pagos de los salarios atrasados y las respectivas sanciones al empleador.

3. **In dubio Pro-Operario:** Este principio establece que, en caso de existir alguna duda, persistentemente se favorecerá al trabajador, prevaleciendo sus derechos, ante todo. Según la Ley Orgánica del Trabajo (2012), “en caso de duda sobre el sentido o alcance de una norma laboral, se interpretará en el sentido más favorable al trabajador” (Art. 8). Esto significa que, si existe alguna ambigüedad en la interpretación de una norma laboral, se debe interpretar en favor del trabajador. Este principio se basa en la premisa de que los empleados son la parte más vulnerable de la relación laboral y, por lo tanto, deben recibir protección adicional en términos de interpretación de contratos.

4. **Obligatoriedad del trabajo:** Este principio establece que el trabajo es necesario, mientras se lleve a cabo en un entorno de respeto de los derechos individuales y colectivos, además se adhieran a la moralidad y sean lícitos. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), “el trabajo es un derecho y un deber social” (Art. 326). Además, la Ley Orgánica del Trabajo (2012) establece que “el trabajo es un derecho humano y un deber social” (Art. 1). Esto significa que el trabajo es una obligación social y que todos los ciudadanos tienen el deber de trabajar para contribuir al bienestar de la sociedad. Al mismo tiempo, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar que los trabajadores tengan acceso a empleos dignos y justos, y que se respeten sus derechos laborales.

5. **Principio protector:** El principio vela para que se respeten los derechos de los trabajadores en caso de existir injusticia o desequilibrio por parte del patrono, logrando un equilibrio en aspectos como el social, cultural y económico del empleado. Según la Ley Orgánica del Trabajo (2012), “el Estado garantizará a los trabajadores protección contra todo acto que implique discriminación o menoscabo a su dignidad humana” (Art. 3). Esto significa que el Estado tiene la responsabilidad de proteger a los trabajadores contra cualquier acto discriminatorio o que menoscabe su dignidad humana. Además, este principio busca lograr un equilibrio en aspectos como el social, cultural y económico del empleado, asegurando que los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales justas y equitativas.

6. **Principio de buena fe:** Este principio establece que todo empleador y trabajador debe actuar de manera honesta y sincera desde el momento que se celebra un contrato hasta la culminación de este. En caso de existir un litigio legal los profesionales del derecho deberán manejarse con ética en el proceso laboral. El Código de trabajo del Ecuador no se menciona explícitamente el principio de buena fe ya que estos aspectos lo relacionan con la inclusión de la colaboración y lealtad, respeto mutuo y el cumplimiento de las normas laborales. Esto significa que tanto el empleador como el trabajador deben actuar de manera honesta y transparente en todas las etapas del contrato laboral, desde su celebración hasta su finalización. Además, en caso de existir un litigio legal, los profesionales del derecho involucrados en el proceso laboral deben manejarse con ética y profesionalismo.

1.1. Contrato de Trabajo

El acto jurídico sustancial para la determinación correcta de todo acuerdo que se llegue entre las partes que intervienen dentro de una obligación se denominará Contrato, el cual por definición se entiende como un acuerdo legal entre dos o más partes en el que se establecen las condiciones, términos claros y legales para la prestación de servicios entre las partes interesadas. En el ámbito laboral, el contrato de trabajo es el acuerdo por el cual una persona se obliga a prestar servicios personales a otra, bajo una relación de dependencia y subordinación de esta última, a cambio de una remuneración (Cabanellas de Torres, 2006).

Dentro de la legislación ecuatoriana en el (Código del Trabajo, 2005; art. 8) refleja del acuerdo entre las partes el cual tiene como finalidad establecer las condiciones laborales, derechos y obligaciones a las cuales se someten cada una de las partes, todo esto condicionado al marco legal vigente, las personas que deseen generar esta responsabilidad deberán contar con la capacidad jurídica para obligarse ya que pueden ser tanto personas naturales como jurídicas, sumado a esto que el contrato de trabajo no adolezca de vicios del consentimiento o el objeto del contrato sean actos ilícitos.

En el marco legal ecuatoriano detalla acerca de los contratos individuales de trabajo, en el cual el trabajador, obrero o empleado se compromete con el empleador o empresario a prestar sus servicios personales y lícitos bajo relación de dependencia a cambio de una remuneración justa establecida en el contrato y todas las prestación que la ley, el contrato colectivo o la costumbre dispongan; así mismo de acuerdo con la norma Art. 11, se clasifican en expresos (verbal o escrito) o tácitos; de acuerdo con la remuneración: a sueldo, a jornal, en participación o mixto; por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; por obra cierta, por obra o

servicios determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y de grupo o por equipo e individual. (Código del trabajo, 2005; art. 8)

Se puede establecer que un contrato de trabajo es un acuerdo legal entre partes, en este caso entre el empleador y el trabajador, este acuerdo genera derechos y obligaciones para ambas partes, en estos contratos debe existir una prestación y una contraprestación, es decir la prestación de un servicio y la remuneración por el mismo.

1.1.1. Características y elementos

La legislación ecuatoriana laboral determina varios elementos que deben estar presentes en un contrato de trabajo para que sea válido y cumpla con las disposiciones legales vigentes. Entre ellos, se encuentra la identificación de las partes involucradas, es decir, el empleador y el trabajador. Se deberá incluir los nombres completos o razones sociales, así como los números de identificación de cada uno de los involucrados.

La determinación específica de las actividades que se vaya a realizar en determinado acuerdo deberá estar descrito como actividades de trabajo, lo cual consiste en detallar la naturaleza de las funciones y responsabilidades que el trabajador llevará a cabo. Esto incluye la ubicación del trabajo y cualquier otra información relevante sobre las tareas a desempeñar. Así mismo, incluir el tiempo que va a llevar ejecutar lo acordado, siendo considerado como jornada laboral, esto será cuantificado horas de trabajo diarias y semanales, así como los días de descanso. La jornada laboral debe cumplir con la normativa en cuanto a horas máximas de trabajo y descanso.

Considerando una parte fundamental dentro del acuerdo la subordinación la cual implica que el empleado este sujeto a las instrucciones y directrices del empleador en relación a la ejecución de sus tareas laborales, ligado a esto la dependencia laborar que refleja tanto en una relación económica como una jerarquía entre el empleador y el empleado siendo el objeto de está relación el salario y más beneficios que puede conllevar.

Otra parte fundamental de los acuerdos es la remuneración ya que es la compensación que el trabajador recibirá por sus servicios. Esto debe incluir el salario, cualquier tipo de bonificaciones, comisiones u otros beneficios económicos, así como la frecuencia de pago (semanal, quincenal o mensual). Se deberá estipular las condiciones de pago las cuales incluyen método de pago, la fecha y cualquier información relevante sobre deducciones o retenciones de ley (Cherrez Campoverde, 2021).

Dependiendo de la naturaleza del acuerdo que se está por pactar dentro del contrato de trabajo se podrá interponer las cláusulas especiales o acuerdo adicional entre las partes, las cuales deben estar claramente detallado en el contrato. Esto podría incluir condiciones particulares de trabajo, acuerdos de confidencialidad, no competencia, y otros.

Los contratos de trabajo tendrán una vigencia especifica la cual se dará por manera temporal o por cumplimiento del objetivo del contrato, además de esto también se considera algún factor o incumplimiento que de por terminado el contrato con anterioridad. Todo lo manifestado deberá especificarse las causas que pueden originar la terminación del contrato, tanto por parte del empleador como del trabajador.

Con la finalidad de que el contrato de trabajo cumpla con todos los requisitos de ley se ve obligado a constar la firma de las partes contratantes, es decir, del empleador y el trabajador. La

firma representa el consentimiento mutuo y la aceptación de los términos y condiciones establecidos en el contrato (Cherrez Campoverde, 2021).

Es importante tomar en cuenta que el Código de Trabajo (2005) establece elementos particulares para los diferentes tipos de contratos de trabajadores, por lo que los elementos y condiciones pueden variar de uno a otro. Además, es recomendable consultar con un abogado o experto en derecho laboral para asegurarse de que el contrato cumpla con todas las regulaciones legales vigentes en Ecuador.

De igual manera, Velasco Trapiello (2020), establece que los contratos contrato de trabajo o laborales debe poseer ciertas características, entre las cuales se puede se encuentran:

- 1. Consensual:** Un contrato de trabajo se considera consensual, es decir es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador. No es necesario que sea un contrato escrito; un acuerdo verbal también puede ser válido.
- 2. Bilateral:** Por cuanto se establecen derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador; el empleador se compromete a generar la actividad laboral y a su vez a pagar una remuneración, mientras que el trabajador se compromete a prestar sus servicios.
- 3. Oneroso:** Significa que ambas partes reciben beneficios. El empleador recibe el trabajo del empleado, y el empleado recibe una remuneración a cambio de sus servicios.
- 4. Personal:** El trabajador debe realizar el trabajo personalmente. No puede ser sustituido por otra persona sin el consentimiento del empleador, a menos que existan circunstancias excepcionales y se cumplan ciertas condiciones de ley.

5. **Escrito:** Aunque todavía no es obligatorio que los contratos de trabajo sean escritos, la legislación laboral ecuatoriana promueve la formalización por escrito de los contratos; un contrato escrito proporciona claridad y evidencia en caso de que se genera algún tipo de controversia laboral.

6. **Período de Prueba:** Los contratos de trabajo en el Ecuador pueden incluir un período de prueba, en el cual tanto el empleador como el trabajador pueden evaluar si desean continuar a futuro con la relación laboral, la duración de este período está establecido en el Art. 15 del Código de Trabajo (2005).

7. **Remuneración Justa:** El empleador está obligado a pagar una remuneración justa, proporcional y adecuada por el trabajo realizado por el trabajador. La remuneración debe cumplir con las regulaciones de ley y los acuerdos colectivos aplicables.

8. **Cumplimiento de Normativas Laborales:** El contrato de trabajo debe cumplir con todas las disposiciones del Código de Trabajo, así como con las normativas laborales vigentes en el territorio ecuatoriano. Esto incluye el respeto de las leyes laborales relacionadas con horas de trabajo, descanso, seguridad social y otros derechos y obligaciones del empleados y empleadores.

