



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE  
PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO MEDIOS PARA LA  
EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL  
ECUATORIANO.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO**

**AUTOR: JUAN MATEO MARTÍNEZ ALMACHI**

**DIRECTORA: DRA. NUBE CATALINA CALLE MASACHE, MGS.**

**CUENCA-ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE  
PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO MEDIOS PARA LA  
EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL  
ECUATORIANO.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO**

**AUTOR: JUAN MATEO MARTÍNEZ ALMACHI**

**DIRECTORA: DRA. NUBE CATALINA CALLE MASACHE, MGS.**

**CUENCA-ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

Juan Mateo Martínez Almachi portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105189260. Declaro ser el autor de la obra: **“La indebida aplicación de los contratos de prestación de servicios como medios para la explotación laboral en el contexto actual ecuatoriano”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **3 de abril de 2025**

F: ..... Mateo M .....

**Juan Mateo Martínez Almachi**

**C.I. 0105189260**

**CERTIFICO**

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **JUAN MATEO MARTÍNEZ ALMACHI**, con el Tema “**LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO MEDIOS PARA LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL ECUATORIANO**”, bajo mi supervisión.

  
\_\_\_\_\_  
**DRA. NUBE CATALINA CALLE MASACHE, MGS.**

Tutora

## **Dedicatoria**

Dedico este proyecto primeramente a Dios, quien me ha permitido recorrer este largo camino previo a la obtención del título de abogado, llenándome de sabiduría y aprendizaje constante para lograr una meta más en mi vida, a mi padre Fernando Martínez Toledo por haberme enseñado día a día nuevas formas de entender el derecho y ser una motivación diaria para lograr la meta planteada, a mi señora madre Katty Almache Carrión que gracias a ella es que logre estudiar la carrera de derecho, logrando de tal manera honrar lo que han hecho por mí y a mi hermano Fernando José Martínez quien ha estado en todo momento pendiente de la carrera y ayudándome a tener mejor entendimiento de ciertas cosas que no conocía.

A mis amistades quienes a pesar de los momentos que hemos vivido no nos hemos separado y llegamos a cumplir nuestras metas.

A mis abuelos paternos y abuela materna quienes han sido pilares de mi vida para seguir adelante y no rendirme pase lo que pase. A mi abuelo Marco Almache quien a pesar de no estar presente en el plano físico sé que estará orgulloso de lo que he logrado.

Y por último este logro es para mí mascota, Lucas, quien se ha desvelado conmigo noches enteras hasta que termine de estudiar, repasar o acabar los deberes que se han realizado en su compañía, ha sido sin duda uno de los mejores compañeros que he logrado tener en mi vida y por eso y muchas cosas más este trabajo es tuyo.

## **Agradecimiento**

Quisiera agradecer en este apartado a mi tutora de tesis, la Dra. Nube Catalina Calle Masache, quien con su gran experiencia, comprensión, colaboración y dedicación ha permitido el desarrollo del presente trabajo previo al título de abogado. Su motivación ha permitido que el trabajo se desarrolle de manera concreta, ha logrado que nunca me de por vencido en el trabajo. No encuentro más palabras para expresar mi gratitud hacia tan increíble docente.

Agradezco a su vez a cada uno de mis familiares quienes estuvieron presentes en cada momento de la carrera y por haberme permitido seguir uno de mis sueños que es la abogacía.

También a la universidad católica de cuenca, quien con la carrera implementada permitió que entienda más el derecho, así como a los docentes que permitieron aprender más sobre las materias y las distintas ramas del derecho.

## Resumen

En el Ecuador existe un sin número de contratos de trabajos que permiten la contratación y desempeño de profesionales relacionadas a ciertas ramas, dichos contratos llegan a producir derechos al momento de su celebración debido a la normativa vigente que tenemos en el país, dentro de dichos contratos tenemos los de la prestación de servicios que son relacionados a la ejecución de determinada obra, dentro de estos contratos existen ciertas fallas que llegan a establecer vulneraciones laborales en los derechos de los trabajadores que a día de hoy no llegan a tener regulación alguna de cómo se debe dar protección a los trabajadores que desempeñan determinada labor.

Se da a su vez mediante un estudio analítico y una metodología cualitativa el establecimiento de cuáles son los derechos que llegan a vulnerarse de los trabajadores y una prevención profesional para llegar a defender e implementar los derechos vulnerados en distintas ramas por la que llegan a ser contratados los trabajadores, así como también se hace énfasis en el uso de normativa internacional y local para determinar los derechos vulnerados en este tipo de contratos, se presentan de igual forma las diversas soluciones y recomendaciones que pueden aplicarse para prevenir vulneraciones laborales en base a la aplicación de normativa internacional que puede servir como precedente en nuestro medio para que se protejan los derechos de aquellos que son considerados la parte débil de la relación laboral y en este caso quienes no gozan de estipulación alguna en los cuerpos normativos del Ecuador.

***Palabras clave:*** *contrato de prestación de servicios, trabajo, vulneración laboral, vulnerabilidad laboral, explotación laboral, trabajo digno.*

## Abstract

In Ecuador, there are numerous employment contracts that enable the hiring and performance of professionals in specific fields. These contracts grant rights upon their execution in accordance with the country's current regulations. Among these contracts are service provision contracts related to the execution of a specific project. Within these contracts, certain flaws establish labor violations of workers' rights. To date, there is no regulation regarding how workers performing certain tasks should be protected.

Through an analytical study and qualitative methodology, the research identifies the violation of labor rights and proposes professional prevention measures to defend and enforce these rights across various employment sectors where workers are hired. Additionally, emphasis is placed on the application of international and local regulations to determine the rights violated under these types of contracts. Several solutions and recommendations are presented to prevent labor rights violations based on the implementation of international regulations that could serve as a precedent in our legal framework to protect the rights of those considered the weaker party in the employment relationship—particularly those who lack any stipulation within Ecuador's legal system.

**Keywords:** *service provision contract, work, labor violation, labor vulnerability, labor exploitation, decent work.*

## Índice

Declaratoria de autoría y responsabilidad .....	II
Certificado tutor.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento .....	V
Resumen .....	VI
Palabras clave: .....	VI
Abstract.....	VII
Keywords.....	VII
Índice .....	VIII
Introducción.....	2
CAPÍTULO I.....	3
LA FIGURA DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL MEDIO ECUATORIANO. ....	3
Naturaleza del contrato de prestación de servicios:.....	8
La subordinación: .....	8
Dependencia: .....	8
Remuneración:.....	9
Control del contrato de prestación de servicios:.....	9
Beneficios laborales en el contrato de prestación de servicios:.....	9
Contrato de prestación de servicios en el sector público:.....	10
Análisis del Código de Trabajo respecto al contrato de prestación de servicios:.....	11
Sentencia sobre un caso de contrato de prestación de servicios:.....	12
CAPÍTULO II.....	15

EL ESTABLECIMIENTO Y CONFIGURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LO LARGO DE DISTINTAS LEGISLACIONES. ..	15
Código Civil .....	16
Código de Comercio .....	16
Ley 80 de 1993 .....	17
Ley 1429 de 2010 .....	18
Chile .....	19
Ley No. 20.123 .....	19
Ley 19-496.....	20
Código de Trabajo .....	21
España.....	22
Ley 2/2015 .....	23
Código Civil .....	24
Ley 9/2017 .....	25
CAPÍTULO III .....	27
DERECHOS LABORALES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ECUADOR: BENEFICIOS PERCIBIDOS, PRIVACIONES Y DESAFIOS ACTUALES. ....	27
Derecho a la afiliación al IESS .....	27
Pago de horas extraordinarias y suplementarias.....	28
Formación en parte de los sindicatos.....	29
Derecho a la estabilidad laboral.....	30
A una negociación colectiva.....	30
Derecho a la igualdad y no discriminación .....	31
Constitución de la república. ....	31
Derecho a la Huelga .....	32

Vacaciones.....	33
Licencia para ausentarse del trabajo.....	34
A presentar denuncias por acoso laboral .....	35
Fuero de maternidad .....	36
No recibir llamados de atención .....	37
Pago de incapacidades .....	37
Desafíos para los trabajadores. ....	37
Contabilidad .....	38
Desempeño de actividades municipales .....	38
De consultoría.....	38
De suministro.....	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	40
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES .....	43
Reformas y aplicación en la ley.....	43
Aplicación de normativa internacional.....	43
Capacitaciones a los trabajadores .....	43
BIBLIOGRAFÍA .....	44
ANEXOS .....	50

## **Metodología**

Dentro del desarrollo del presente trabajo se observara la implementación de la metodología cualitativa, debido a que en el mismo trabajo se ha establecido la diferencia y riesgos a los cuales se encuentran sometidos aquellos trabajadores que se someten a esta modalidad de contrato, esto distinción se debe en gran parte al uso de la metodología aplicada, pero se debe de hacer énfasis en los puntos de dicha metodología, como en este caso al uso de entrevistas a economistas del sector público y privado que han permitido hacer una diferenciación entre los contratos de prestación de servicios y los de trabajo señalados por la ley.

Además, se debe mencionar que con el uso de la metodología cualitativa se hizo uso de un análisis de caso jurídico establecido y encontrado en el consejo de la judicatura del Ecuador, donde con el uso del caso se permitió hacer con más exactitud la diferencia, riesgos y vulneraciones por parte de los empleadores hacia los trabajadores sometidos a esta modalidad.

Por último, con esta metodología se hace un análisis mediante la visualización de un contrato de prestación de servicios que sirve para la diferenciación con los contratos de trabajo, dicho contrato que sirvió para el desarrollo del proyecto es el contrato de prestación de servicios entre el consorcio artelia y el municipio de Cuenca, además de otros contratos tanto de trabajo, como de prestación de servicios bajo otra denominación que sirve para la distinción y la debida observación de cuáles son los riesgos a los que se someten los trabajadores con estos contratos.

## Introducción

Los contratos de prestación de servicios se pueden entender como figuras jurídicas consagradas en varias legislaciones en donde se establece como un grupo de personas denominadas trabajadores o contratistas para el caso en particular, se toman en cuenta varios factores al momento de la celebración de dichos contratos, los más importantes a tomarse en cuenta son las características que los definen, ya que a lo largo de las legislaciones se establecen de manera contraria a lo que podría tomarse en el Ecuador, país el cual tiene un debate respecto a este contrato, ya que en algunos casos se lo establece como un contrato civil o de otra índole, lo que ha permitido a los empleadores o contratantes poder no generar relación laboral alguna con los dedicados a prestar dichos servicios y permitirse no dar paso a el cobro de ciertos haberes en cuanto a la prestación se ha acordado, como de también la posible vulneración de los derechos de los trabajadores sometidos a esta modalidad, generando incertidumbre en el ámbito laboral sobre cuáles serán aquellos derechos a los que no gozan y como pueden enfrentar esta situación.

Como consecuencia de las vulneraciones dadas por los patronos y la falta de aplicación de ley y de normativa legal aplicable a dichos contratos, se ha establecido una especie de preocupación en aquellos trabajadores que se sometieron a dicha forma de contrato, debido a que no se sienten protegidos ni por el Estado, ni por las leyes, alegando que solo se dan pautas para que los empleadores puedan vulnerar sus derechos sin tener una sanción por las arbitrariedades dadas y la falta de aplicación de ley, además de la falta de entendimiento del mismo contrato, mediante las teorías de irrenunciabilidad de derechos donde se establecerá que los derechos de los trabajadores por más que se sometan a este tipo de contratos no deben de ser perjudicados en sus derechos, además de la protección de los trabajadores, que historicamente han sido la parte débil de la relación laboral y más aún en estos tipos de contratos y como del uso de la teoría de análisis de caso se observan como se pueden vulnerar los derechos de los trabajadores y la naturaleza de los mismos contratos, inclusive mediante el uso de la teoría del derecho comparado se observa como el Ecuador no goza de planificación ni de prevención alguna respecto a estos contratos, dándole más facilidad a los empleadores en poder vulnerar los derechos de los trabajadores o de los denominados contratistas sin que exista ningún tipo de sanción en su contra.