9. **Reciprocidad:** El contrato de trabajo establece derechos y obligaciones recíprocos de ambas partes, incluyendo condiciones de trabajo, horarios, beneficios, causas de terminación, entre otros aspectos relevantes.

Es imperioso que los empleadores y trabajadores estén al tanto y respeten las características y regulaciones específicas del Código de Trabajo al momento de celebrar un contrato laboral, para así garantizar que se cumplan los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

1.1.2. Clasificación del Contrato de Trabajo

La normativa legal vigente, específicamente el Código de Trabajo Ecuatoriano (2005) Art. 11, nos determina que los contratos se pueden conformar de la siguiente manera:

- Contratos expreso (verbal o escrito) o tácito;
- Contratos a jornal, a sueldo, en participación o mixto;
- Contratos ocasionales, por tiempo indefinido, eventual y por temporada;
- Contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea, por destajo o por obra cierta; y
- Contratos individuales de grupo o en equipo.

Los contratos expresos o tácitos son aquellos en los cuales las partes manifiestan de forma explícita todas las condiciones que deberá contener, entre ellas los deberes y obligaciones de cada una de las partes involucradas; toda relación laboral que se genere entre el trabajador y el empleador y que no esté estipulada dentro del contrato escrito, se considerará tácito (Código de Trabajo, 2005, art. 12).

1.1.3. Contrato Civil

Es el acuerdo o convenio legales entre una o más integrantes, en los que una persona o entidad se compromete a prestar servicios profesionales a otra persona o entidad a cambio de una compensación económica (honorarios). Se rigen por el Código Civil y no hay una ley específica que los regule. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece ciertas disposiciones relacionadas con la contratación de servicios profesionales por parte de entidades del sector público.

1.1.4. Elementos y Características del Contrato Civil

En el Código Civil Ecuatoriano (2005), un contrato tiene elementos y características específicas que lo definen y lo hacen válido y efectivo. A continuación, se detallan los elementos y características claves:

- **Consentimiento:** Las partes deben expresar su consentimiento libre y voluntario para celebrar el contrato. No debe existir ningún tipo de acción coercitiva que ejerza presión.
- **Objeto y causa lícita:** La finalidad y el motivo de la celebración del contrato deben ser lícitas, es decir deben estar dentro del margen permitido por la normativa jurídica; no se puede celebrar un contrato con conductas o acciones tipificadas como delitos.
- **Legalidad:** Las condiciones y cláusulas del contrato no deben contravenir lo que se encuentra establecido en la ley, en su defecto deben ser cumplidas.
- **Capacidad:** Las partes deben contar con capacidad legal para contraer obligaciones y para suscribir un contrato, es decir, deben ser mayores de edad,

estar en pleno uso de sus facultades mentales y no deben estar impedidos por la ley.

- **Voluntariedad:** Las partes aceptan las cláusulas y las condiciones establecidas en el contrato a entera satisfacción y acogiendo al principio de buena fe.
- **Forma:** Por lo general los contratos civiles en ciertos casos como son los de compraventa de bienes muebles o inmuebles necesitan ser elevados a escritura pública y al correspondiente registro en la entidad de control.
- **Proporcionalidad de prestación:** En relación con los contratos onerosos, las prestaciones del intercambio de las partes deben ser equitativas y justas
- **Obligatoriedad:** Las partes están obligadas a cumplir con las condiciones y compromisos acordados en el contrato.
- **Lugar y fecha:** En el cuerpo del contrato debe estar especificado el lugar y la fecha en al cual se celebra el contrato.
- **Periodo:** En contrato deben tener una fecha de inicio y fin de la vigencia del contrato.
- **Firma:** El contrato debe contener la firma de las partes como evidencia del consentimiento y acuerdo de los términos y condiciones determinadas.
- **Notarización:** Por su peculiaridad y objeto del contrato algunos de estos deben ser elevados a escritura pública para posteriores registros.

La legislación ecuatoriana puede disponer requisitos específicos para ciertos tipos de contratos, como los relacionados con bienes muebles o inmuebles, contratos de arrendamiento, prestación de servicios profesionales, entre otros; por lo tanto, es recomendable consultar con un abogado o profesional legal para asegurarse de que un contrato cumpla con todos los requisitos legales.

1.1.5. Clasificación de los Contratos Civiles

En el estudio realizado por Cherrez Campover (2021), sobre La Vulneración de los Derechos del Trabajador Mediante el Uso Indebido del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, clasifica los contratos civiles en los siguientes:

Contratos Unilaterales y Bilaterales o Sinalagmáticos: Un contrato unilateral es cuando solo una persona se compromete a hacer algo sin que la otra persona tenga que hacer nada a cambio; Por otro lado, un contrato bilateral es cuando ambas partes se comprometen a hacer algo una por la otra. Asimismo, los contratos sinalagmáticos surgen todas las obligaciones al mismo tiempo para ambas partes.

Contratos Onerosos y Gratuitos: El contrato gratuito es aquel en el que solo una de las partes del contrato sufre un gravamen y por la otra tiene la utilidad, esto significa que una persona hace algo por otra sin recibir nada a cambio; Mientras que, el contrato oneroso, es aquel en el que las dos partes suscriptoras del contrato obtienen un gravamen o beneficio el uno del otro, esto significa que ambas partes reciben algo a cambio de su actividad. Su diferencia radica en el valor económico que se cancela por cada uno de ellos, en el gratuito no existe valor económico que se cancele, mientras que, en el oneroso, las dos partes resultan beneficiadas (Código Civil, 2005).

Contratos Conmutativos y Aleatorios: El contrato conmutativo es aquel en el que ambas partes se comprometen a intercambiar algo entre sí; Mientras que, el contrato aleatorio se refiere a ciertos tipos de contratos que implican un elemento de incertidumbre, para ejemplificar están los siguientes:

- a) Contratos de seguro, es cuando un individuo paga una prima para protegerse en caso de ocurrir un evento riesgoso.
- b) El préstamo, a la gruesa ventura es cuando se presta dinero con la condición de que se devuelva si ocurre un evento incierto.
- c) El juego y la apuesta que son contratos donde las partes participan en actividades de azar, y el resultado determina quién recibirá algo a cambio.
- d) La constitución de renta vitalicia es un contrato en el que un sujeto paga una suma de dinero a cambio de recibir una renta periódica durante el resto de su vida.

Contratos Principales y Accesorios: Los contratos principales son aquellos que pueden existir por sí mismos, sin depender de otro contrato, es decir, se perfeccionan por cuenta propia.

Contratos Reales, Solemnes y Consensuales: Existe una diferencia entre los tres tipos de contratos:

- a) Contrato real es aquel en el que se requiere entregar físicamente el objeto al que se refiere para que sea válido, como ejemplo estaría la compra y venta y de un vehículo, una vez que se entregue el objeto (vehículo) al comprador se efectuaría este contrato.
- b) Contrato solemne es aquel que debe cumplir con ciertas formalidades especiales, específicas para cada tipo de contrato.
- c) Contrato consensual se perfecciona simplemente con el acuerdo de las partes involucradas, no requiere acción adicional.

Contratos Nominados e Innominados: El contrato típico o nominado es aquel que está regulado y definido por la ley, es decir, su naturaleza y características están establecidas en el orden jurídico; Por otro lado, el contrato innominado o atípico no está designado ni delimitado por reglas específicas, esto no significa que puedan incumplir con lo establecido en la ley.

Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales

Para Garzón Moncayo (2015), los contratos civiles de prestación de servicios profesionales son acuerdos bilaterales en los que el profesional se compromete a prestar sus servicios personales y lícitos al cliente a cambio de una remuneración justa. Esta clase de contrato es de carácter Civil mas no laboral. Ambas partes tienen derechos y obligaciones que deben ser cumplidos. Entre los derechos que deben gozar los profesionales en los contratos se encuentran:

- **Remuneración justa:** El profesional tiene derecho a recibir una compensación económica adecuada por los servicios prestados.
- **Condiciones de trabajo dignas:** El profesional debe gozar de un ambiente seguro y saludable, con las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz.
- **Protección de sus derechos:** El profesional tiene derecho a que se garantice y respete todos los derechos establecidos en la ley.
- **No discriminación:** El profesional tiene derecho a no ser discriminado por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, entre otros.
- Por otro lado, también existen **obligaciones** para los profesionales en estos contratos, como:
 - **Obligación de prestar el servicio acordado:** El profesional tiene la obligación de cumplir con las tareas y responsabilidades determinadas en el contrato.
 - **Obligación de cumplir con los estándares de calidad:** El profesional debe realizar su trabajo de manera profesional y cumplir con los estándares de calidad establecidos en el contrato.

- **Obligación de respetar la confidencialidad:** Si en el contrato se han establecido cláusulas de confidencialidad de cierta información, el profesional tiene la obligación de mantenerla en secreto.
- **Obligación de actuar de buena fe:** El profesional tiene la obligación de actuar de manera honesta, leal y responsable hacia el empleador
- Es importante que tanto los empleadores como los profesionales estén conscientes de estos derechos y obligaciones y cumplan con ellos para garantizar una relación justa y equitativa (Garzón Moncayo, 2015).

La importancia de los contratos de prestación de servicios en el contexto laboral ecuatoriano radica en que proporcionan flexibilidad laboral, por cuanto no se establece un horario o lugar fijo de trabajo; de igual modo, los conocimientos contratados son especializados, es decir son de un profesional específico como un médico, odontólogo, consultor ambiental, abogado, ingeniero civil entre otros, estos contratos se los puede celebrar de manera ágil y en periodos de tiempo cortos (Moreno González, 2022).

Características

De acuerdo con Nelson Cherez (2021), los contratos de prestación de servicios profesionales son acuerdos que se emplean usualmente para contratar a profesionales especializados independientes o expertos para llevar a cabo tareas o proyectos específicos. Las características típicas de estos contratos incluyen:

Prestación de servicios profesionales específicos: Se establece con claridad los servicios profesionales que el contratista (prestador de servicios o profesional) se obliga a llevar a cabo. Esto incluye una descripción detallada de las tareas, objetivos y resultados esperados.

Independencia del Contratista: El contratista es considerado un profesional independiente y no un empleado de la empresa o entidad que lo contrata. Esto significa que el contratista tiene control sobre cómo y cuándo realiza su trabajo.