## CAPÍTULO I

### LA FIGURA DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL MEDIO ECUATORIANO.

La prestación de servicios conocida también como aquella actividad realizada por una o varias personas que llegan a conformar un grupo en el cual el principal objetivo es la realización de un servicio hacía una persona o hacía una entidad que les ha contratado por dicha labor, en cierta manera se establece que la prestación de servicios es una actividad netamente realizada por el hombre, sin llegar a involucrar la entrega de bienes materiales, aunque en ciertos casos se da dicha prestación de servicios por el hecho de realizar cierta obra y entregar el objeto por el cual se contrató y se pactó dicho contrato. Antiguamente, no se reconocía la figura de la prestación de servicios, debido a que se creía que dichos contratos eran simultáneos con los contratos por obra cierta, no es hasta la llegada de la revolución industrial que se empieza a reconocer tanto las figuras laborales, así como también el reconocimiento del ser humano como fuente del trabajo y sujeto de derechos laborales (Javier Sánchez Galán, 2021).

No se tiene con exactitud el registro oficial de qué país fue el primero en implementar los denominados contratos de prestación de servicios, debido a que en varias fuentes se establece que los mismos proviene desde la edad antigua, pero estipulados de manera escrita en algún cuerpo normativo no ha existido, por lo que los contratos de prestación de servicios tienen variaciones en su origen, desde la Antigua Roma, en donde como tal no se reconocía el derecho al trabajo debido a la existencia de las opresiones y de la esclavitud de la época es que no se reconocen los contratos ni derechos de los trabajadores, no es hasta la revolución industrial, recalando y haciendo énfasis en el Reino Unido es en donde se empieza a visualizar avances respecto a la normativa laboral, así como también el cómo se empiezan a regular los diversos tipos de contratos entre el derecho público y privado estableciendo normas para la protección de los trabajadores, dando como resultado el nacimiento y establecimiento del trabajo asalariado.

En el siglo XIX se empieza a visualizar en el lado del continente americano, precisamente en Estados Unidos como fue de los pioneros en la región en establecer distintas normas laborales y contractuales con el fin de poder establecer los nuevos puntos y parámetros para la realización de diversas tareas al momento de contratar a los

trabajadores, por una parte, se hace énfasis en la revolución industrial americana para la reducción de las arduas horas de trabajo, generación de normas que protejan a los trabajadores y tengan un seguro para que su vida y la de su familia no se encuentren sin protección alguna, esto debido al incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist, lo que ocasiono un antes y un después en el derecho laboral y contractual de los Estados Unidos, lo que provoco lo ya mencionado, pero no se puede continuar, sino que se menciona el Common Law, o más conocido como derecho común proveniente de Inglaterra, que fue parte fundamental en Estados Unidos debido a que el mismo género en su legislación principios contractuales propios para tener una libertad contractual con los trabajadores, generando de tal manera que empiecen a nacer contratos como el de obra y el de prestación de servicios, esto sin que haya una intervención total del derecho privado, lo que ocasiono que sea hoy en un día uno de los países con mayor entendimiento de los contratos y el sistema laboral.

Cabe recalcar que todo lo mencionado se debe gracias en parte al Tratado de Versalles, el cual después de haberse pactado al final de la Primera Guerra Mundial provoco un sin de reformas a nivel mundial en el ámbito contractual y laboral, en especial tiene relación con el contrato de prestación de servicios debido a que se firmaba dichos contratos para la reparación postguerra provocada por los países en conflicto, permitió que después de todo se recupere poco a poco las plazas de trabajo y de generar nuevas formas de contratación con diversas personas y entidades, este tratado es considerado uno de los principales ejes que promovieron la creación de distintos contratos y en especial de la estipulación de los de prestación de servicios (Georges Clemenceau, 1919).

Una de las convenciones más recientes que hacen un mayor análisis respecto a la normativa laboral y como los contratos de prestación de servicios han venido en auge desde ya hace unos años, en este caso se menciona al Convenio de Viena sobre Compraventa internacional de Mercaderías(CISG) celebrado en 1980 y entrando en vigor en 1988, en donde a pesar de ser una convención netamente hecha para la compraventa de bienes, es preciso hacer énfasis en su artículo 3 donde hace una diferencia entre los contratos de prestación de servicios y de compraventa, en donde la principal diferencia es la existencia de contratos mixtos, en el cual va a predominar la prestación de servicios o la compraventa; sin embargo, se hace énfasis en que la parte predominante debe estar clara y establecida para que no exista confusión alguna respecto al contrato mencionado u otros contratos que lleguen a confundirse con los del CISG.

Dentro del convenio del trabajo decente de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) del año 2008 se menciona que la misma es referente a la creación de nuevas normas de derecho laboral, de protección de los trabajadores, en especial de aquellos que llega a prestar sus servicios bajo ciertos contratos que no tienen la denominación del contrato al que se somete, esto en gran medida genero un impacto positivo en el área laboral debido a que gracias al convenio se ha dado una mejor redacción de los contratos, evitando vulneraciones por parte de los empleadores, condiciones justas para los trabajadores en general y para los que prestan sus servicios debido a que existían vulneraciones hacia los trabajadores que se sometían a dichos contratos.

En el convenio de Róterdam de 2009 referente al transporte internacional de mercancías total o parcialmente marítimo en donde se hace énfasis a los contratos de prestación de servicios, debido a que en los mismos se dan para el transporte de la mercancía entre los países pertenecientes a la Unión Europea, por lo que la estipulación de dichos contratos son necesarios para la comercialización de los productos y el transporte por varias naciones, en donde se hace énfasis en los usos logísticos para dar cumplimiento a lo pactado y enfocándose en lo que respecta a la entrega de las mercaderías en las zonas donde debe de formalizarse la entrega pactada en el contrato.

Dichos convenios han servido para generar un impacto positivo en los contratos de prestación de servicios, como uno de sus principales puntos es la de la protección de los derechos de los trabajadores que se someten a esta modalidad, ya que convenios como Róterdam y la OIT establecen las garantías, pautas, protecciones, derechos, etc. Para los trabajadores, de tal manera que no se vean vulnerados en ningún momento, gocen de su trabajo y puedan desarrollar sin restricción alguna las labores por las cuales han sido contratados.

Gracias a los convenios realizados a favor de los trabajadores es que varias naciones a nivel mundial han podido gozar de tener una mejor regulación de los diversos contratos que existen y haciendo énfasis en la situación de los contratos de prestación de servicios, por lo que ha sido oportuno la celebración de convenios y revoluciones para que no exista vulneración hacia la denominada parte débil de la relación laboral y que, por otro lado, sirvan de precedente para la celebración de dichos contratos conforme a la ley de cada país.

Dentro del contexto ecuatoriano caben recalcar ciertos puntos para poder entender lo que son los contratos de prestación de servicios y como han ido evolucionando a la par del derecho laboral en nuestro medio, en el Ecuador a partir de mediados del siglo XIX se llegaron a consolidar varios grupos que eran considerados los promotores de lo laboral en el Ecuador, siendo estos los grupos terratenientes de la sierra y la denominada nueva burguesía que fortaleció en gran magnitud al trabajo en el Ecuador; sin embargo, existían ciertos factores que condicionaban las labores de los trabajadores, como la falta de normas y protecciones a los trabajadores que realizaban sus trabajos o prestaban sus servicios en lugares donde no habían condiciones óptimas para poder trabajar, lo que ocasiono en los años de 1896 y 1898 huelgas en todo el territorio nacional para poder tener mejores condiciones laborales, mejor remuneración, reducción de las horas de trabajo, lo que trajo consigo la primera confederación obrera, creada en el año de 1905.

Sin embargo, no es hasta los años de 1920, 1925 donde se producen un sin número de protestas a nivel nacional para que los trabajadores puedan tener mejores condiciones de vida, más derechos a su favor sin que sean explotados y más flexibilidad a la hora de celebrar algún contrato con los empleadores de la época, pero no es hasta el año de 1925 con la revolución juliana que se empiezan a establecer nuevas pautas, reglas y normas a favor de los trabajadores, pero lo que ocasiono un antes y un después en el medio ecuatoriano gracias a la revolución juliana es la creación del ministerio de prevención social y trabajo, lo que trajo consigo beneficios hacia los trabajadores, protección en sus áreas de labor, así como también el establecimiento de nuevas formas de trabajar en la época.

No es hasta el año de 1938 que durante el gobierno de Alberto Enríquez Gallo se da la aprobación del Código de Trabajo, habiéndose estipulado conforme a las leyes que existían desde el año de 1903, pero además de haber recopilado y estipulado leyes anteriores se dio una aplicación e incorporación de varios principios y derechos a favor de los trabajadores que provenían de distintas convenciones para fortalecer a la parte débil de la relación laboral, dentro de los cuales se puede destacar la favorabilidad de los trabajadores en los casos que los empleadores quieran atentar o vulnerar los derechos de los trabajadores, esto sirvió de gran ayuda para establecer los horarios de trabajo, remuneraciones, derechos y contratos a los cuales se pueden someter los trabajadores sin que exista vulneración alguna en su contra.

Sin embargo, conforme fue evolucionando la situación laboral en el Ecuador, precisamente en los años y acontecimientos mencionados no había ni existía regulación alguna sobre los contratos de prestación de servicios debido a que no se lo llegaba a confundir con los contratos laborales o de obra, por lo que ha sido vital conforme ha evolucionado con los años la situación laboral en nuestro medio que se puede tener un mejor entendimiento de lo que vienen a ser estos contratos.

Con cada una de las reformas que ha ido proviniendo del cuerpo normativo laboral se puede hacer énfasis en que en el año de 1970 y siguientes que se empiezan a hacer cambios notorios en el Código de Trabajo, dentro de los cuales se pueden llegar a resaltar puntos como son la creación de sindicatos que pueden operar en los lugares de trabajo de los trabajadores para que no se vulneren los derechos de los mismos y puedan exigir a los patronos la no vulneración de sus derechos; sin embargo, no se hace análisis alguno sobre los contratos de prestación de servicios debido a que aquella persona que llegase a prestar un servicio a favor de uno o varios empleadores no recaía en una prestación de servicio, sino que constituía un contrato de trabajo laboral, generando de tal manera confusión en aquellos trabajadores que brindaban su servicio y terminaban siendo vulnerados por los empleadores al momento de realizar dicha labor, no obstante con el paso de los años se empezó a generar no en gran medida la estipulación de dichos contratos de prestación de servicios.

No obstante a partir del año de 1987 con la llegada de varias reformas al Código de Trabajo se empezó a estipular, detallar en que llega a consistir de manera plena la consolidación de una relación laboral, precisamente en el artículo 8 del código estudiado se establece que el contrato individual consiste en la persona que presta su servicio a otra a cambio de una remuneración y de manera lícita, esto en su momento había sido entendido por los trabajadores como la generación y estipulación del contrato de prestación de servicios en el medio ecuatoriano, no obstante este género más inquietud en los trabajadores debido a que los mismos sentían que no se iba a reconocer sus servicios ni la prestación del mismo debido a la falta de expresión del contrato de prestación de servicios en el Código de Trabajo.

Con el paso de los años y de la llegada de un nuevo milenio se esperaba que los trabajadores puedan obtener por fin una estipulación expresa de lo que viene a ser el contrato por prestación de servicios, pero mientras más avanzaban los años y con la llegada de varios gobiernos esto se vio como algo que no iba a suceder debido a que seguían

habiendo vulneraciones por parte de los empleadores hacía los trabajadores por la confusión que la prestación de dichos servicios generaba y no había mención, reforma o interpretación por parte de los códigos normativos para llegar a estabilizar dicho contrato y no generar confusión en los trabajadores.