Remuneración: Nuestra legislación distingue entre los contratos de trabajo, donde los trabajadores reciben salarios, y otros tipos de contratos, como la prestación de servicios profesionales, en los cuales se pueden establecer los honorarios entendiéndose los mismos como una compensación acordada por la realización de servicios específicos. Los honorarios pueden ser por servicios ocasionales los cuales tienen una dependencia con el Servicio de Rentas Internas (SRI) al momento de exigirse factura ya sea por servicios ocasionales o profesionales.

Duración del Contrato: Se debe especificar la duración del contrato, en algunos casos, los contratos por servicios profesionales pueden ser renovables o por un plazo determinado. Esto dependerá de varios factores de la negociación de los honorarios a establecerse considerando obligatoriamente los derechos laborales que exige la normativa legal.

Responsabilidades: Por lo general, el contratista es responsable de cumplir con sus propias obligaciones legales, como son el pago de impuestos y seguros. Esto diferencia a los contratistas de los empleados regulares, cuyos impuestos y beneficios a menudo son gestionados por el empleador.

Equipo y Herramientas Propias: El contratista suele utilizar su propio equipo, herramientas y recursos necesarios para realizar el trabajo, lo que incluye su espacio de trabajo y herramientas específicas a su profesión.

No Exclusividad: Por lo general, el contratista no está obligado a trabajar exclusivamente para el cliente y puede tener varios clientes al mismo tiempo. Esto es diferente de los empleados a tiempo completo que generalmente tienen una relación laboral exclusiva con su empleador.

Flexibilidad: Los contratos de prestación de servicios profesionales suelen ser flexibles en términos de horario y ubicación de trabajo. Esto permite al contratista administrar su tiempo y trabajar desde diferentes lugares si es necesario.

Confidencialidad y Propiedad Intelectual: El contrato puede incluir cláusulas de confidencialidad para proteger la información sensible del cliente. También puede abordar la propiedad intelectual de cualquier trabajo o creación realizada durante el contrato.

Terminación: El contrato establece las condiciones bajo las cuales cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral. Esto puede incluir un preaviso o una cláusula de terminación anticipada.

Firma de Ambas Partes: Para que el contrato sea válido, debe constar la firma de ambas partes, es decir, del cliente o empleador y del contratista.

Cumplimiento Legal: Los contratos de prestación de servicios profesionales deben cumplir con las normas legales y regulaciones laborales y fiscales aplicables en el país donde se celebra el contrato.

Es fundamental que las partes involucradas en un contrato de prestación de servicios profesionales comprendan, establezcan y acuerden todas las particularidades de ley antes de firmar del mismo para evitar malentendidos y conflictos futuros.

Uso indebido de contratos

El uso indebido de contratos es una práctica que implica manipular o abusar de la naturaleza de los acuerdos contractuales con el propósito de obtener ventajas injustas o perjudicar a una de las partes involucradas. Este tipo de comportamiento puede manifestarse de varias maneras y suele tener consecuencias legales y éticas significativas (Cherrez Campoverde, 2021).

Una forma común de uso indebido de contratos es el fraude y el engaño. Esto ocurre cuando una de las partes proporciona información falsa o engañosa a la otra parte con el fin de obtener una ventaja injusta. Por ejemplo, una empresa que oculta información relevante sobre la calidad de sus productos en un contrato estaría cometiendo un fraude contractual (Cherrez Campoverde, 2021).

Otro ejemplo de uso indebido es la inclusión de cláusulas abusivas en un contrato. Estas cláusulas pueden ser formuladas de manera confusa o pueden pasar desapercibidas, lo que lleva a un trato injusto. Esto podría incluir contratos de préstamo con tasas de interés excesivamente altas o cláusulas de penalización draconianas, que colocan a una de las partes en una posición de desventaja (Almada Lima, 2016).

La coacción y la presión indebida son también formas de uso indebido de contratos. Si una de las partes ejerce presión indebida sobre la otra para que firme un contrato mediante amenazas, chantaje o manipulación emocional, el contrato se considera inválido y el comportamiento se considera inapropiado.

Además, el uso indebido de contratos puede involucrar el incumplimiento de leyes y regulaciones. Por ejemplo, un contrato que viola leyes de protección al consumidor o leyes laborales representa un abuso de contratos que tiene implicaciones legales graves.

El uso indebido de contratos se refiere a prácticas deshonestas, manipuladoras o perjudiciales que distorsionan el propósito de los acuerdos contractuales, lo que puede resultar en daño económico o legal a una de las partes involucradas. La prevención y la diligencia en la comprensión de los términos y condiciones de los contratos son esenciales para evitar estas prácticas indebidas (Irureta Uriarte, 2013).

1.2. Normativa que Regula los Contratos Civiles de Prestación de Servicios Profesionales

Los derechos de los trabajadores y profesionales en Ecuador están amparados y regulados por la normativa vigente, que incluye leyes laborales y el uso adecuado de contratos; las cuales garantizan condiciones justas y dignas de trabajo, así como la protección de los derechos laborales y profesionales de los trabajadores. Los contratos son herramientas legales que crean los términos y condiciones de empleo, incluyendo aspectos como la descripción del trabajo, la remuneración, los beneficios y las responsabilidades de ambas partes.

Por lo que, es importante que los trabajadores y profesionales conozcan y ejerzan sus derechos de acuerdo con la normativa aplicable y que los contratos sean redactados y cumplidos de manera adecuada para garantizar una relación laboral justa y equitativa. Por tal razón, al suscribir los contratos civiles para los profesionales y su prestación de servicio, es importante tener conocimiento de la normativa que los regula.

Constitución de la República del Ecuador

En el ámbito laboral en Ecuador, la Carta Suprema consagra una serie de características fundamentales que rigen la relación entre empleadores y empleados. Estas disposiciones tienen como objetivo asegurar un entorno laboral adecuado y proteger los derechos de los trabajadores en el territorio ecuatoriano.

Es así como en el artículo 34 de la Constitución del Ecuador menciona la irrenunciabilidad a la seguridad social, esto significa que los trabajadores no pueden renunciar a su derecho a acceder a la seguridad social, de igual manera el Estado tiene la responsabilidad de garantizar que este derecho no sea vulnerado, lo que implica proporcionar un sistema de seguridad social robusto y accesible para todos los ciudadanos. Asimismo, en el artículo 284 se establece la promoción del pleno empleo y la valoración de todas las formas de trabajo, es decir el Estado ecuatoriano se compromete a fomentar la creación de empleo y a reconocer la importancia de todas las ocupaciones laborales. Por lo que, se busca mantener la estabilidad económica en el país, lo que contribuye a un entorno laboral más seguro y próspero.

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) otorga a todas las personas el derecho al trabajo, ya sea en empleos dependientes o actividades autónomas. Se reconoce la

diversidad de empleos disponibles, desde aquellos que permiten la autosuficiencia hasta los que requieren un esfuerzo humano particular. Esto garantiza que todos los individuos tengan la oportunidad de buscar oportunidades laborales que se ajusten a sus capacidades y necesidades. Mientras que, en el artículo 326 establece los principios que deben regir el derecho al trabajo. Estos principios incluyen la dignidad del trabajador, la no discriminación en el empleo, la igualdad de oportunidades, la remuneración justa y equitativa, y la protección de los derechos laborales. Estos fundamentos son esenciales para asegurar una relación laboral justa y equitativa.

El artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) prohíbe la participación de terceras personas en las relaciones laborales; los contratos laborales deben ser establecidos directamente entre empleadores y empleados, sin intermediarios o intermediarios que puedan afectar los derechos y condiciones laborales de los trabajadores; y, por último, el artículo 328 garantiza que los trabajadores reciban una compensación justa por su esfuerzo físico e intelectual. El salario debe estar regulado por la normativa pertinente, lo que asegura que los trabajadores sean remunerados de manera adecuada de acuerdo con sus responsabilidades y contribuciones en el ámbito laboral.

En conjunto, estos artículos de la Constitución del Ecuador (2008) establecen una base sólida para las relaciones laborales en el país, promoviendo la protección de los derechos de los trabajadores, la equidad en el empleo y la estabilidad económica. Los artículos relevantes de la Constitución que abordan este tema son el Artículo 23, que establece el derecho al trabajo y prohíbe la discriminación en el empleo; el Artículo 24, que establece el derecho a la seguridad social; el Artículo 25, que establece el derecho a la remuneración justa y al salario digno; el Artículo 26, que establece el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva; y el Artículo 27, que establece el derecho a la huelga. Estos artículos garantizan la protección de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas.

Código Civil Ecuatoriano

En el Ecuador, los contratos de prestación de servicios profesionales, en el contexto legal ecuatoriano, se regulan únicamente bajo el Código Civil; esto quiere decir que todas las disposiciones legales relacionadas con la celebración, ejecución y resolución de esta clase de contratos se encuentran definidas y establecidas en esta ley, y no se encuentran sujetas a otras leyes específicas. Dicho de otro modo, la normativa y las reglas legales que rigen los contratos de prestación de servicios profesionales se encuentran comprendidas dentro de las disposiciones de este código; en consecuencia, cualquier aspecto legal o controversia que se genere en relación con estos contratos se resuelve de acuerdo con las normas y principios establecidos en el Código Civil ecuatoriano, los cuales se encuentran integrados en el libro IV de este cuerpo legal, convirtiéndose en una pieza fundamental de la legislación que regula las obligaciones y los contratos en el territorio ecuatoriano (Cherrez Campoverde, 2021).

El Código Civil Ecuatoriano regula los contratos a nivel nacional establece los principios fundamentales para la formación, validez, interpretación y efectos de los contratos, así como los contratos especiales, incluyendo los de trabajo. Además, esta normativa aborda de manera exhaustiva la extinción de las obligaciones y los contratos, detallando las diversas formas en que las partes involucradas pueden dar por terminada una relación contractual, ya sea a través del cumplimiento, la rescisión, la novación o la compensación. Sin embargo, a nivel internacional, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) desempeña un papel crucial en el desarrollo de normas laborales globales. La CIT ha adoptado numerosos convenios laborales desde 1919, conocidos como convenios de la OIT, que buscan regular la legislación y las prácticas laborales a nivel estatal a través de tratados internacionales. Estas dos instancias, la legislación nacional y los convenios de la OIT, trabajan en conjunto para garantizar el cumplimiento de los derechos

y obligaciones de las partes involucradas en las relaciones contractuales, tanto a nivel local como en el ámbito internacional (Larión, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha participado activamente en la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio mediante la adopción de instrumentos legales como el Convenio núm. 29/1930, el Convenio núm. 105/1957 y el Convenio núm. 182/1999 (Frito, 2014) .

La OIT también ha establecido relaciones con otras organizaciones internacionales para promover el bienestar social y económico. Las normas laborales de la OIT, incluidos sus convenios, declaraciones y recomendaciones, proporcionan puntos de referencia para que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y el poder judicial aborden diversas cuestiones laborales. Los esfuerzos de la OIT contribuyen a la mejora práctica de las condiciones laborales en todo el mundo y su importancia en las tareas de reconstrucción y desarrollo económico y social equilibrado (Larión, 2017).

Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público

El Reglamento de la LOSEP (2010) desempeña un papel crucial en la regulación de las relaciones laborales en el contexto del servicio público en Ecuador. Su objetivo fundamental es garantizar que los servicios públicos funcionen de manera eficiente, transparente y con alta calidad. Para lograr este propósito, el reglamento establece una serie de pautas e instrucciones que deben seguirse. Uno de los aspectos clave que aborda es la regulación de los contratos civiles de servicios en el territorio ecuatoriano.

En el artículo 148 de la normativa de este reglamento, se detallan una serie de puntos relevantes relacionados con los contratos civiles de servicios; la Unidad Administrativa de Talento Humano (UATH) en las entidades públicas juega un papel esencial al llevar a cabo el informe

que justifica la necesidad de contratar los servicios especializados profesionales cuando no es posible que otro funcionario realice el trabajo. Además, se requiere que la entidad cuente con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo esta contratación.

Por lo tanto, la autoridad nominadora tiene la capacidad de firmar contratos civiles de servicios sin establecer una relación de dependencia laboral, esta flexibilidad permite a las entidades públicas acceder a servicios especializados de profesionales sin generar una vinculación laboral tradicional. Además, es un requisito fundamental que el profesional contratado para este tipo de servicio no esté inhabilitado, tenga alguna clase prohibición o sufra impedimentos para servidores públicos, lo que garantiza la idoneidad de los contratistas. Los contratos civiles de prestación de servicios profesionales pueden ser suscritos para realizar trabajos en todos los campos ocupacionales y se pagan mediante honorarios mensuales, esta versatilidad facilita la contratación de profesionales expertos en diversas áreas (Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, 2010).

La ley establece claramente que haber recibido indemnización o liquidación económica por renuncia o por retiro voluntario de empleos anteriores no es un impedimento para suscribir un contrato civil de servicios. Además, el Reglamento hace referencia al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-130 y al propio artículo 148, que indican que las personas extranjeras tienen derecho a prestar sus servicios profesionales o técnicos en Ecuador, lo que fomenta la colaboración y el intercambio de conocimientos en el país (Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, 2010).

Aunque la LOSEP en sí misma no proporciona una definición precisa de los contratos civiles por servicios profesionales, su Reglamento complementa y aclara las condiciones y requisitos para la utilización de estos contratos, en concordancia con el Código Civil Ecuatoriano,

específicamente en su artículo 1461, esto establece un marco legal que facilita la contratación de profesionales especializados en el sector público ecuatoriano.

Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social (2001) establece en su Art. 9, numeral b, la descripción de trabajador independiente y su relación con los contratos de prestación de servicios profesionales. De acuerdo con esta legislación, se considera trabajador independiente a aquella persona que desempeña un oficio, realiza una obra o se involucra de manera constante en una actividad económica sin tener una relación de dependencia. En este caso, el trabajador independiente recibe ingresos por concepto de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra forma de compensación que no sea un sueldo o salario.

Esta normativa es relevante ya que determina la naturaleza de la relación laboral que se establece entre el trabajador independiente y la entidad o persona para la cual presta sus servicios y al no existir una relación de dependencia, el trabajador independiente tiene la autonomía para establecer sus propios horarios, decidir cómo llevar a cabo su trabajo y determinar la cuantía de sus honorarios o remuneración (La Ley de Seguridad Social, 2001).

Es primordial considerar que, debido a su condición de profesional independiente, el contratista no goza de los mismos beneficios y derechos que un empleado en relación de dependencia; esto implica, por ejemplo, que no cuenta con la cobertura de seguridad social, como el acceso a la pensión, la atención médica y los beneficios laborales (Cardona, 2018).

Por tanto, es fundamental que tanto los trabajadores independientes como las entidades o personas que los contratan estén familiarizados con las disposiciones legales y los requisitos establecidos por la Ley de Seguridad Social, esto garantizará el cumplimiento de las obligaciones

y la protección de los derechos tanto del trabajador independiente como de la entidad contratante.

1.3. Vulneración de los Derechos del Trabajador por el Uso Indevido del Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales

En la sociedad ecuatoriana, ha surgido una tendencia arraigada conocida como la "viveza criolla". Esta expresión se refiere a la búsqueda constante de beneficios personales o aprovechamiento de situaciones, incluso a expensas de los derechos laborales de los trabajadores, en este contexto, se observa una creciente inclinación de los empleadores por emplear artificios legales para eludir sus responsabilidades laborales. Estos artificios a menudo encubren o disfrazan los derechos laborales genuinos de los trabajadores, lo que genera un desequilibrio en la relación laboral.

De acuerdo con Patricio R. Arias (2020), en la investigación *Psicología de la Viveza Criolla: La Percepción de Legitimidad Política la Anomia y la Transgresión*, hacer referencia a este término como una expresión que se utiliza en Ecuador y otros países de América Latina para describir una actitud o mentalidad caracterizada por la astucia, la improvisación y la búsqueda de soluciones o ventajas personales a menudo a través de medios no necesariamente éticos. Esta actitud puede manifestarse en situaciones cotidianas, para evadir reglas o pagar menos impuestos, o en acciones más complejas, como eludir la justicia o aprovecharse de lagunas legales; a menudo, la "viveza criolla" refleja la adaptación a circunstancias difíciles o la búsqueda de oportunidades en un entorno donde las condiciones económicas o sociales pueden ser desafiantes. Aunque a veces se utiliza de modo positivo para destacar la creatividad y la capacidad de resolución de problemas, también puede llevar a la corrupción o al incumplimiento

de normas y regulaciones, lo que plantea desafíos para la aplicación justa y equitativa de la ley y la ética en la sociedad.

Esta actitud maliciosa, impulsada por la búsqueda de aumentar las ganancias empresariales, puede colocar al trabajador en una posición de aparente indefensión y desamparo, la consecuencia directa de esta práctica es la vulneración de los derechos laborales de los empleados, lo que puede afectar negativamente su bienestar, calidad de vida y buen vivir.

Si bien es importante señalar que no todas las empresas actúan de manera maliciosa en busca de mayores ganancias, existen situaciones en las que se pueden producir abusos debido a diversas razones tales como: reducción de costos, presión competitiva, falta de ética empresarial, falta de regulación, entre otros (Ortuño, 2007).

Es fundamental destacar que muchas empresas siguen prácticas éticas y se preocupan por el bienestar de sus empleados. Además, una fuerza laboral satisfecha y bien tratada suele ser más productiva y contribuir al éxito a largo plazo de una empresa. Por tanto, la búsqueda de aumentar las ganancias no debe ser incompatible con el respeto de los derechos laborales. La regulación y la supervisión adecuadas son esenciales para garantizar un equilibrio justo y equitativo entre los intereses de las empresas y los derechos de los trabajadores (Ortuño, 2007).

Para abordar esta problemática de manera efectiva, es esencial comprender la distinción entre un contrato de trabajo y un contrato de servicios profesionales, esta distinción es crucial, por cuanto determina qué derechos laborales se aplican y cuáles pueden estar siendo perjudicados. Un contrato de trabajo implica una relación laboral subordinada en la que el

empleado tiene derechos específicos garantizados por la legislación laboral, como el salario mínimo, las horas de trabajo y las prestaciones sociales (Cherrez Campoverde, 2021).

Por otro lado, un contrato de prestación de servicios profesionales suele implicar una relación más autónoma y puede estar sujeto a diferentes regulaciones. Sin embargo, también debe cumplir con ciertos requisitos legales, y el trabajador aún tiene derechos laborales que deben respetarse. Identificar correctamente el tipo de contrato es esencial para garantizar que los trabajadores reciban la protección y los beneficios laborales a los que tienen derecho (Jiménez, 2022).

En palabras de Cherrez Campoverde (2021), la "viveza criolla" en el ámbito laboral ecuatoriano implica una mayor conciencia de las diferencias entre contratos laborales y de servicios profesionales, esto puede contribuir a proteger los derechos de los trabajadores y promover una relación laboral justa y equitativa, evitando la explotación y el abuso por parte de los empleadores.

La comprensión y reconocimiento de las diferencias sustanciales entre un contrato laboral y un contrato civil de prestación de servicios profesionales en Ecuador se convierten en elementos clave para abordar la problemática de la "viveza criolla" en el ámbito laboral del país; estas diferencias no solo determinan los derechos y responsabilidades de las partes, sino que también tienen un impacto directo en la equidad de la relación laboral, reconociendo estas distinciones, se puede promover una mayor protección de los derechos de los trabajadores y una relación laboral más justa y equitativa, lo que a su vez contribuye a prevenir la explotación y el abuso por parte de los empleadores (Cherrez Campoverde, 2021).

En este precepto, las diferencias entre un contrato laboral y uno civil de prestación de servicios profesionales en Ecuador son fundamentales para determinar los derechos y responsabilidades de las partes; en un contrato laboral, la relación se establece entre empleador y trabajador, subordinado al empleador y cumple con un horario laboral específico en un lugar determinado y regulado por el Código de Trabajo. En cambio, en un contrato civil de prestación de servicios profesionales, la relación se establece entre un cliente y un contratista, sin que exista una relación de dependencia laboral. Esto significa que el contratista tiene más autonomía en la forma en que realiza su trabajo y no está sujeto ni a un horario ni lugar fijo (Cruz, 2023).