Ha existido un debate dentro de varios trabajadores que han prestado sus servicios y no se ha reconocido como tal su labor al momento de prestarla al empleador, debido a que no existe como tal una estipulación expresa en el Código de Trabajo con algún artículo en donde se mencione al contrato de prestación de servicios, por lo que la norma no llega a distinguir de la misma respecto a un contrato laboral y sus características principales que se encuentran establecidas en el código normativo mencionado, por lo que se debe de hacer un estudio analítico sobre este contrato para que no presente vulneración alguna para los trabajadores y mucho menos aún a los empleadores para que no exista una demanda en su contra.

En este punto se deben establecer ciertos criterios que sirven para la diferenciación de un contrato de prestación de servicios y de uno laboral.

#### **Naturaleza del contrato de prestación de servicios:**

Para este apartado es importante mencionar que algunos consideran que el contrato de prestación de servicios es de carácter laboral por el hecho de que las personas brindan un servicio a favor de otra persona, pero en este caso no es como se ha creído en estos últimos años, debido a que la naturaleza de este contrato es de carácter civil, por el mero hecho de que las personas o entidades prestan su servicio a cambio de unos “honorarios”, sin que exista de por medio una subordinación o dependencia con la entidad o persona que ha solicitado que se preste un servicio.

Por otro lado, en el contrato de trabajo existen las piezas claves del contrato de trabajo, como lo son:

**La subordinación:** Definida como la acción de ejecutar una labor en un contrato de trabajo, encontrándose sometido a las órdenes directas de un empleador o de sus representantes.

**Dependencia:** Es un elemento indispensable en la relación laboral debido a que el mismo trata sobre las labores a realizar un trabajador por pedido del patrono, lo que hace que se

diferencia de los demás contratos, civiles, mercantiles y administrativos debido a que no gozan con la naturaleza y característica del mismo.

**Remuneración:** El valor monetario por el cual las partes se comprometen a realizar cierta labor, ejercicio o actividad laboral a cambio de una paga por su desempeño.

Esto es debido a que los trabajadores al momento de realizar sus funciones las hacen para el empleador, caso contrario que en el de prestación de servicios debido a que solo realizan el servicio que ha sido pactado sin que intervenga directamente el empleador o un tercero enviado por el mismo para que se cumpla con lo establecido.

Entendiéndose de tal manera que no existen parámetros para la regulación de los contratos de prestación de servicios y cómo los trabajadores sienten que sus derechos son vulnerados y no respetados por los trabajadores que han pactado dicho contrato (Fernando Cherez Campoverde, 2021).

#### **Control del contrato de prestación de servicios:**

Dentro del mismo punto, cabe mencionar que, como parte de la naturaleza de los contratos de prestación de servicios, se establece un control por parte del trabajador, ya que el mismo sabe qué funciones hacer y cómo desarrollarlas en el tiempo establecido para dar por cumplimiento de lo pactado. Mientras que en el contrato de trabajo laboral el control corresponde netamente al empleador, esto se debe a que el empleador al ser la parte fuerte de la relación laboral puede contar con los requisitos necesarios y puntos a tratarse para que el trabajador de cumplimiento a su labor, caso contrario al de prestación de servicios en donde como se mencionó los trabajadores tienen su propio control y autonomía respecto a las decisiones a tomarse (Juliana Morad Acero, 2024).

#### **Beneficios laborales en el contrato de prestación de servicios:**

Son pocos los beneficios, por no decir que son nulos a los que pueden acceder los trabajadores por la prestación de su servicio, ya que los derechos y beneficios que si gozan los trabajadores que han celebrado un contrato de trabajo se encuentran consagrados en el mismo Código de Trabajo, como vienen a ser los derechos por vacaciones, por horas extraordinarias, afiliación al IESS, a un trabajo y puesto de trabajo establece, etc. Pero los trabajadores de prestación de servicios mediante análisis de contratos se ha determinado que tienen el beneficio de tener una remuneración, ya que los mismos realizan dichas actividades o mejor dicho prestan un servicio a cambio de una remuneración, por lo que no

cuentan expresamente con derechos como la afiliación al IESS, ya que como consecuencia de este contrato se los contratan con ciertas fechas para que presten su servicio, o en otros casos llegan a confundir a los trabajadores para tampoco afiliarlos.

Tras haber analizado las características, naturaleza entre ambos contratos se determina que en el medio ecuatoriano como tal no hay una regulación expresa, ni reformas a lo que vienen a ser los contratos de prestación de servicios, debido a que se ha observado con lo mencionado que los trabajadores en estos contratos no llegan a poseer derechos, beneficios o privilegios, lo que ocasionaría que los empleadores vulneren a los trabajadores, no les lleguen a proteger por las labores a realizar, ya que con la naturaleza del contrato de prestación de servicios aprovechan para no merecer la relación laboral y tener como fundamento que un contrato civil, por lo que no ha existido una relación laboral formal, lo cual en parte tiene lógica, pero permite que se sigan vulnerando los derechos de los trabajadores y que no haya un control.

### **Contrato de prestación de servicios en el sector público:**

En el sector público también existe este tipo de inquietudes, ya que por más que el contrato de prestación de servicios sea de carácter civil y por ende también de naturaleza privada, llegan a existir vulneraciones también en dicho sector, por lo que las personas que prestan su servicio para entidades públicas también sienten que se ponen en riesgo sus derechos y no van a ser acreedores a los beneficios que deberían tener por ley, mencionan que dentro de la LOSEP tampoco hay un establecimiento acorde a la prestación de servicios en el sector público, por lo que en varios casos se llega a dar arbitrariedades en contra de los trabajadores por la falta de regulación en ese cuerpo normativo, sin dejar de excluir al Código de Trabajo que también le falta una mejor interpretación y estipulación de estos contratos.

Han existido contratos de prestación de servicios que se han hecho con entidades públicas, el más reconocido para el presente estudio es del contrato de prestación de servicios entre el municipio de Cuenca y la empresa Artelia para la realización del tranvía cuatro ríos de la ciudad de Cuenca, como se entiende se celebró un contrato de prestación de servicios con el consorcio Artelia para que puedan realizar un nuevo medio de transporte en la ciudad, por lo que el municipio celebró dicho contrato con una duración de 1094 días para que se termine el servicio prestado y que los ciudadanos ahorren su tiempo con este nuevo medio, pero existieron vulneraciones a este contrato y a los trabajadores del

consorcio debido a que no se respetaban sus derechos laborales, el principal que fue objeto de varias controversias con el pasar de los años fue que no se les llegaba a pagar a los trabajadores, debido a atrasos del municipio y como los mismos no generaban dicha seguridad para los trabajadores.

En vista de que este contrato, que no es nuevo, sino que ha ido evolucionando con el tiempo ha traído más problemas que soluciones al medio ecuatoriano, ya que la queja, debates y conversatorios laborales en el Ecuador no han dado propuesta alguna para la solución a este contrato, economistas y abogados han establecido que para tener una solución adecuada a este reto que se enfrenta el Ecuador se debe de hacer una reforma estructural a todos los cuerpos normativos de la nación, con el fin de reconocer los derechos de los trabajadores, generar la relación laboral con el empleador y evitar que a estos últimos se les llegue a demandar y generar un perjuicio en su contra, ya que como se ha analizado anteriormente en otras naciones se ha legislado al contrato de prestación de servicios y en el Ecuador hay esa confusión con su artículo 8 en donde se supone y se entiende que la relación laboral se da también por una prestación de servicio, lo cual según la norma y la naturaleza del contrato le impide ser un contrato laboral y por ende no gozara de los mismos beneficios a los cuales tienen derechos los demás trabajadores. Análisis

### **Análisis del Código de Trabajo respecto al contrato de prestación de servicios:**

Como se ha venido analizando anteriormente, el código objeto de este trabajo es el Código de Trabajo, debido a que en el mismo encontramos tanto a los contratos de trabajo, como contratos por:

**Plazo indefinido**

**De obra cierta**

**De temporada**

**De equipo**

**De trabajo juvenil**

Cada uno de estos contratos se encuentra establecido en todo el código del trabajo, por lo que las personas pueden someterse a este tipo de contrato sin ningún inconveniente, en el mismo Código de Trabajo también se hace menciones a la prestación de un servicio

por la vía telemática, por lo que algunos empleadores establecen que existe como tal la prestación de un servicio en el Código del Trabajo y por ende no se tiene que hacer tantas inquietudes por parte de los trabajadores al momento de la celebración de un contrato por prestación de servicios, pero, sin embargo, otras personas han establecido que no consta expresamente el contrato de prestación de servicios en el código del trabajo, no consta también alguna formulación del mismo contrato y del cómo debe celebrárselo.

Al no existir en el Código del Trabajo una estipulación expresa de lo que es, como se debe dar y de cómo se debe establecer el mismo, ha generado que estudiosos del derecho creen que falta estipulación alguna en el cuerpo normativo para qué sé de la protección de los trabajadores y también como gracias a la no conformación de este tipo de contrato surgen tanto riesgos contra los trabajadores como contra los empleadores debido a que se someten en el caso de los trabajadores a que no se reconozcan varios derechos laborales, pero por el lado de los empleadores se presenta un riesgo más que significativo debido a que se les pueden caer con demanda con un alto valor monetario por no celebrar adecuadamente un contrato de prestación de servicios.

Para Nelson Fernando Cherez Campoverde (2021) establece que los demás contratos laborales se encuentran regulados por un código normativo, mientras que, por otro lado, el contrato de prestación de servicios se encuentra regulado por normas civiles, comerciales y administrativas, lo que permite a los empleadores tener más control sobre los contratos que firman y como no pueden generar la relación laboral con los trabajadores que llegan a prestar sus servicios por este mismo contrato, lo cual presenta desafíos tanto a la normativa ecuatoriana como también a los trabajadores y empleadores por igual, llega a mencionar que se necesita de un cambio estructural para poder implementar este tipo de contratos en el Código de Trabajo, pero se debe considerar también que una reforma con una nueva aplicación de estos contratos serviría al corto plazo para que puedan ser regulados, acatados y ocupados por todos los trabajadores, así como también de los empleadores para que los mismos no estén en constante riesgo sobre lo que están firmando o mejor dicho sobre los riesgos a los que se someten al pactar con estos contratos.

#### **Sentencia sobre un caso de contrato de prestación de servicios:**

Para este punto ha sido importante mencionar la sentencia encontrada en la página del consejo de la judicatura con los siguientes datos:

#### **Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de El Oro**

**Número de causa:** 07283202100188

**Acción:** Apelación

**Accionante:** Ing. Félix Virgilio López Machuca

**Demandado:** Prefectura de El Oro

En el caso a analizar se establece del pacto y posterior celebración por contrato de prestación de servicios entre el señor Félix Virgilio López Machuca y la prefectura de El Oro, debido a que a lo largo de la supuesta relación laboral al accionante se la ha venido cambiando el contrato para que el mismo no pueda presentar queja alguna sobre sus derechos y sobre las actividades a realizar, debido a que como se menciona anteriormente en los antecedentes de este contrato en la legislación ecuatoriana en los años de 1999 y posteriores se generó esta idea de lo establecido en la norma laboral sobre la relación de trabajo también incluía a los de prestación de servicios, no obstante al trabajador manifestó que en ningún momento se pactó en el contrato de prestación de servicios alguna cláusula para las notificaciones en caso de dar por terminada la relación laboral.