Una de las diferencias más notables es el tipo de remuneración. En un contrato laboral, el trabajador recibe un sueldo o salario, mientras que, en un contrato civil de prestación de servicios profesionales, el contratista recibe honorarios, comisiones u otros beneficios que son acordados entre las partes, así mismo en un contrato laboral, el trabajador tiene derecho a vacaciones y más beneficios de ley regulados por el Código de Trabajo, mientras que, en un contrato de servicios profesionales, estos beneficios no se aplican (Cherrez Campoverde, 2021).

La seguridad social es otra distinción importante. En un contrato laboral, el empleador está obligado a afiliar al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo que proporciona cobertura médica y otros beneficios de ley. En cambio, en un contrato civil de prestación de servicios profesionales, no existe tal obligación, ya que no hay una relación de dependencia (Ley de Seguridad Social, 2001).

En cuanto a la terminación del contrato, las causales y procedimientos difieren. En un contrato laboral, las causales de terminación están establecidas en el Código de Trabajo y pueden incluir despidos justificados o injustificados, mientras que, en un contrato civil de

prestación de servicios profesionales, la terminación puede ocurrir por mutuo acuerdo entre las partes, por mediación o por vía judicial en caso de incumplimiento contractual (Código de Trabajo, 2005).

Estas diferencias son clave entre un contrato laboral y uno civil de prestación de servicios profesionales porque afectan significativamente los derechos y obligaciones de las partes involucradas y cómo se rige la relación laboral o de servicios en Ecuador, son esenciales para garantizar el cumplimiento adecuado de las normativas laborales y contractuales aplicables.

1.3.1. Reparación de Derechos Laborales Vulnerados

Respecto a la reparación de derechos, se enfatiza la necesidad de que esta reparación sea llevada a cabo de manera expedita, eficiente y eficaz, el propósito fundamental de esta reparación es proteger y garantizar la restauración de los derechos individuales que han sido vulnerados; para lograr esto, se considera la compensación tanto por los daños materiales como por los daños inmateriales, así como la rehabilitación y la completa satisfacción del derecho que ha sido afectado (López, 2008).

Con el tiempo, los sectores y gremios laborales han luchado constantemente para defender y preservar sus derechos como trabajadores. En este contexto, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 estableció como principio fundamental la irrenunciabilidad del derecho al trabajo, lo que concordancia en el artículo 4 del Código de Trabajo de 2019.

La razón principal detrás de la creación de estas normas por parte de los legisladores es la protección de cada trabajador frente a posibles abusos por parte de los empleadores, en este sentido, se encomienda al juez la responsabilidad de aplicar la sana crítica y llevar a cabo un análisis exhaustivo de las pruebas que demuestren la existencia de la relación laboral y la violación de los derechos laborales. En consecuencia, el juzgador podrá ordenar y disponer la reparación necesaria, según lo establecido en la normativa ecuatoriana, estas disposiciones y principios constitucionales garantizan la protección de los ecuatorianos frente a cualquier vulneración de sus derechos laborales, y que la reparación de estos derechos se realice justa y efectiva (Maldonado, 2020).

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de Investigación

Método Analítico

El enfoque analítico es una metodología científica que se fundamenta en la observación directa y la lógica basada en la experiencia, para lo cual, descompone el fenómeno objeto de estudio en sus elementos fundamentales y se apoya en la experiencia directa y en mecanismos verificables, como la examinación de sucesos, la replicación experimental y el análisis estadístico. Es una de las perspectivas sugeridas dentro del método científico y se distingue por trabajar con hechos reales, aceptar la corrección de conclusiones y otorgar importancia al muestreo (Tamayo, M. 1999).

Mediante el enfoque analítico, se podrá examinar los aspectos y atributos más significativos, así como comprender la naturaleza y consecuencias de la violación de los derechos laborales debido al uso inadecuado del contrato de servicios profesionales, mediante el estudio detallado de una sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia.

Método Exegético jurídico

Se utiliza en el ámbito del derecho para interpretar y comprender las normas legales de manera precisa y objetiva, basándose en un análisis minucioso del texto legal, buscando extraer su significado y alcance de forma detallada. En este método se pone énfasis en la interpretación gramatical y literal de las disposiciones legales, considerando el contexto histórico, la intención del legislador y la estructura del sistema jurídico. Por lo que es, ampliamente utilizado en la práctica jurídica y contribuye a la correcta aplicación y comprensión de las leyes (Hernández, R. 2010).

Mediante el presente método, se pretende analizar, comprender y entender la normativa vigente en el Ecuador, respecto a las diferencias entre contratos civiles y contratos laborales, manifestándose la falta de leyes para regular los contratos por prestaciones de servicios, así como identificar la vulneración de los derechos laborales de los profesionales que ofrecen sus conocimientos.

Enfoque de la Investigación

La investigación que se llevará a cabo en este caso adoptará un enfoque cualitativo, ya que permite una comprensión más profunda del fenómeno social y sus características, específicamente en relación con la vulneración de los derechos del trabajador debido al uso

indebido del contrato de prestación de servicios profesionales en las sentencias dictadas por la Corte Nacional de Justicia.

El objetivo de esta investigación cualitativa es obtener una comprensión completa de la situación, identificar patrones y tendencias, y generar conocimiento que pueda contribuir a la protección de los derechos laborales y a la mejora de las políticas y regulaciones relacionadas con el uso de este tipo de contratos.

En cuanto al enfoque para la recolección de información se ha utilizado investigación descriptiva, en razón de que se han realizado encuestas a 70 personas, las mismas que han respondido a 10 preguntas cerradas relacionadas con el presente estudio, de esta manera se obtiene de primera manos la información; esto permite evaluar la relevancia de los resultados obtenidos en la población general que se está investigando, además de analizar cómo evolucionan las opiniones, actitudes y comportamientos de las personas encuestadas.

Tipos de Investigación

Documental. - Al examinar la Constitución de la República, el Código de Trabajo, el Código Civil y otros cuerpos legales pertinentes, se podrá identificar los derechos y obligaciones de las partes involucradas, las normas y regulaciones aplicables, así como los precedentes y criterios establecidos por la jurisprudencia (Grajales, 2000).

El análisis de estos textos jurídicos permitirá al investigador fundamentar su estudio en bases sólidas y en un contexto legal adecuado. Además, se brindará la oportunidad de identificar posibles lagunas o inconsistencias en la legislación existente, lo cual podría ser relevante para proponer recomendaciones de mejora o reformas legales.

Bibliográfica. - El marco teórico se desarrollará teniendo en cuenta tanto el análisis de las normas jurídicas como las ideas propuestas por varios expertos en derecho, por esta razón, se buscarán fuentes bibliográficas que respalden y fundamenten el marco teórico (Nieto, 2018).

Es fundamental contar con una base sólida y completa, que integre el conocimiento normativo del campo jurídico con las perspectivas y conceptos aportados por los tratadistas del derecho, de esta manera, se logrará una comprensión más amplia y enriquecedora del tema.

Descriptiva. - Mediante la implementación de este enfoque, se podrá generar una descripción exhaustiva a través de una investigación progresiva, destacando las conexiones existentes entre las variables que llevaron a la violación de los derechos del trabajador debido al uso inapropiado del contrato de servicios profesionales, de esta manera, se revelarán todas las características y particularidades relevantes relacionadas con el tema objeto de estudio (Morales, 2012).

Diseño de Investigación

La población, en el contexto de la investigación, se refiere al conjunto completo de elementos que se busca estudiar o analizar, esta población puede abarcar cualquier grupo de personas, objetos o eventos que comparten características comunes; ejemplos de población pueden ser todos los estudiantes de una universidad, todas las personas en un país, todos los productos fabricados por una empresa, entre otros. La población es el universo desde el cual se extraerá una muestra.

Por otro lado, una muestra es un subconjunto cuidadosamente seleccionado de la población total, se elige de manera que refleje y represente adecuadamente las características de la población en su conjunto, la idea detrás de tomar una muestra en lugar de estudiar toda la

población es la eficiencia; investigar o analizar a toda la población puede ser costoso, consumir mucho tiempo y a veces ser impracticable.

La selección de una muestra apropiada es un aspecto fundamental en la investigación, ya que determina la validez y la confiabilidad de los resultados, para garantizar que la muestra sea representativa, se emplean diversas técnicas de muestreo, como el muestreo aleatorio simple, el muestreo estratificado, el muestreo por conglomerados, entre otros. Cada una de estas técnicas se adapta a diferentes situaciones y objetivos de investigación (Morales, 2012).

El tamaño de la muestra también es un aspecto crucial, una muestra demasiado pequeña puede no ser representativa de la población y conducir a resultados sesgados, por otro lado, una muestra excesivamente grande puede ser costosa y requerir un tiempo y recursos considerables, en consecuencia, encontrar el equilibrio adecuado en el tamaño de la muestra es esencial para llevar a cabo una investigación eficaz y precisa.

La población es el conjunto total de elementos de interés en una investigación, mientras que la muestra es un subconjunto seleccionado de esa población utilizado para llevar a cabo el estudio. La selección de una muestra adecuada y representativa es fundamental para obtener resultados válidos y confiables en la investigación (Zita Fernández, 2014).

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

Para obtener la información necesaria, se optó por utilizar una encuesta diseñada y distribuida a través de la plataforma Google Forms, esta encuesta fue dirigida a una muestra representativa de 70 personas, incluyendo tanto hombres como mujeres, con el objetivo de recopilar datos relevantes y significativos que permitieron analizar y comprender mejor el problema en cuestión.

La elección de utilizar una encuesta en línea a través de Google Forms se basó en su accesibilidad y conveniencia, lo que facilitó la participación de un grupo diverso de personas. Además, la plataforma ofreció la capacidad de recopilar y organizar los datos de manera eficiente, lo que simplificó el proceso de análisis posterior.

Esta encuesta ha sido diseñada cuidadosamente para abordar aspectos claves relacionados con el problema de estudio, y las preguntas se estructuraron de manera que proporcionen información valiosa y detallada, los datos recopilados fueron sometidos a un análisis estadístico riguroso para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas que ayudaron a arrojar luz sobre el problema y respaldar las conclusiones.

La inclusión de una muestra diversa de hombres y mujeres en la encuesta permitió obtener una perspectiva completa y equilibrada de las opiniones y experiencias relacionadas con el problema, lo que enriqueció el estudio y permitió tomar decisiones fundamentadas en función de los resultados obtenidos.