Esto a día de hoy sigue generando una especie de polémica en el sector laboral, debido a que en los contratos de trabajo sujetos al Código de Trabajo tienen entre sus cláusulas las referentes a las notificaciones, duración de la labor, entre otros aspectos; sin embargo, en los contratos de prestación de servicios se evidencian ciertas arbitrariedades por parte de los empleadores para poder dar por terminada la labor de los trabajadores sujetos a esta modalidad y posteriormente no proceder con el pago de los valores establecidos por el resto de la labor, es un vacío legal aprovechado por las entidades públicas y privadas al momento de la celebración de la prestación del servicio.

Continuando con el análisis de la sentencia se observó también como a lo largo del trabajo del señor Félix Virgilio López Machuca, se le cambió de contratos y de labores para evitarse alguna demanda en contra de la prefectura, esto se debe a que como se mencionó con anterioridad, la prestación de servicios no se encuentra regulada ni establecida en el cuerpo normativa encargado de analizar todo el derecho laboral y contractual a nivel nacional, lo que ha significado un retroceso en nuestra legislación para la protección de los derechos de los trabajadores, en este caso paso de celebrarse un contrato de prestación de servicios a uno de servicios ocasionales, lo que permitió a la prefectura de El Oro a deshacerse y pretender otro tipo de contrato con el fin de que no se

pueda reclamar las pretensiones establecidas por el accionante y vulnerando la naturaleza y conformación del contrato.

Así mismo, se evidenció la falta de aplicación de la ley al momento de implementar en la sentencia la LOSEP y el Código de Trabajo, que por más que rija principalmente en el sector privado, se suele utilizarlo para la protección de derechos laborales en el sector público, esto se evidenció gracias a la falta de normativa referente al contrato de prestación de servicios, por lo que jueces y juezas interpretan a este contrato con otro tipo de leyes, esto a día de hoy ha sido parcialmente controlado debido a que en contratos como en el caso del consorcio artelia y el municipio de cuenca se utilizó la norma del Código Civil para la interpretación de los contratos, generando en gran medida consecuencias negativas para los trabajadores que se someten a esta figura.

Como punto final, cabe recalcar que no se dio paso a la apelación planteada por el señor ingeniero Félix Virgilio López Machuca, debido a que las alegaciones dadas por el tribunal encargado establecieron que no se vulneró el derecho al trabajo y se dio una terminación conforme a la ley, sin ninguna crítica hacia la normativa laboral, se negó la acción planteada y se vulneraron los derechos del trabajador.

## CAPÍTULO II

### EL ESTABLECIMIENTO Y CONFIGURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LO LARGO DE DISTINTAS LEGISLACIONES.

Los contratos de prestación de servicios han ido evolucionando en su contenido y naturaleza a nivel mundial y conforme han existido nuevas convenciones, formas de celebrar los contratos, pero en gran manera han ido cambiando en cuanto a sus legislaciones han establecido el contenido del mismo, debido a que no va a ser lo mismo un contrato de prestación de servicios conforme a la legislación ecuatoriana, que a lo que respecta en las legislaciones europeas y de países más desarrollados en el sentido laboral y contractual, en un análisis y búsqueda de información se ha establecido 3 países en donde como tal no cuentan con la estipulación expresa del contrato de prestación de servicios, pero cuentan con una mejor regulación uno mejor que el otro, con respecto al Ecuador.

#### **Colombia**

Por un lado, se tiene en el estudio el caso de Colombia, país en el cual la regulación del contrato de prestación de servicios en su legislación se encuentra establecida en códigos normativos como vienen a ser los siguientes:

**Código Civil:** Como en gran parte de legislaciones a nivel mundial y teniendo relación con el código civil ecuatoriano, este código normativo se encarga de regular las relaciones entre las partes con el objetivo de dar cumplimiento a lo pactado por los mismos que se sometieron a cualquier relación jurídica.

**Código de Comercio:** Una de las principales normas en el país que regulan las relaciones entre las partes, teniendo como fin único la regulación de la economía colombiana y la creación de nuevas formas de empleo en la nación.

**La Ley 80 de 1993:** Es de las principales leyes de la nación colombiana, debido a que la misma tiene por objeto el estudio, protección, regulación de normas, principios y reglas respecto a los contratos estatales, es decir, a los contratos provenientes del sector público.

**La Ley 1429 del año 2010:** Esta ley versa exclusivamente sobre la generación del empleo en toda la nación, con el fin principal de generar incentivos en los trabajadores y en la generación de nuevas empresas.

### **Código Civil**

En el Código Civil de la nación de Colombia, el contrato de prestación de servicios y como tal, la prestación de los servicios se encuentra regulado bajo otras definiciones, conforme a lo analizado en Colombia, los contratos de prestación de servicios se encuentran regulados bajo el nombre de Arrendamiento de Servicios en su capítulo IX bajo el título de DEL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS INMATERIALES, a partir de los artículo 2063 en adelante de establecer que la prestación de servicios rige exclusivamente sobre las composiciones literarias, obra de mano, obras inmateriales se sujetan y se entienden como la prestación de servicios de cosas inmateriales.

En el mismo cuerpo normativo se establece en su artículo 2066 la terminación del contrato de servicios, el cual se puede darse por terminado por cualquiera de las dos partes cuando las mismas lo desearan, o caso contrario podría darse por el desahucio que se hubiese pactado en el contrato, donde como consecuencia que en dicho cuerpo normativo se establezca la prestación de servicio y bajo que concepto se puede dar este contrato, por lo que existe regulación alguna en el código civil colombiano respecto a los contratos de prestación de servicios.

### **Código de Comercio**

Por otro lado en el código de comercio colombiano se pactan en su mayoría a la prestación de servicios, no como un contrato, como se verá en una ley expuesta, pero se regula como tal a la prestación de servicios y se reconoce a la misma dentro de este cuerpo legal, mencionando en breves palabras al artículo 20 de los actos, operaciones y empresas mercantiles, explícitamente en su numeral nueve se reconoce a la prestación de servicios de servicios, referentes a los puertos, y demás entidades de aterrizaje, así como en el mismo artículo en su numeral catorce en donde las empresas editoriales destinadas a la prestación de servicios son reconocidas en el presente código legal para que se reconozcan sus derechos laborales a los trabajadores, que realicen dichas actividades relacionadas con la prestación de servicios.

También en el mismo código normativo se establece en su artículo 25 la definición de empresa, en la cual consta la prestación de servicios.

*Art. 25. \_ Definición de Empresa. Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.*

Entendiéndose de tal manera, que incluso las empresas dedicadas a la prestación de servicios están legalmente reconocidas y constituidas por la legislación colombiana.

### **Ley 80 de 1993**

Así mismo existen dos leyes que garantizan y estipulan de manera expresa los contratos de prestación de servicios, como la Ley 80 de 1993, en la misma se establece sobre los contratos estatales, en esta ley a partir de su artículo 32 se establece como aquel acto jurídico en el cual se consta que se han previsto entre las entidades que soliciten de algún servicio y conforme a las normas del derecho privado se puede dar la conformación de esta relación, sin embargo es necesario mencionar que en la presente ley y en el artículo 32 de la misma se establece en su numeral 3 al contrato de prestación de servicios, el cual dictamina lo siguiente.

*Art 32. De los contratos estatales*

*“N.3 Contrato de prestación de servicios Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados.”*

En este sentido, los contratos de prestación de servicios en la normativa colombiana establece puntos que lo diferencian de lo que llega a entenderse como contrato de prestación de servicios, debido a que en la normativa colombiana se establece que son aquellos que realiza una persona natural a favor de una entidad pública de la nación cuando alguno de los trabajadores estatales no pueda realizar la labor, esto lleva a la contradicción de lo que se entendía ya que en la naturaleza del contrato de prestación de servicios se lo establece de carácter privado, por lo que podría realizárselo en sectores privados sin la

intervención del estado, pero en la normativa colombiana se permite que se realice en el sector público, lo cual en normativas como la del Ecuador no se encuentra ni se estipulada de manera expresa en los demás códigos normativos.

### **Ley 1429 de 2010**

Por otro lado, en la Ley 1429 del 2010 se consta y regula a la prestación de servicios, así como a los trabajadores que se han sometido a la misma para que puedan acogerse a esta modalidad y tengan los mismos beneficios que los demás trabajadores, así como lo establece su artículo 15.

*ARTÍCULO 15. Aplicación de retención en la fuente para independientes. Derogado por el art. 198, Ley 1607 de 2012. A las personas independientes que tengan un solo contrato de prestación de servicios que no exceda de trescientos (300) UVT, se les aplicará las mismas tasas de retención de los asalariados estipuladas en la tabla de retención en la fuente contenida en el Artículo 383 modificado por la Ley 1111 de 2006.*

*Para el efecto, en el momento de suscribir el respectivo contrato de prestación de servicios, el contratista deberá mediante declaración escrita manifestar al contratante la aplicación de la retención en la fuente establecida por esta norma y que solamente es beneficiario de un contrato de prestación de servicios durante el respectivo año no superior al equivalente a trescientas (300) UVT.*

Conforme a lo que establece esta ley, las personas que se encuentren sometidas a los contratos de prestación de servicios, se les toma en cuenta y gozan con las mismas tasas de retención que los demás trabajadores que se encuentren sometidos a un contrato de trabajo establecido conforme a las normas de la nación, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de que los mismos servicios no excedan los trescientos UVT, es decir, trescientos el valor de la unidad de valor tributario que se toma en cuenta en Colombia para el cálculo de todo el sistema tributario.

Para fines de esta investigación no se tomó en cuenta al Código de Trabajo, mejor dicho, al código sustantivo de trabajo que es como se lo conoce en la nación, debido a que no se encontraba regulado la prestación de servicios en dicho cuerpo normativo y peor aún los contratos de prestación de servicios. Así mismo se ha notado como Colombia es de los países con una mejor regulación de este tipo de contrato, debido a que consta de manera

expresa en su ley, además de establecerlo como otras formas de trabajo, respetando los derechos de los trabajadores, sin que exista arbitrariedades contra ellos.

## **Chile**

En el caso de Chile nos encontramos con un panorama muy particular, debido a que en Chile se empezó a estipular todo tipo de contrato en el continente, lo cual ha servido de base para las demás legislaciones de la zona sur del continente puedan implementarlas en sus legislaciones, pero en el caso del contrato de prestación de servicios se lo establece de igual forma con otra denominación, así como su contenido establece pautas distintas a las obtenidas en el marco ecuatoriano, para esto es preciso mencionar que en Chile las principales normas que regulan los contratos de prestación de servicios bajo otros conceptos pero siguiendo la línea de la prestación de servicios son:

**Ley No. 20.123:** Una de las principales leyes que se encarga de establecer lo referente a la subcontratación en Chile, en todos los contratos de prestación de servicios cumplen un papel fundamental, debido a que están regulados en su cumplimiento por dicha ley.

**Ley No. 19.496:** En la presente ley encontramos la regulación de las relaciones entre los consumidores, para los contratos de prestación de servicios los encontramos regulados de manera tacita, debido a que no cuentan en la norma, pero son aplicables a la ley de los comerciantes.

**Código de Trabajo:** Como en casi toda legislación a nivel mundial nos encontramos con que el Código de Trabajo de la nación chilena, regula de manera más detallada a la prestación de los servicios y los establece como contratos a los que se someten los trabajadores.

### **Ley No. 20.123**

Dentro de la presente ley nos encontramos con ciertos artículos en donde se establece al contrato de prestación de servicios en la legislación chilena, esto artículo es el 183 referente a los contratos de puesta a disposición de los trabajadores, el cual establece en su inciso quinto la prestación de los servicios dentro del contrato.

*Artículo 183-N.- La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.*

Del presente artículo se establece que se da la prestación de servicios, reconocida a su vez como un contrato de puesta, en el cual los servicios transitorios forman parte de las regulaciones de los contratos de prestación de servicios en la nación de Chile.

Por otro lado, en la misma ley, pero en su artículo 183 T, se hace referencia a los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios.