Una vez que se completó la recolección de datos y el análisis correspondiente, proporciono una posición sólida para abordar el problema objeto de estudio de manera efectiva y proponer soluciones basadas en evidencia; los datos recabados a través de esta encuesta fueron de gran valor para nuestro proyecto de investigación.

Se realizó los cálculos a través de la fórmula estadística según Eliana Novoa y Elías Mejía (2014) para determinar la muestra del universo estudiado:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2(N-1) + Z^2.pq}$$

Datos:

Z = nivel de confianza, 95% = 1,96

p = probabilidad de éxito: 60%

q = probabilidad de fracaso 40%

E = nivel de error 5%:

N = población

Desarrollo de la ecuación:

$$n = \frac{1,92^2(86)(0,6)(0,4)}{0,05^2(86-1) + 1,92^2(0,6)(0,4)}$$

$$n = \frac{3,8416(86)(0,24)}{0,0025(85) + 3,8416(0,24)}$$

$$n = \frac{79,290624}{0,2125 + 0,921984}$$

$$n = \frac{79,290624}{1,134484}$$

n = 69,8694

La muestra = 70 personas

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

Para recabar los datos relacionados con el problema objeto del estudio, se emplearán las siguientes metodologías y herramientas de investigación:

- **Encuestas:** Se realizarán encuestas para obtener datos sobre la habitualidad de la vulneración de los derechos laborales mediante contratos de prestación de servicios profesionales en el área laboral, de igual manera para conocer si se debiera proponer una reforma legal para garantizar una mayor protección de los derechos de los profesionales.
- **Análisis de las normas:** Se realizará un análisis de la legislación laboral vigente en el Ecuador para identificar posibles vacíos, lagunas o debilidades que facilitan la vulneración de los derechos de los trabajadores a través de contratos de servicios profesionales.
- **Revisión de casos judiciales:** Se revisarán casos judiciales afines con la vulneración de derechos laborales mediante contratos de prestación de servicios profesionales para analizar los fallos y jurisprudencia existente en la materia.
- **Revisión de estudios previos:** Se revisarán estudios previos sobre la temática para recabar información y datos relevantes que puedan respaldar los resultados obtenidos en la investigación.

Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos

Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de datos, se aplicarán técnicas lógicas, tales como la representación de la información a través de cuadros y gráficas estadísticas, en lo concerniente a la interpretación de los datos estadísticos, se lo realizó mediante la aplicación de metodología inductiva, análisis crítico y la síntesis de los datos recopilados.

Encuesta

Tabla 1. Cuestionario implementado

Pregunta 1 Rango de edad	Pregunta 7 ¿Conoce algún caso en el cual se emplea de manera inapropiada la figura de contrato de prestación de servicios para evadir las responsabilidades de ley por parte del empleador?
Pregunta 2 Género	Pregunta 8 ¿Es común que los empleadores violen los derechos de los trabajadores mediante el uso de contratos de servicios profesionales en el Ecuador?
Pregunta 3 ¿Los derechos de los trabajadores son amparados y garantizados tanto por la Constitución de la República del Ecuador como por el Código de Trabajo? ¿Considera que las normas antes mencionadas protegen en su totalidad los derechos laborales de los trabajadores?	Pregunta 9 ¿Considera que debería incluir en el Código de Trabajo sobre la simulación de contratos y las sanciones correspondientes?
Pregunta 4 ¿Conoce las diferencias entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios profesionales?	Pregunta 10 ¿Los jueces toman en cuenta el principio de primacía de la realidad, es decir celebrar un contrato civil de servicios profesiones en

	reemplazo de un contrato laboral, en conflictos laborales al emitir sus fallos o sentencias?
Pregunta 5 ¿Conoce la diferencia entre honorarios y salario?	Pregunta 11 ¿Considera que el profesional debe renunciar a sus derechos laborales por el hecho de haber celebrado un contrato civil de servicios profesionales a pesar de mantener una relación de trabajo con el cliente?
Pregunta 6 ¿Está el empleador obligado a cumplir con todas las disposiciones legales que se generan en la relación laboral con el trabajador, incluyendo el pago del salario básica unificada o superior, el décimo tercero, décimo cuarto, las utilidades, entre otros beneficios de ley?	Pregunta 12 ¿Sería conveniente proponer una reforma en el marco legal que asegure una mayor protección de los derechos de los profesionales, quienes a menudo son la parte más vulnerable en la relación laboral?

Elaboración: Propia del Investigador

2.2. Resultados y Discusión

Pregunta 1: Rango de edad

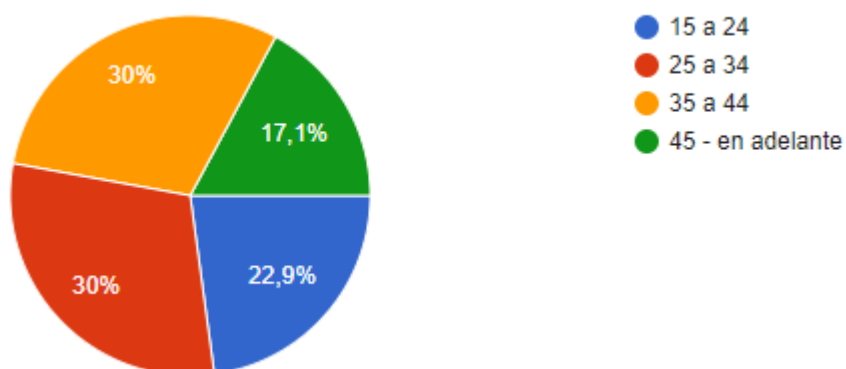
Tabla 2. Rango de Edades de los Encuestados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
15 a 24	16	22.9%
25 a 34	21	30%
35 a 44	21	30%
45 en adelante	12	17.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 1



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - De la población total encuestada se puede analizar que en el rango de edad de entre 15 a 24 años, existen 16 personas las que corresponden al 22,9%; siguiendo el mismo esquema, entre 25 a 34 años, 21 personas, es decir el 30%; entre 35 a 44 años, 21 personas, con el 30%; y finalmente entre 45 años en adelante, 12 personas con el 17,1%.

Pregunta 2: Género

Tabla 3. Género de las Personas Encuestadas

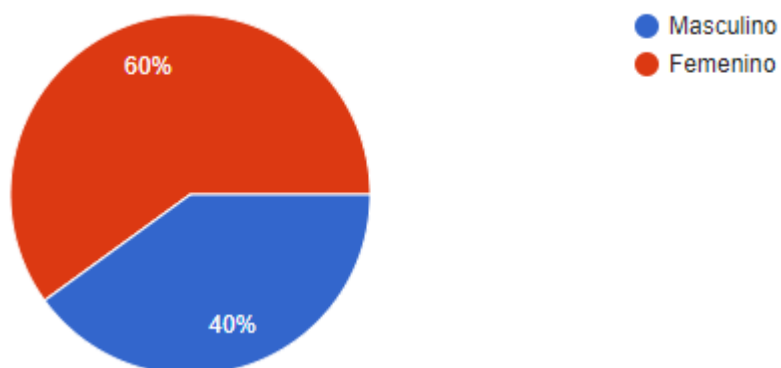
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Masculino	28	60%
Femenino	42	40%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 2



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Con respecto a los resultados obtenidos se infiere que, de las 70 personas encuestadas, 42 corresponden al género femenino, siendo el 60% y 28 al masculino con el 40%, de tal modo, la tendencia es mayor hacia las mujeres en relación con los hombres.

Pregunta 3: ¿Los derechos de los trabajadores son amparados y garantizados tanto por la Constitución de la República del Ecuador como por el Código de Trabajo? ¿Considera que las normas antes mencionadas protegen en su totalidad los derechos laborales de los trabajadores?

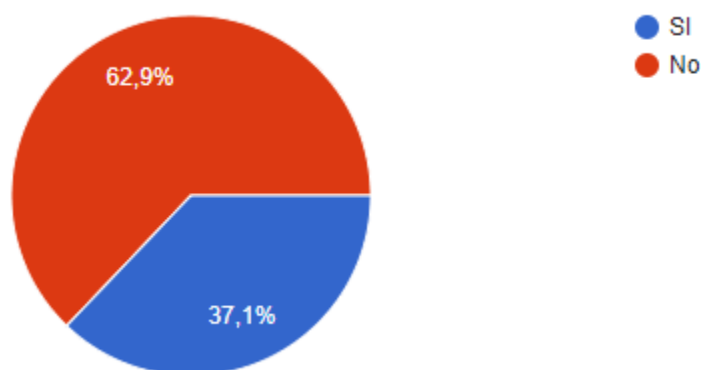
Tabla 4. Normativa que Regula los Contratos Civiles

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	37,1%
NO	44	62,9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 3



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Según los resultados obtenidos, se puede interpretar que existe una percepción de que los derechos de los trabajadores no son amparados ni garantizados en su totalidad tanto por la Constitución de la República del Ecuador como por el Código de Trabajo. El 62,9% de los encuestados considera que las normas mencionadas no protegen completamente los derechos laborales de los trabajadores, mientras que el 37,1% opina lo

contrario. Estos resultados sugieren que hay una brecha en la protección de los derechos laborales en el país.

Pregunta 4: ¿Conoce las diferencias entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios profesionales?

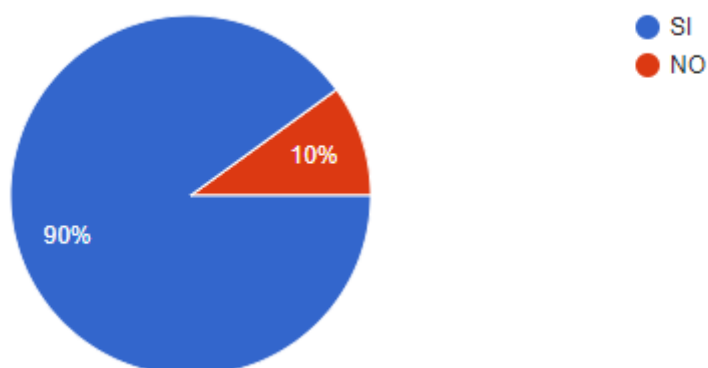
Tabla 5. Diferencias entre Contrato Laboral y Contrato Civil

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	63	90%
NO	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 4



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Según los resultados obtenidos, se puede interpretar que la gran mayoría de los encuestados, un 90%, afirma conocer las diferencias entre un contrato de trabajo

y un contrato de prestación de servicios profesionales; solo un 10% de los encuestados indicó no tener conocimiento sobre estas diferencias. Estos resultados sugieren que existe un alto nivel de comprensión y conocimiento sobre las distinciones entre ambos tipos de contratos entre la muestra encuestada.

Pregunta 5: ¿Conoce la diferencia entre honorarios y salario?

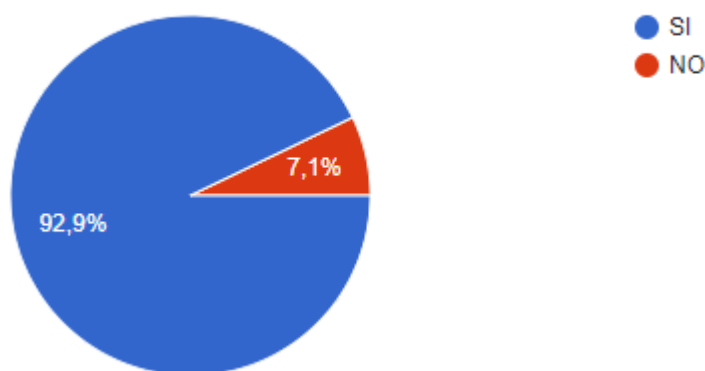
Tabla 6. Honorarios y Salarios

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	65	92.9%
NO	5	7.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 5



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Según los resultados obtenidos, se puede interpretar que la gran mayoría de los encuestados, un 92.9%, afirma conocer la diferencia entre honorarios y salario; solo un 7.1% de los encuestados indicó no tener conocimiento sobre esta diferencia. Estos resultados sugieren que existe un alto nivel de comprensión y conocimiento sobre las distinciones entre ambos conceptos entre la muestra encuestada.

Pregunta 6: ¿Está el empleador obligado a cumplir con todas las disposiciones legales que se generan en la relación laboral con el trabajador, incluyendo el pago del salario básica unificada o superior, el décimo tercero, décimo cuarto, las utilidades, entre otros beneficios de ley?.

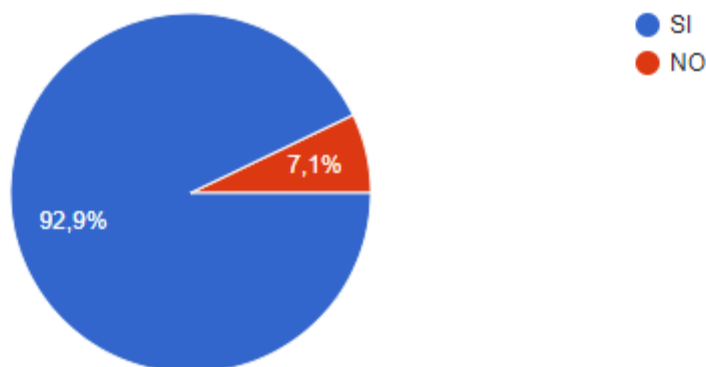
Tabla 7. Disposiciones Legales en Relación Laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	65	92.9%
NO	5	7.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 6



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Según los resultados obtenidos, se puede interpretar que la gran mayoría de los encuestados, un 92.9%, considera que el empleador está obligado a cumplir con todas las disposiciones legales que se generan en la relación laboral con el trabajador, incluyendo el pago del salario básico unificado o superior, el décimo tercero, décimo cuarto, las utilidades y otros beneficios de ley. Solo un 7.1% de los encuestados indicó que el empleador no está obligado a cumplir con todas estas disposiciones legales. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados tienen conocimiento sobre las obligaciones del empleador en relación a los beneficios laborales establecidos por la normativa. Asimismo, en caso de incumplimiento, los trabajadores tienen el derecho de buscar protección y hacer valer sus derechos ante las autoridades laborales correspondientes.

Pregunta 7: ¿Conoce algún caso en el cual se emplea de manera inapropiada la figura de contrato de prestación de servicios para evadir las responsabilidades de ley por parte del empleador?

Tabla 8. Evasión de Responsabilidades del Empleador

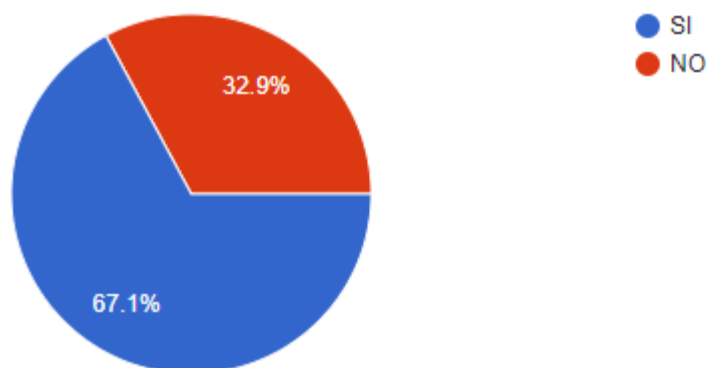
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

SI	47	67,1%
NO	23	32,9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 7



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. – Según los resultados obtenidos, indican que la mayoría de las personas encuestadas 67,1% conocen algún caso en el cual se emplea de manera inapropiada la figura de contrato de prestación de servicios para evadir las responsabilidades de ley por parte del empleador, mientras que el 32,9% de los encuestados no conocen ningún caso de este tipo. Se puede concluir que la mayoría de los encuestados están familiarizados con casos en los que se utiliza de manera inapropiada la figura de contrato de prestación de servicios y su uso inadecuado en ciertas ocasiones.

Pregunta 8: ¿Es común que los empleadores violen los derechos de los trabajadores mediante el uso de contratos de servicios profesionales en el Ecuador?

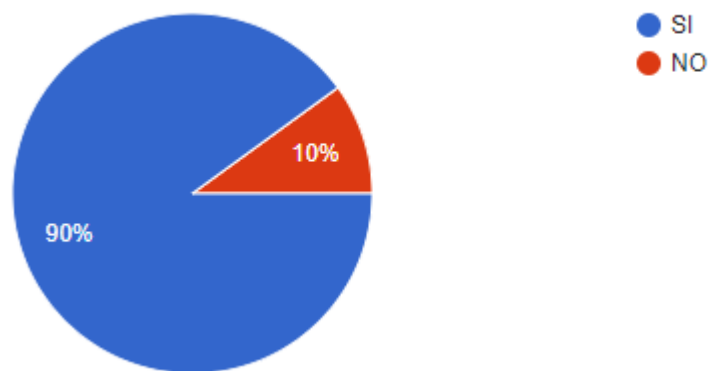
Tabla 9. Vulneración de los derechos de los contratos de servicios profesionales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	63	90%
NO	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 8



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - En cuando a la pregunta planteada acerca de si común que los empleadores violen los derechos de los trabajadores mediante el uso de contratos de servicios profesionales en el Ecuador, 63 personas respondieron que sí, que corresponden al 90%, y el 7 respondieron que no, siendo el 10% de la población encuestada; esto evidencia que existe una percepción social de violación de derechos laborales el ser reemplazado por los contratos laborales por contratos civiles de prestación de servicios profesionales.

Pregunta 9: ¿Considera que debería incluir en el Código de Trabajo sobre la simulación de contratos y las sanciones correspondientes?

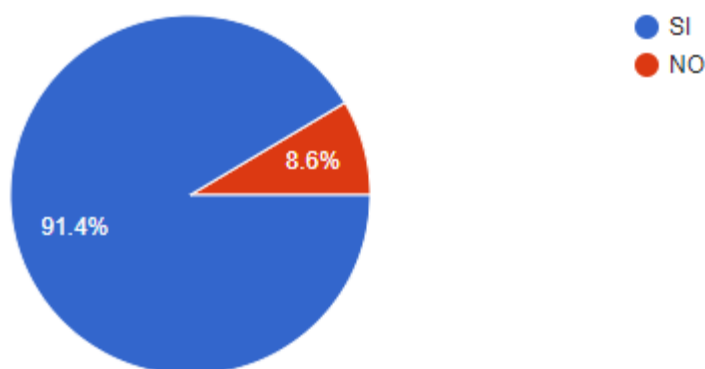
Tabla 10. Simulación de Contratos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	64	91,4%
NO	6	8,6%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 9



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Como resultado de la encuesta, el 91,4% de las personas, 64 personas respondieron que sí se debería incluir en el Código de Trabajo sobre la simulación de contratos y las sanciones correspondientes; en relación con el 8,6%, 6 personas que tienen un criterio contrario y su respuesta fue negativa.

Pregunta 10: ¿Los jueces toman en cuenta el principio de primacía de la realidad, es decir celebrar un contrato civil de servicios profesiones en reemplazo de un contrato laboral, en conflictos laborales al emitir sus fallos o sentencias?

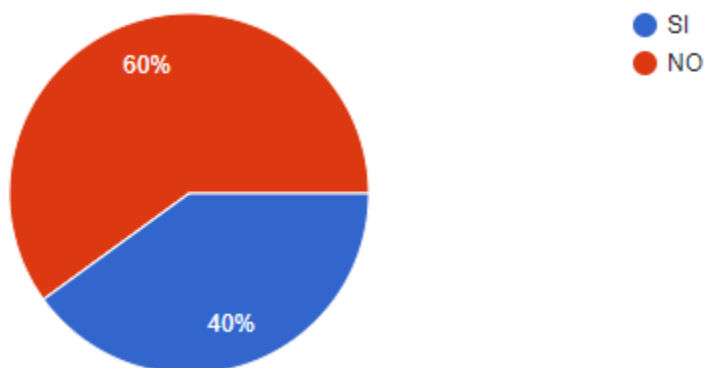
Tabla 11. Principio de Primacía de la Realidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	40%
NO	42	60%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 10



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Al plantear la interrogante si los jueces toman en cuenta el principio de primacía de la realidad, es decir celebrar un contrato civil de servicios profesiones en reemplazo de un contrato laboral, en conflictos laborales al emitir sus fallos o sentencias; 40 de personas, esto es el 60%, respondieron que sí y 28 personas, o sea el 40% respondieron que no; esto

explica que la mayoría sostiene el criterio, de que los administradores de justicia si toma el cuenta el principio de supremacía de la realidad para emitir las sentencias en estos procesos.