*Artículo 183-T.- En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.*

De esta manera se entiende que la prestación de servicios puede ser cambiada en el caso de que el trabajador siga prestando sus servicios una vez expirado el plazo, lo que le beneficia tanto a trabajadores como empleadores, debido a que los mismos por un lado no van a tener problema con una posible demanda ya que los riesgos correrían por parte de los trabajadores y estos últimos gozarían de mayor libertad para poder brindar su servicio sin la interrupción de los patronos.

### **Ley 19-496**

Aunque dentro de esta ley se establezca lo relacionado a los derechos de los comerciantes, en la misma se puede observar cómo se regula a la prestación de servicios, tanto como contrato a favor de los consumidores y la versatilidad que tienen en la legislación chilena para acoplarse en la presente ley, por un lado, encontramos en su artículo 1, numeral 2 referente a los proveedores como se estipula los contratos de prestación de servicios a su favor para el beneficio de los proveedores.

*Artículo 1º. - La presente ley tiene por objeto normar las relaciones entre proveedores y consumidores, establecer las infracciones en perjuicio del consumidor y señalar el procedimiento aplicable en estas materias.*

*Para los efectos de esta ley se entenderá por:*

*2.- Proveedores: las personas naturales o jurídicas, de carácter público o privado, que habitualmente desarrollen actividades de producción, fabricación, importación, construcción, distribución o comercialización de bienes o de prestación de servicios a consumidores, por las que se cobre precio o tarifa.*

En este sentido se establece que tanto las personas naturales o jurídicas, dependiendo si lo establecen siendo de figuras públicas o privadas que desarrollen la prestación de servicios se encuentran consolidadas y protegidos por esta ley, logrando de tal manera desempeñar sus funciones sin riesgo alguno.

A su vez se establece en artículos posteriores los límites a los que se enfrenta los proveedores al momento de la debida conformación para la prestación de los servicios, precisamente en su artículo número 13 se establece como no se pueden negar los proveedores.

*Artículo 13.- Los proveedores no podrán negar injustificadamente la venta de bienes o la prestación de servicios comprendidos en sus respectivos giros en las condiciones ofrecidas.*

Por este lado se debe tomar en cuenta que en la legislación chilena se encuentra regularizado de mejor manera los contratos de prestación de servicios, hasta en tema de consumidores y proveedores, debido a que no se pueden tomar arbitrariedades al momento de la venta o no venta de los bienes o de una prestación de servicios, lo que ocasiona que en este caso existan límites establecidos para el debido respeto para las partes y que no existan irregularidades entre los intervinientes.

### **Código de Trabajo**

Como parte fundamental de la legislación chilena referente a los contratos de prestación de servicios, encontramos en su Código de Trabajo lo que se establece, como se pacta y se entiende a su vez lo pertinente a los contratos señalados, evitando de tal manera que existan arbitrariedades con los trabajadores. Para esto debemos enfocarnos en el artículo del presente código estudiado.

*Art. 8°. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo. Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria*

El artículo 8 del Código de Trabajo en su título primero llega a establecer de mejor manera que al momento de prestarse un servicio, sea cual fuese su finalidad, el mismo se convierte en un contrato de trabajo, ocasionando que los trabajadores que se han sometido a este tipo de contrato, cuenten con los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que se sometieron a un contrato de trabajo, a su vez se establece que aquellos trabajadores que se enfoquen directamente en prestar un servicio al público no se les da ese beneficio de ser acreditados como trabajadores y que gocen de los beneficios que otros trabajadores adquieran, esto presenta un reto en la legislación chilena debido a que cualquier trabajador que llegue a prestar su servicio debe de leer determinadamente la labor a realizar para que se constituya el contrato de trabajo, caso contrario establecerá arbitrariedades en su contra y no tendrá derechos a ciertos beneficios.

Cabe mencionar también el artículo 35 bis de la misma ley estudiada, en el cual se tocan temas referentes a las horas de trabajo.

*Art. 35 bis. Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.*

Este artículo presenta una oportunidad a los trabajadores que se someten a los contratos de prestación de servicios a poder establecer con el trabajador las horas a trabajar, es decir, tener en su contrato un horario fijo, lo que generaría en ciertos casos el pago por horas extraordinarias, suplementarias, sin embargo, en este artículo también se protege al empleador del pago de estas horas, debido a que no tendrán derechos los trabajadores a horas extraordinarias cuando los mismos hayan pactado con el empleador su descanso, estableciendo de tal manera un código que regula los contratos de prestación de servicios, protegiendo a ambas partes, trabajadores y empleadores para que no exista disputa entre las partes.

## **España**

En el otro lado del mundo los contratos de prestación de servicios se encuentran regulados bajo distintos nombres, distintas leyes y para otros parámetros, pero en el caso

de la nación española se establece en los siguientes cuerpos normativos la regulación expresa de los contratos de prestación de servicios.

**Ley 2/2015:** Ley en la cual se establece lo referente a el cuidado de los trabajadores, debido a que han existido con el paso de los años vulneraciones hacia los trabajadores, lo que ha permitido que no se les respete sus derechos, por ende, se creó la ley para tener un estatuto con los trabajadores

**Código Civil:** En España una de las principales normas que regulan en un conjunto los contratos de trabajo y de la prestación de servicios, es el Código Civil, mismo que en su contenido establece las pautas que deben tomar los trabajadores para considerarse como un contrato de trabajo.

**Ley 9/2017:** Esta ley versa exclusivamente sobre los contratos que llegan a pactarse en el sector público, con el fin de que se encuentren regulados y no exista una controversia en el futuro entre los intervinientes.

#### **Ley 2/2015**

Esta ley de las más amplias cuando se trata de la prestación de los servicios de los trabajadores, debido a que en la misma desde su primer artículo se da un reconocimiento a los trabajadores que se encuentren sometidos a la modalidad de los contratos de prestación de servicios, por ese punto se consagra el criterio de que los mismos sean establecidos y usados para establecer la relación laboral.

A su vez en la misma ley se establecen parámetros que otras legislaciones no llegan a mencionarlas en sus cuerpos normativos, como en este caso viene a ser los contratos de prestaciones de servicios por fijos-discontinuos, que es de los contratos por prestación de servicios con mayor énfasis en España, ya que en su artículo 72 se establecen sus pautas que permiten a los trabajadores tener mejor estabilidad laboral.

*Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.*

*1. Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.*

*2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:*

*a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.*

En el artículo se ha analizado que los trabajadores una vez que hayan prestado sus servicios están representados por los órganos de justicia laboral para poder cuidar y velar por los derechos de los trabajadores, esto se puede entender en nuestro contexto como un sindicato, sin embargo, en el sector español se lo denomina de esta manera para poder dar cumplimiento a los derechos pactados en la carta magna española a favor de los trabajadores.

Así mismo se determina que los trabajadores sometidos a este tipo de contrato una vez que hayan establecido sus servicios a partir de un año, constarán como trabajadores de la empresa que les ha contratado, otorgándole de manera expresa, conforme a lo señalado como trabajadores sujetos a derechos como los establecidos en la planilla de la empresa, permitiéndoles gozar de cada uno de los derechos laborales consagrados a su favor.

### **Código Civil**

Dentro de la normativa civil, en la cual se establece tanto los contratos laborales, así como también las disposiciones de prestar servicios sociales, se establece en el sentido estricto de lo laboral a los contratos de prestación de servicios y como se establece en el lugar de su celebración, para ello debemos de basarnos en su artículo 10 numeral sexto.

*10. 6. A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8.o, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios.*

Bajo a lo que se establece en este artículo, se debe tomar en cuenta que la prestación de servicios es un contrato establecido y consagrado en la legislación española, debido a la implementación del mismo, por lo que en este apartado se le concede a los trabajadores sometidos a esta modalidad la posibilidad de someterse a un contrato de trabajo sin que se vulneren sus derechos laborales, así como también poder gozar de el sometimiento a la jurisdicción de donde se ha celebrado o pactado el acuerdo, esto es en gran parte beneficioso para los trabajadores, ya que los mismos sin perjuicio o sin obligación pueden someterse a una jurisdicción, así como de también poder acoplarse a un contrato de trabajo, en algunas legislaciones se encuentra consagrada dicha oportunidad, sin embargo, no se menciona o se hace énfasis en cómo se puede renunciar a la

jurisdicción, aunque se debe de establecer en el mismo contrato, pero al tratarse de un contrato en el cual ciertas naciones no establecen con criterio a que rama del derecho pertenece, los mismos pueden ser vulnerador por los empleadores.

### **Ley 9/2017**

En la presente ley se establece tanto a la prestación de servicios, como a los contratos de prestación de servicios, como aquellos que pueden incluirse en el sector público, aunque como se sabe conforme a la naturaleza de este contrato, viene a ser de carácter privado, de carácter civil y comercial, por lo que no se estipularía dentro de los contratos que podrían darse en el sector público, sin embargo en la presente ley se menciona a este tipo de contrato y sus labores, precisamente en su artículo 30, numeral tercero

*“Artículo 30. Ejecución directa de prestaciones por la Administración Pública con la colaboración de empresarios particulares o a través de medios propios no personificados.*

*3. La prestación de servicios se realizará normalmente por la propia Administración por sus propios medios. No obstante, cuando carezca de medios suficientes, previa la debida justificación en el expediente, se podrá contratar de conformidad con lo establecido en el Capítulo V del Título II del Libro II de la presente Ley.”*

Entendiéndose de tal manera que los contratos de prestación de servicios y las actividades que corresponden al mismo puede realizárselo por la administración pública, lo que otorgaría un gasto no tan exuberante, permitiendo realizarlo sin queja alguna a su vez, sin embargo se abre la posibilidad a que se establezca la prestación de un servicio por medio de un contrato en donde se solicite a un particular, la realización de determinada labor, esto permite que el contrato de prestación de servicios pueda dársele por ambas vías.

Conforme a lo analizado en este capítulo, se determina de manera más explícita que en legislaciones como la colombiana y la española los contratos de prestación se encuentran regulados por sus distintos códigos normativos y las diversas leyes aplicables a los casos de la prestación de servicios para que las mismas no sean tratadas como un tipo de contrato fuera de lo laboral, por lo que constan los derechos a los que tienen acceso los distintos trabajadores, de manera expresa en las mismas legislaciones se les hace un análisis a los empleadores sobre los requisitos que al momento de la prestación de servicios pueden ocasionar la generación de un contrato laboral de trabajo.

### Cuadro analítico de las legislaciones

Ecuador	Colombia	Chile	España
No cuenta con definición de los contratos de prestación de servicios	Cuenta con definición expresa de los contratos de prestación de servicios	Se establece su definición en la normativa de la nación	En varias leyes como cuerpos normativos se encuentra su definición
No se estipula en ningún cuerpo normativo los contratos de prestación de servicios	Se encuentra regulado por la ley de la nación	Se encuentra regulado por la normativa nacional	Se encuentran regulados por la normativa civil y leyes dictadas a favor de los trabajadores
Para la regulación en el sector público se los regula por la LOSEP	Puede dárselo en el sector público como privado	Se da en varios sectores, pero tiene principal función en el sector mercantil	Puede darse la prestación de servicios en el sector publico
No llegan a ser representados por ningún funcionario	Los protege el Estado	Se encuentran protegidos por la ley	Se encuentran representados por el patrono

## CAPÍTULO III

### **DERECHOS LABORALES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ECUADOR: BENEFICIOS PERCIBIDOS, PRIVACIONES Y DESAFIOS ACTUALES.**

Mediante el análisis de contratos y entrevistas realizadas conforme a lo que se ha establecido previamente, los contratos de prestación de servicios ocasionan en su gran mayoría vulneraciones hacia los trabajadores que se someten a esta forma de contrato, en su gran mayoría se debe a que son contratos de carácter netamente civil e inclusive administrativo, pero en el ámbito laboral no se encuentran tipificados por la ley debido a la naturaleza de los mismos, esto ocasiona que por parte de los empleadores se aprovechen de esta situación para no pactar la relación laboral con los trabajadores o personal sometido a este, lo que ha dado como consecuencia que los derechos consagrados en la ley para los trabajadores se vean vulnerados, de tal manera que no puedan gozar de los demás beneficios establecidos en la ley y nuestro Código de Trabajo por la falta de aplicación y regulación en estos contratos, generando especies de simulaciones de contrato, arbitrariedades en los trabajadores y falta de empleo hacia los mismos por el uso indebido por el empleador.

La doctrina nos establece que estas clases de contratos al no ser de carácter laboral, sino civil pues no se encuentra regulado bajo las normas de lo laboral para establecer los derechos de los trabajadores, se podría entender que la ley protege a cada trabajador, pero en este tipo de contratos al no estar regulados por la norma de trabajo generan demasiados riesgos a los trabajadores, por lo que en los contratos se establece a que no tienen derechos los trabajadores sometidos a esta modalidad. Por lo que se ha tomado una muestra de trabajadores del sector privado y público, además de trabajadores que se han sometido con anterioridad a este tipo de contratos en donde se ha llegado a demostrar los principales derechos vulnerados en estos contratos.

#### **Derecho a la afiliación al IESS**

Tomando como muestra total a 10 trabajadores de los sectores públicos y privados se ha tomado como conclusión que uno de los principales derechos a los que no gozan es al de la afiliación al IESS, esto se debe a que al llegar a cumplir con su labor y servicio

prestado el empleador no les ha permitido seguir trabajando para el, esto con la alegación de no haber dado cumplimiento a los requisitos formales que se consagran en la ley para generar la relación laboral, además que se ha mencionado que los patronos han establecido pautas en las que se puede generar una especie de contrato temporal, consagrado en la ley para dar cumplimiento de los derechos y afiliaciones correspondientes, sin embargo han alegado que es uno de servicios, por lo que no pueden gozar de los beneficios a los cuales si tienen derecho los trabajadores sometidos a un contrato de trabajo.

Como conclusión de este derecho, los trabajadores sometidos a la prestación de servicios no cuentan con el derecho a la afiliación al IESS, a esto también se le debe agregar que en los mismos contratos al no estar sujetos a una relación de dependencia y subordinación, no cuentan con este derecho para que los trabajadores puedan ser afiliados al IESS, aunque en la norma se establece que pueden hacerlo de manera independiente, los mismos al creer que por realizar los servicios por los cuales han sido contratados corre de mano del patrono el poder afiliárselos de manera que el empleador no vulnere dicho derecho y proteja a los trabajadores, pero en la práctica se ha demostrado que los empleadores con tal de no afiliar a los trabajadores, les emplean un contrato de prestación de servicios para no generar relación laboral (Nelson Cherez, 2021).

### **Pago de horas extraordinarias y suplementarias.**

De igual manera, tomando la muestra de 10 trabajadores que se han sometido a los contratos de prestación de servicios y tomando en cuenta la opinión de expertos en el tema se ha resaltado que otro de los derechos principales a los que deberían de gozar los trabajadores son al pago de las horas suplementarias y extraordinarias, debido a que realizan sus funciones fuera de un horario de trabajo y son recompensados por el empleador al momento de que se realice dichas actividades, pero en el lado de los trabajadores que se han sometido a la figura de los contratos de prestación de servicios no tienen derecho a estos pagos, ya que en la norma y contratos firmados no se establecen los horarios de trabajo para dichos trabajadores, alegando también que desempeñan sus labores en el mismo horario que los demás trabajadores e incluso en horas fuera de las que señala la ley, lo que ha dado como consecuencia la vulneración de este derecho, así como el pago por el servicio a prestar, ya que al trabajar sin un horario establecido con descanso y remuneración por la labor realizada, los trabajadores no llegan a cumplir con el objetivo principal por el que se los contrato, dando más facilidad al empleador de poder dar por terminado el contrato por la falta de ejecución del servicio por parte de los mismos

trabajadores, en este caso el grupo más afectado por este contrato y que no gozan de este derecho son los conductores de transporte de las empresas, debido a que pueden trabajar día y noche fuera de un horario establecido y solo recibir el pago por el servicio y no por las demás horas que realiza, alegan a su vez que las empresas contratan bajo esta denominación para poder evitar el pago de los demás rubros generados por la ley y evitan de tal manera contratar internamente el personal, con el propósito de no pagar ni respetar los derechos de aquellos que prestan su servicio.

Esto en gran magnitud ha provocado recelo en los trabajadores y empresas que prestan sus servicios a entidades públicas, como privadas por igual, debido a que no se respetan estos derechos y se le falta a lo que establece este contrato, que es uno que se da a cambio de una remuneración, no acatándose esto, permite que se vulneren sin precedente los derechos laborales.

### **Formación en parte de los sindicatos.**

En base a lo que se nos establece en el artículo 440 del Código de Trabajo, los empleadores y trabajadores de común acuerdo pueden pactar la constitución de sindicatos para la protección de los trabajadores.

Art. 440.- Libertad de asociación. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

De esta manera se entiende que cualquier trabajador tiene derecho a formar parte de un sindicato y de poder constituirlo en su lugar de trabajo para que se puedan presentar cualquier inconveniente y puedan hacer efectivos los derechos de los trabajadores que se han sometido a los empleadores, pero con la muestra tomada anteriormente con los trabajadores que han permitido el uso de su palabra para dar contexto a la vulneración de derechos se ha dado como estudio que en los contratos de prestación de servicios no es aplicable este derecho, debido a que al no existir una relación de dependencia ni de subordinación no se llega a establecer los sindicatos en estos contratos, vulnerando un derecho fundamental de los trabajadores y que no puedan hacer efectivo su conformación, ha generado esto en los trabajadores que se no quieren someterse a estos contratos por las

vulneraciones que pueden dar los empleadores al no respetar este derecho considerado como vital para los trabajadores (Rafael Quintero Cerón, 2019).

### **Derecho a la estabilidad laboral**

Este es uno de los principales derechos afectados por no decir el más frecuente, que con la toma de muestras de los trabajadores que se someten a este tipo de contratos se evidencio que no gozan de tener la estabilidad necesaria en el trabajo con respecto a las decisiones que se toman por parte de los empleadores, esto se debe a que en ciertos casos las entidades que contratan no desean tener un personal permanente en sus instalaciones para no tener que pagar los derechos correspondientes por la ley, por lo que optan por celebrar estos contratos con otras entidades o particulares que den los servicios solicitados, como sucedió en el caso analizado de entre el municipio de cuenca y el consorcio artelia, no se dio la estabilidad laboral necesaria y pertinente a los trabajadores que se sometieron a este contrato, ya que se establece en las cláusulas de su contrato que puede darse por terminada de manera unilateral cuando se incumplan con ciertos casos, pero al cumplirse con todo lo necesario el municipio, que vino a ser el empleador de este contrato, no respeto lo pactado y realizo la terminación de contrato de manera unilateral.

Esto ha ocasionado que se siga permitiendo la vulneración de este derecho, además de que no se respete la estabilidad de los trabajadores al momento de realizar los servicios por los que se les ha contratado por la inoportuna intervención de los empleadores que provocan que no se acabe la prestación de estos servicios y que no se les pague ningún beneficio a favor de los trabajadores (Aura Patricia Gonzalez Gonzalez, 2018)

### **A una negociación colectiva**

Dentro de este derecho se establecen las pautas necesarias por las cuales los trabajadores pueden negociar con los empleadores respecto a las remuneraciones, plazos en los que se contrata a un trabajador, lugar de trabajo y todos los requisitos a los que se encuentran sometidos y beneficiados los trabajadores con un contrato de trabajo, pero en el presente estudio se determinó que este es otro de los derechos vulnerados por los empleadores con los contratos de prestación de servicios, ya que al existir este vacío legal con lo que se celebra la prestación de servicios de ser un contrato civil o mercantil, los empleadores vulneran este derecho y de manera unilateral establecen las pautas, objetivos y demás clausulas a las que se van a someter los trabajadores, lo cual genera incertidumbre en los trabajadores que se someten a estos contratos, ya que no tienen la libertad de poder

negociar con los empleadores a las que prestan sus servicios y como en los mismos no se sienten respetados por los servicios pactados (Andrés Marcelo Maldonado Jara, 2021).

### **Derecho a la igualdad y no discriminación**

Uno de los derechos a los que más se han establecido como vulnerados dentro de la prestación de servicios según los trabajadores que han hecho parte de este proyecto y según analistas especializados en estos temas de la prestación de servicios es el derecho de la no discriminación, por el mero hecho de estar sometidos a un contrato distinto que al de trabajo, esto se debe en gran medida a la forma y naturaleza del contrato, ya que han alegado que no se sienten en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, llegando a un punto en donde se sienten hasta discriminados por los demás trabajadores y empleadores por no tener los beneficios que gozan los demás, además de que por la circunstancia de ser uno de naturaleza civil o mercantil, tiende a ser vulnerado por los empleadores, sin importar las condiciones a las que se someten los trabajadores y evitan tener contacto con los trabajadores ante estas circunstancias, todo por prevenir la subordinación y dependencia que tienen con los demás trabajadores, vulnerando derechos tan comunes como el señalado y haciendo caso omiso a lo que establece la constitución de la república del Ecuador y el código de trabajo de la nación.

### **Constitución de la república.**

*Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:*

*4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.*

En este artículo cabe señalar que la constitución es la encargada de reconocer como derechos a la libertad la no discriminación, la misma que se llega a entender que debe darse en los lugares de trabajo, cual sea que fuese su naturaleza, lo que incluiría a los contratos de prestación de servicios para que no se vean vulnerados sus derechos por parte de los empleadores hacia los trabajadores por el sentido en el que se han sometido a otra modalidad de contrato.

Por otro lado, también se establece en el Código de Trabajo la igualdad de remuneración, la misma que no se acata a lo que establece por la naturaleza de los contratos de prestación de servicios y por la no regulación en el presente cuerpo normativo.

*Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma,*

*religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.*

Dádonos a entender en el presente artículo que cualquier persona, sin discriminación alguna tiene el debido derecho a tener igual remuneración que el trabajo que estén realizando, de tal manera que no exista controversias a la hora del pago por dicha remuneración, sin embargo en el caso de los contratos de prestación de servicios se hace este énfasis debido a que al no constar de manera expresa en el presente código, no es establece la igualdad de una remuneración a favor de los trabajadores, lo que genera que no respere este derecho y exista una vulneración significativa contra los trabajadores que colaboren prestando sus servicios.

### **Derecho a la Huelga**

Dentro de la doctrina y de la costumbre del derecho nos encontramos con el caso particular del derecho a la huelga, el cual es uno de los muchos derechos a los que pueden acceder los trabajadores, permitiéndoles con total libertad expresar su queja contra los empleadores con los casos señalados en la ley.

*Art. 467.- Derecho de huelga. - La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.*

A lo que se establece en el presente artículo es que cualquier trabajador tiene derecho a poder presentarse en huelga, sin ninguna recriminación por parte de los empleadores, ya que la misma ley laboral es la que los protege, por ese sentido es que se debe de entender que a los trabajadores por contratos de prestación de servicios también pueden presentarse y acoplarse a este derecho, pero en la práctica no es como sucede, debido a que los empleadores en el sector privado les prohíben dicho derecho por que no se encuentran sometidos a una subordinación ni a una dependencia con ellos, de la muestra tomada por los trabajadores se ha concluido que en el sector privado se entiende que pueden tener derecho a la huelga, pero con la prestación de servicios no forman parte de este derecho por el mero hecho de que no tienen relación con la empresa, en el sector público por otro lado los conductores de las entidades que se han sometido a estos contratos no pueden hacer uso de la huelga por el hecho de que las administraciones hacen caso omiso a lo que pretenden estos grupos de trabajadores, lo que genera un debate

interpretativo ya que la ley les permite a los empleadores que han celebrado un contrato por prestación de servicios a dar por terminado el servicio de manera unilateral, pero no protege a los trabajadores del mismo contrato a las vulneraciones de los empleadores, dándoles más herramientas para que no se respeten estos tipos de contratos y que los trabajadores tengan pocos, por no decir nulos derechos dentro del sometimiento a estos contratos.