Pregunta 11: ¿Considera que el profesional debe renunciar a sus derechos laborales por el hecho de haber celebrado un contrato civil de servicios profesionales a pesar de mantener una relación de trabajo con el cliente?

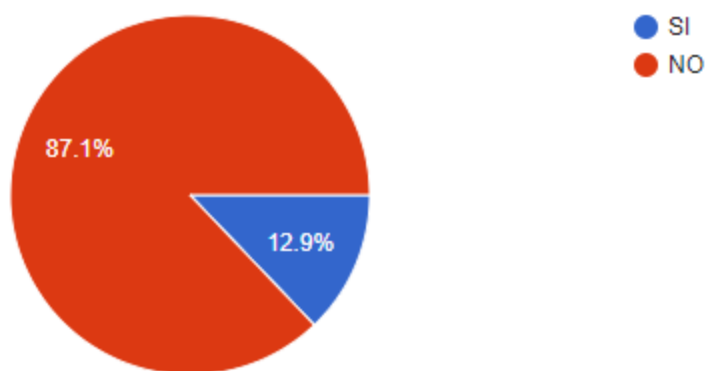
Tabla 12. ¿Profesional Debería Renunciar a sus Derechos Laborales?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	12,9%
NO	61	87,1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 11



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Al realizar el análisis en el cual se plantea si el profesional debe renunciar a sus derechos laborales por el hecho de haber celebrado un contrato civil de servicios profesionales a pesar de mantener una relación de trabajo con el cliente, del total de las personas encuestadas, 12 personas respondieron que sí y 61 que no; correspondiendo a la primera el 12,9% y a la segunda el 87,1% respectivamente; con estos resultados se puede interpretar que, los profesionales no deben renunciar a sus derechos laborales por la figura del contrato, por cuanto se estaría generando una relación laboral entre las partes.

Pregunta 12: ¿Sería conveniente proponer una reforma en el marco legal que asegure una mayor protección de los derechos de los profesionales, quienes a menudo son la parte más vulnerable en la relación laboral?

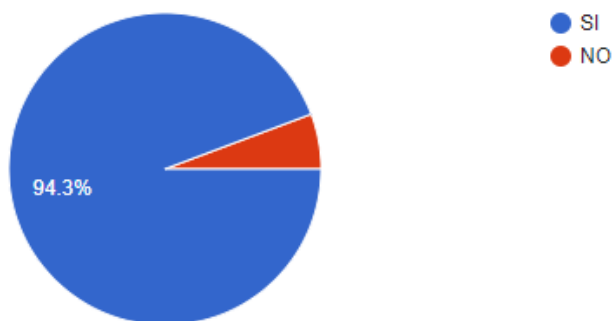
Tabla 13. Propuesta de Reforma de Marco Legal para Proteger los Derechos de los Profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	66	94,3%
NO	4	5,7%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: María Hortencia Latacumba Cachimuel

Gráfico 12



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación. - Se obtuvieron los siguientes resultados, un 94.3% del total de encuestados respondió que “Si”; mientras que un 5.7% del total respondieron que “No”. Estos resultados indican que la mayoría de las personas encuestadas consideran conveniente proponer una reforma en el marco legal que asegure una mayor protección de los derechos de los profesionales, quienes a menudo son la parte más vulnerable en la relación laboral, sin embargo, un pequeño porcentaje de los encuestados no considera necesario realizar esta reforma.

Conclusiones:

- La regulación de los contratos de prestación de servicios profesionales en el Ecuador se rige por el Código Civil, por cuanto no existe una ley específica que los regule. Sin embargo, la Ley Orgánica de Servicio Público establece disposiciones relativas a la contratación de servicios profesionales por parte de entidades del sector público y contrataciones realizadas por medio del Sistema de Contratación Pública. Asimismo, es importante destacar que la LOSEP entabla disposiciones relacionadas con la responsabilidad y rendición de cuentas de los profesionales contratados, esto incluye la obligación de cumplir con los términos del contrato, mantener la confidencialidad de la información obtenida durante la prestación del servicio y rendir informes periódicos sobre el avance y resultados de su trabajo.
- La ciudadanía ecuatoriana determina que la necesidad de conseguir recursos para la subsistencia de cada uno de los individuos dentro de la sociedad ecuatoriana sumado a la escases de empleo que existe, obliga al profesional al recurrir a contratos por servicios ocasionales aún a sabiendas de que puede estar incurriendo

a una especie de límites de sus derechos laborales, todo esto con la finalidad de conseguir un medio con el cual subsistir.

- La inexactitud de claridad en la definición de los derechos laborales en los contratos laborales por servicios ocasionales establece requisitos esenciales que no están presentes en estos contratos, lo que facilita su uso incorrecto, inadecuado e indebido. Además, el resarcimiento de los derechos vulnerados debe ser rápida, eficiente y efectiva, tal como ha sido establecido por la Corte Constitucional del Ecuador; esto implica considerar compensaciones por los daños materiales y morales, la rehabilitación y la plena satisfacción del derecho violado, siendo importante resaltar que los diferentes sectores y gremios laborales han luchado constantemente para defender y hacer valer sus derechos como trabajadores y profesionales.

Recomendaciones:

- En vista de la situación legal actual en Ecuador con respecto a los contratos de prestación de servicios profesionales, es necesario que tanto las entidades del sector público como los profesionales contratados sigan con diligencia las pautas establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Esta normativa proporciona un marco esencial para garantizar la transparencia, la calidad y la responsabilidad en la contratación de servicios profesionales. Para asegurar un cumplimiento exitoso, es vital que las partes involucradas se esfuercen por mantener una comunicación clara, abierta y efectiva, además de ser proactivas en el seguimiento de los términos del contrato. Este enfoque no solo protegerá los intereses de ambas partes, sino que también contribuirá al

fortalecimiento de la prestación de servicios públicos de alta calidad en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

- Dada la ambigüedad en la regulación de los contratos de prestación de servicios profesionales en Ecuador, es necesario que se fortalezcan las medidas de protección de los derechos laborales de los trabajadores. Se recomienda que las autoridades competentes y las organizaciones laborales colaboren estrechamente para desarrollar regulaciones más claras y específicas que aborden esta laguna legal. Además, es esencial que se establezcan mecanismos eficaces para garantizar la rápida y efectiva reparación de los derechos vulnerados, como ha sido resaltado por la Corte Constitucional, esto incluye la consideración de compensaciones tanto por daños materiales como morales, así como la rehabilitación y la plena satisfacción de los derechos violados. La colaboración continua entre los diferentes sectores y gremios laborales es fundamental para defender y hacer prevalecer los derechos de los trabajadores y profesionales, contribuyendo a un ambiente laboral más equitativo y justo en Ecuador.

Referencias Bibliográficas:

- Antezana De Guzmán, Patricia. (2012). Historia del Derecho Laboral. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78. Recuperado en 26 de septiembre de 2023, de <https://bit.ly/48UJGlg>
- Arias, P. R. (2020, 07 de julio). Psicología de la Viveza Criolla: La Percepción de Legitimidad Política la Anomia y la Transgresión. *Instituto de Investigación Conductual*.
- Calderón Anaya, M. D. P. (1916). " Los Contratos de los Deportistas Profesionales al Derecho Civil"(Contrato de Prestación de Servicios Profesionales).

- Cardona, RJV, Collado, CLM, Quintero, CA, Rodríguez, NDLCO, Vergara, TD, Font, JLO, ... & Morales, NM (2018). *Los contratos en el Código civil de Ecuador*. Editorial Reus.
- Carmona, Á. S. (1989). *El trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936* (Vol. 17). Anthropos Editorial.
- Cherrez Campoverde, N. F. (2021). La Vulneración de los Derechos del Trabajador Mediante El Uso Indebido del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231.
- Cruz, N. (2023, 13 de abril). Diferencias entre un contrato de prestación de servicios y un contrato de trabajo.
- Echeverría, X. M. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *Foro: Revista de derecho*, (19), 79-95.
- Frito, J. H. (2014, 01 de agosto). Relaciones entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. doi:<https://doi.org/10.2307/1950201>
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. *On line* (27/03/2.000). *Revisado el*, 14, 112-116.
- Garzón Moncayo, C. G. (2015). Reforma al art. 49 del Código de Trabajo a fin de determinar en un cincuenta por ciento adicional las jornadas extraordinarias para los trabajadores del sector privado.
- Jiménez, J. M. (2022, 07 de octubre). ¿Qué es un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales?
- Larión, A. P. (2017, junio de 29). Reglamento de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso. doi:<https://doi.org/10.18662/eljpa/01>

- López-Patrón, J. M. (2008). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law*, (12), 184-216.
- Loza, J. I. L., Bermudez, M. A. G., & Narvaez, H. O. R. (2023). Elementos Sustanciales del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 9(2), 541-570.
- Macías Ortega, M. D. R. (2015). *La evasión en la seguridad social. Caso: La contratación de prestación de servicios en las empresas públicas y privadas* (Master's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Económicas).
- Maldonado Ordóñez, P. O. (2020). La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador.
- Montoya, G. L. R., & Vázquez, M. A. H. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. *Recuperado el*, 11(3).
- Moreno González, F. A. (2022). Estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios del Estado. (No.57), 117-143
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 2.
- Núñez, S. A. I., & López, J. M. V. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183.
- Ortuño, L. M. (2007). Necesidad de Normar el Contrato de Aparcería en Nuestra Legislación. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18880>
- Velasco Trapiello, J. E. (2020). Contratos laborales: tipos, características y diferencias, por Josefina Esther Velasco Trapiello.

Vistazo, U. (n.d.). *La Conferencia Internacional del Trabajo en*. Retrieved October 16, 2023,
from <https://bit.ly/48SKM7F>

Normativa Legal:

CÓDIGO DEL TRABAJO - CT (Registro Oficial S. 167, 16 dic 2005). Ediciones Legales EDLE S.A.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR - CRE (Registro Oficial 449, 20 oct 2008).
Ediciones Legales EDLE S.A.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO - LOSEP (Registro Oficial 2do. S. 294, 06 oct 2010).
Ediciones Legales EDLE S.A.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO - RGLOSEP
(Registro Oficial S. 418, 01 abr 2011). Ediciones Legales EDLE S.A.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001) Ediciones
Legales LEXIS