### **Vacaciones.**

Para el caso de este derecho es indispensable mencionarlo acorde a lo que establece el Código de Trabajo, debido a que en el mismo código podemos encontrar todos los derechos a los cuales se encuentran sometidos y garantizados a favor de los trabajadores, para que no exista quejas o nuevos retos hacia los empleadores por la falta de aplicación de la norma.

*Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.*

*El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.*

*Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.*

*Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.*

En este sentido y con la muestra tomada de los trabajadores, todos llegaron a la conclusión de que el derecho a las vacaciones es el principal derecho no respetado por el empleadores y vulnerado, se entiende también por la ley que este derecho es primordial y se le incorpora a los trabajadores, pero no a los de prestación de servicios, por lo que este derecho hacia quienes desempeñen las labores o se encuentren sometidos a estos contratos no tendrán derecho a poder disfrutar de sus vacaciones, ni al cobra de las mismas, esto se

debe a la duración de los contratos, ya que en ciertas ocasiones se determina la duración de la labor a desempeñar, pero en los contratos de prestación de servicios se establece el tiempo que dura la prestación, generando que al momento de la culminación de la misma, los trabajadores se retiren y no pueden gozar de las vacaciones, ni del pago de las mismas, también se toma en cuenta un riesgo en este derecho, ya que cuando los empleadores de manera unilateral dan por terminada la prestación del servicio, aquellos trabajadores que se encontraban realizando la labor no podrán gozar de ninguna manera de sus vacaciones, ni del pago de las mismas, por el poder que se le ha dado al empleador y por la falta de aplicación de la norma en estos contratos.

### **Licencia para ausentarse del trabajo.**

Otro de los derechos, por los cuales autores como Juan Pablo Calvas establece que no hay regulación alguna en los contratos de prestación de servicios es porque no se tiene en cuenta la posibilidad de presentar o adquirir una licencia al empleador para poder ausentarse del lugar de trabajo por razones personales, en este caso se debe tomar en cuenta el artículo 42 numerales 11 y 30 del Código de Trabajo.

*Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:*

*11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.*

*Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.*

*30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.*

Con lo que se nos establece en este artículo es que para la mayoría de trabajadores se les da la posibilidad de ausentarse del trabajo, de manera justificada ante el mismo empleador, solicitándole una licencia de carácter temporal con el primer numeral para poder desempeñar sus respectivas comisiones, pero por el otro lado del numeral 30, se les concede a los demás trabajadores la posibilidad de solicitar una licencia de tres días para ausentarse en el caso de la muerte de un familiar, esto se debe a la implementación de la

norma que permite la obtención de esta licencia y de un derecho para poder pedirla, sin embargo en los casos de los contratos de prestación de servicios no se da dicha posibilidad, debido al problema que tienen los mismos, los provenientes de su naturaleza y por la falta de aplicación y de interpretación de los mismos en la legislación ecuatoriana, lo que tiene por consecuencia que no se pueda acceder a este derecho en caso de muerte de un familiar y los trabajadores de igual manera deban de acudir a seguir prestando su servicio sin tener la posibilidad de guardar luto por la pérdida obtenida.

### **A presentar denuncias por acoso laboral**

Otro de los derechos a los cuales no tienen acceso los trabajadores de prestación de servicios conforme a lo que se establece el jurista Edgar David Pérez Sanabria, es que cuando en una entidad en donde se tiene a un gran número de trabajadores, es recurrente el escuchar y observar quejas o denuncias por acoso laboral, debido a que en la sociedad ecuatoriana se encuentra denotado estos acosos en varias instituciones, lo que ha provocado que los trabajadores y trabajadoras puedan presentar sus respectivas denuncias contra las personas que han llegado a acosarles, sin embargo, dentro de los contratos de prestación de servicios se ha determinado que inclusive este derecho fundamental para la protección de los trabajadores y que puedan desempeñar sus funciones sin riesgo alguno por un acoso, no sea aplicable a los trabajadores por prestación de servicios, ya que al estar “fuera” de la denominada competencia y cuidado de los empleadores, se les ha permitido poder acosar a dichos trabajadores sin queja alguna, generando preguntas entre la comunidad sobre si un derecho así no es aplicable a todos los trabajadores, incluyéndose a los trabajadores de prestación de servicios, debido a que no se encuentran bajo la subordinación de los empleadores, para lo cual se debe determinar y aplicar este derecho de manera urgente hacia los trabajadores de esta modalidad.

Al haber establecido los principales derechos vulnerados por parte de los empleadores hacia los trabajadores mediante la muestra tomada queda una constancia clara de que pocos son los derechos a los que gozan los trabajadores sometidos a esta modalidad, por mencionar uno de los pocos derechos llegan a ser el de tener una remuneración adecuada por el servicio prestado, así como también al fuero de maternidad para lograr el respeto de incluso las trabajadoras que han pactado este contrato, pero genera más contras que beneficios el someterse a este figura contractual.

Así mismo se establece que al pactar estos contratos de prestación de servicios se sobreentiende que a su vez pueden ser contratos de prestación de servicios generales, lo

cual permite un uso inapropiado por parte de los trabajadores para no tener que pagar los gastos correspondientes a los trabajadores por tener relación directa con ellos, en otros casos se establece que los mismos pueden interpretarse como prestación de servicios profesionales, pero los mismos constan con otras características que les permite su funcionamiento en el medio ecuatoriano sin tener problema alguno entre trabajadores y empleadores, pero dentro de los contratos de prestación de servicios no consta la protección de los derechos de los trabajadores sujetos a esta modalidad, como también la no estipulación dentro de los distintos cuerpos normativos de la nación que se encargan de velar por los derechos de los trabajadores.

### **Derechos consagrados en la prestación de servicios**

Por otro lado, al momento de la celebración de un contrato de prestación de servicios los trabajadores poseen otros derechos consagrados por la costumbre de la ley y de los mismos contratos, en este caso vienen a determinarse por los siguientes derechos, que en algunos casos establecerían una relación laboral entre los trabajadores de prestación de servicios y el empleador público y privado que lo contrato.

### **Fuero de maternidad**

Dentro de los pocos derechos consagrados en el Ecuador para los trabajadores sometidos a los contratos de prestación de servicios, nos encontramos con uno de los principales derechos que inclusive se encuentran establecidos en la normativa laboral, permitiendo y estableciéndole a la trabajadora la oportunidad de someterse a un contrato de trabajo.

*Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.*

El presente artículo nos establece que no se da el despido intempestivo a las trabajadoras que se encuentren en condición de maternidad, por lo que en lo que concierne a los contratos de prestación de servicios incorporar dicho derecho a las trabajadoras para que no se atente contra ellas en los casos en los que los empleadores, municipalidad o entidad estatal quieran dar por terminada la prestación de servicio, ocasionando así que se atente contra las trabajadoras y que las mismas por la situación a la que están sometidas no puedan hacer reclamo alguno a los empleadores.

### **No recibir llamados de atención**

Dicho derecho es implementado en la mayoría de contratos de prestación de servicios por el simple hecho que con un llamado de atención hacía los trabajadores se estaría generando una relación de subordinación y de dependencia con los empleadores, lo cual a el patrono le supondría un gasto en lo que concierne a el pago de todos los haberes laborales en pro del trabajador, este llamado ha sido implementado recientemente en los contratos para que los trabajadores eviten generar la relación contractual, que les daría el derecho a el reclamo de los valores de la actividad, este derecho además de ser incorporado a favor de los trabajadores, supone un herramienta para que los empleadores puedan desacreditar cualquier relación laboral con el trabajador, dándoles la oportunidad y posibilidad que en caso de una futura demanda deban pagar estos valores.

### **Pago de incapacidades**

En este derecho a el cual los trabajadores de prestación de servicios tienen acceso y gozan del mismo se establece que se les da un remuneración económica por parte del empleador cuando se presenten dentro de las labores realizadas por los trabajadores algún inconveniente o caso contrario, no se pueda continuar con el servicio prestado por alguna incapacidad en los trabajadores, lo que le proporciona a estos últimos que puedan a una remuneración extra por parte del empleador por no poder desempeñar el servicio, el cual debe de estar supervisado por uno de los funcionarios del empleador y debidamente motivada, para que en este caso no exista irregularidades por parte de los trabajadores hacia el empleador, pero aun así, con el pago que se les hace a los mismos trabajadores, se interpreta que por medio de la supervisión del empleador para determinar la incapacidad, se da por establecida la relación laboral, dando como resultado que al trabajador se le dé el pago respectivo por los haberes ocasionados en la prestación.

### **Desafíos para los trabajadores.**

Para este apartado se debe de hacer una distinción de los contratos de prestación de servicios que pueden considerarlos como tal, ya que existe una gran variedad de actividades, las cuales tienen distintas formas por la cual se puede dar por iniciada una prestación de servicios por medio de un contrato, entendiéndose de tal manera que los contratos de prestación de servicios pueden generarse por distintas actividades a las mencionadas como la de los sectores estatales y privados. Desde sus inicios se había estipulado de un contrato de prestación de servicios podría dársele bajo la modalidad de cuidado de menores, pero con el paso de los años se han establecido distintas variaciones

que pueden estipularse en la prestación de servicios, lo que permite la vulneración de los derechos de los trabajadores debido a que no se estipula con totalidad si es un contrato por prestación de servicios laborales, generales, técnicos especializados, generando confusión en el contrato a tratarse y permitiendo al empleador no contar con una relación laboral para evitar el pago de los rubros establecidos en la ley para el pago de los haberes establecidos.

## **Contabilidad**

### **Desempeño de actividades municipales**

### **De consultoría**

### **De suministro**

### **Del departamento legal**

Estos contratos a su vez se pueden establecer bajo el siguiente cuadro.

<i>Área</i>	<i>Características Clave</i>
<i>Contabilidad</i>	Especialización técnica, confidencialidad
<i>Actividades municipales</i>	Financiamiento público, impacto social
<i>Consultoría</i>	Personalización, resultados orientados
<i>Suministro</i>	Logística compleja, control de calidad
<i>Departamento legal</i>	Procuraciones a favor de la empresa

En este sentido se llegan a establecer los principales contratos a los cuales se puede determinar la prestación de un servicio, lo que establecería los puntos a tratar en los mismos y como se deben de regular para el esclarecimiento de las actividades de los trabajadores en conjunto a los desafíos a los que se someten, por lo que en lo mismo se tienen que determinar cada uno de los desafíos.

Los principales desafíos a los que están sometidos los trabajadores por prestación de servicios son al no reconocimiento por parte de los empleadores a la gran mayoría de derechos laborales que se les debe de aplicar para poder garantizar un trabajo más adecuado, esto presenta sin duda uno de los desafíos principales para poder establecer los derechos de los trabajadores en los contratos por los cuales han sido solicitados para prestar sus servicios. De tal manera que existen autores como el Dr. Nelson Cherez Campoverde que establece que la vulneración de los derechos de los trabajadores presente

un desafío y lucha para poder establecerlos en los distintos cuerpos normativos para representar esta desigualdad generada por la misma ley y la falta de articulado alguno en donde se dictamine lo necesario para configurar dichos contratos en nuestra legislación (Nelson Cherez Campoverde, 2021).

Otro de los desafíos a los cuales se encuentran sometidos los trabajadores el a no contar con una seguridad normativa que los proteja de cualquier vulneración por parte de los empleadores, ya que se ha notado como no hay criterio alguno en el que se determine la seguridad en pro de los trabajadores de esta modalidad de contrato, debido a él gran problema por el cual surge el mismo, la falta de reconocimiento en los cuerpos normativos encargados de velar por los intereses y cuidados de los trabajadores, ya que se cree que la prestación de servicios es de carácter civil, se ha encontrado como los mismos pueden estipulárselos en el campo público como privado, lo que generaría una vulneración más significativa en dichos contratos ya que no se estipula de manera expresa en cuerpos, ramas, normas se establecen para la protección de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, al momento de la realización de la prestación por el servicio a el cual se comprometieron los trabajadores, existe el riesgo de que no se den los pagos correspondientes, esto se debe a el poder que se le llega a dar a los empleadores para que puedan ejercer en contra de los trabajadores sujetos a esta modalidad, ya que con las cláusulas en donde el empleador puede dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, se entiende en la misma que no van a ser acreedores a el pago de una remuneración adecuada, además de los honorarios pactados en la celebración, desacreditando todo lo manifestado por el empleador hacia el personal que realiza la prestación, ocasionando una vulneración a la situación de cada uno de los trabajadores y violando el derecho a una remuneración adecuada, o caso contrario se llegan a someter a una remuneración inferior a la establecida en el contrato.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de los resultados obtenidos dentro del presente proyecto se destaca la falta de normativa especial para este tipo de contratos, ya que al no constar en ningún cuerpo normativo de la república del Ecuador, esto ha sido base primordial para que los empleadores hagan caso omiso a los derechos de los trabajadores, y lleguen a establecer otro tipo de contrato, denominados como generales o técnicos, para no generar la relación laboral con el personal o en ciertos casos con las personas que prestan sus servicios, cabe mencionar que los derechos en este contrato de prestación de servicios hacia los trabajadores no son respetados por el hecho de que no generan relación directa con los trabajadores, llegando a mencionar que derechos primordiales y fundamentales consagrados en cuerpos normativos como en el Código de Trabajo, a favor de los trabajadores no aplican para los que se han sometido a los contratos de prestación de servicios, como es el caso del derecho a las vacaciones y el derecho a la huelga, derechos que no son percibidos por la falta de aplicación normativa y su debida regulación.

Con el uso de la metodología cualitativa y la realización de entrevistas a economistas, abogados y personal que han permitido el uso de su palabra para poder realizar las entrevistas y no correr ningún riesgo por la confidencialidad, debido a que han celebrado estos contratos y a la vez supervisado los mismos se ha podido recopilar que si existe una vulneración de los derechos de los trabajadores por el mero hecho de que los empleadores utilizan a estos contratos para no generar relación laboral, evitando el pago de los rubros establecidos en los derechos del trabajador, dando como consecuencia que se den los pagos de los servicios prestados en forma de factura, sin un rol de pago, que esto permitiría a los trabajadores emplear demandas en contra de los empleadores.

En base a lo expuesto se tiene en cuenta que los empleadores del sector privado, así como del sector público no establecen el tipo de contrato al cual van a someter a una persona, grupo de personas o entidad que presta su servicio laboral, ya que lo establece como un contrato general, sin establecer las directrices generales que conforman el contrato de trabajado, con el único fin de no dar los pagos correspondientes a los derechos que gozan los trabajadores, a esto se le suma que la mayoría de trabajadores no entienden con exactitud la diferencia entre los contratos de trabajo y de prestación de servicios enfocados en el tema laboral, lo que genera vulneración en los derechos a los cuales deben de gozar, pero termina dando como resultado que solo perciban una remuneración pagada

por la labor y no por los demás servicios establecidos, esto a su vez se debe a la falta de regulación y protección con los trabajadores sometidos a esta modalidad, puesto que al ser un contrato netamente civil, se le da uso en el sector laboral público y privado, dando como discusión que estos contratos sean usados como una especie de simulación laboral para beneficiar a los empleadores y perjudicar a aquellos que prestan sus servicios.

## CONCLUSIONES

Como conclusión, después de haberse determinado lo referente al contrato de prestación de servicios, se ha analizado como existen más vulneraciones hacia los derechos de los trabajadores que mecanismos o formas de llegar a protegerlos, todo es debido a la falta de aplicación normativa, creación de leyes y de reformas en los diversos códigos encargados de la regulación de los contratos, ya que esto ha ocasionado desde una confusión en los que concierne a los contratos laborales, ya que los de prestación de servicios son de carácter civil, mercantil y administrativo, permitiendo que por la falta de regulación los empleadores puedan vulnerar los derechos de los trabajadores sin sanción alguna y sin la recuperación de los derechos perjudicados hacia los trabajadores, por lo que el Ecuador en lo relativo al contrato de prestación de servicios aún no ha establecido las pautas necesarias para su debida conformación y estipulación a favor de los trabajadores.

Se evidencio a lo largo del desarrollo del proyecto que en su mayoría los derechos de los trabajadores sometidos a los contratos de prestación de servicios no se encuentran respetados y consagrados para la protección de los mismos, de entre los cuales podemos resaltar uno de los principales derechos como el derecho a la afiliación al IESS y a la jubilación, lo que ha permitido a los empleadores no optar por la afiliación a este grupo de trabajadores y más bien ha generado que se vulneren este y otros derechos que por la falta de normativa no se han podido consagrar para la debida protección de sus derechos, además de que los empleadores al no crear puestos de trabajos permanentes han ocasionado que se utilice a estos contratos para dar paso a la vulneración laboral contra las personas sometidas a esta modalidad contractual.

A su vez, la falta de empleo en el medio ecuatoriano ha ocasionado en gran medida que los trabajadores opten por someterse a cualquier puesto de trabajo sin importar las consecuencias que podrían tener en el largo plazo con sus derechos, esto ha generado que se firmen varios contratos sin generar relación laboral pero se percibe una remuneración, que es lo primordial al momento de realizar un servicio, pero los derechos de aquellos que han prestado dicho servicio sin generar relación permite la vulneración de un sin fin de derechos consagrados en los cuerpos normativos de la nación enfocados en los sectores laborales, la situación del país permite que los empleadores en este caso solo realicen el pago de los servicios dados, más no el respeto de los demás derechos laborales,

perjudicando de tal manera la estabilidad laboral de los trabajadores y el goce a una vida digna.

## **RECOMENDACIONES**

### **Reformas y aplicación en la ley.**

Uno de las principales recomendaciones que se deben tomar en cuenta para evitar toda una confusión entre los distintos contratos que existen sería mediante una reforma dentro del Código de Trabajo, en la cual se debería de implementar los contratos de prestación de servicios para que así los trabajadores sometidos a estos contratos puedan contar con los mismos derechos que los trabajadores que han pactado con los empleadores para que de tal manera no se sigan vulnerando los derechos laborales, se implementan medidas a favor de los trabajadores por esta prestación y que se empiece a regular en el Código de Trabajo los contratos de prestación de servicios. Lo cual permitirá al Ecuador ser uno, sino es que el primer país a nivel mundial en establecer dichos contratos en su legislación laboral, dando la posibilidad de que los demás países puedan implementar la normativa del Ecuador para la prestación de los servicios en los contratos laborales.

### **Aplicación de normativa internacional**

Otra recomendación que se podría optar para cuando se encuentre en disputa un trabajador o contratista, contra el empleador o contratante es que se empiece a utilizar la normativa de países como Colombia, Chile y España para que se tomen en cuenta las pautas necesarias para establecer la relación laboral entre las partes intervinientes y que se respete a los trabajadores, donde como resultado que se tome en cuenta a los trabajadores por prestación de servicios, como sujetos de derechos laborales, se les adjudique las protecciones necesarias por la ley y que se estipule en la nación el uso de normativa laboral internacional para la protección de los derechos.

### **Capacitaciones a los trabajadores**

Se debe de tomar en cuenta que al momento de la celebración de los contratos de prestación de servicios no se tiene con exactitud los derechos y el tipo de contrato al que se someten los trabajadores, debido a la falta de norma, lo que perjudicaría y causaría una alteración en su haber, por lo que se debe de implementar de mejor manera capacitaciones

hacia los trabajadores para que sus derechos no sean vulnerados y se pueda respetar tanto la labor pactada como los intereses de los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Maldonado Jara, A. (2022). Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores. [ Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH.

Pluxee. (s.f). Contrato de prestación de servicios. Recuperado el 6 de febrero del 2025, de

<https://www.pluxee.co/blog/contrato-prestacion-de-servicios/>

Colombia. Ministerio del Trabajo. (s.f). Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 34. Recuperado el 8 de febrero del 2025, de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/laboral-y-seguridad-social/empleo-formal-vs-prestacion-de-servicios-la-realidad>

Producción Científica LUZ. (s.f). Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador. Frónesis. Recuperado el 8 de febrero del 2025, de

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/40849>

Revista Foro UASB. (s.f). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Cometario de fallo. Recuperado el 3 de febrero del 2025, de

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/2478/2363?inline=1>

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

El Tiempo. (2019, agosto 1). ¿Cuáles son mis derechos en un contrato por prestación de servicios? El Tiempo. Recuperado el 9 de febrero del 2025, de <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/cuales-son-mis-derechos-en-un-contrato-por-prestacion-de-servicios-410694>

González, A. (2018). El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 5 de febrero del 2025.

Ministerio de Defensa y Justicia de Ecuador. (2023). Defensa de los derechos laborales: vía constitucional o vía ordinaria. Recuperado el 6 de febrero del 2025, de <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34848>

Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2020). Código del Trabajo. Consejo de la Judicatura. Recuperado el 5 de febrero del 2025, de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Checklist Fácil. (2021). ¿Qué es la prestación de servicios? . Blog TOTVS. Recuperado el 4 de febrero del 2025, de <https://es.checklistfacil.com/blog/servicios/>

TOTVS. (2024). Prestación de servicios: Qué es, ejemplos y desafíos. Blog TOTVS. Recuperado el 5 de febrero del 2025, de

<https://es.totvs.com/blog/gestion-de-servicios-2/prestacion-de-servicios-que-es-ejemplos-y-desafios/>

Flórez L. (2024). Consejo de Estado y desnaturalización del contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia. Universidad Nacional del Litoral. Redactado de:

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/Redoeda/article/view/13680/19407>

Ríos M. (2023). Desnaturalización del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales: hacia el contrato realidad. Universidad EAFIT. Redactado de:

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/dd93df42-0115-4df7-9809-29e83c11f464/content>

Guzmán M. (2024). Regulación del contrato de prestación de servicios. Universidad EAN. Redactado de:

<https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/d0e81bb0-ccf1-49ca-b219-cc93f205f4c6/content>

Cuesta J. (2022). El contrato de prestación de servicios profesionales suscrito con personas naturales, como su forma de vinculación en la administración pública del orden municipal. Institución Universitaria de Envigado IUE. Redactado de:

<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/3412/1/2.%20Art%c3%adculo.pdf>

Forigua A. (2023). El contrato de prestación de servicios profesionales: Perspectivas distintivas frente a la vinculación de los servidores públicos en el Estado Colombiano. Universidad Libre. Redactado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25923/ARTICULO%20DE%20INVESTIGACION%20-ESP.%20DERECHO%20ADMINISTRATIVO%20CAICEDO%20-DOMINGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanegas J. (2021). Los elementos de la teoría del contrato realidad en los contratos de prestación de servicios. Universidad Militar Nueva Granada. Redactado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/6b0b54b6-ad7d-4695-803e-7fea4a970117/content>

Toro A. (2012). Contrato de prestación de servicios profesionales y su correlación con la posible existencia de las nóminas paralelas en las entidades públicas. Universidad Libre.

Redactado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17446/CONTRATO%20DE%20PRESTACION%20DE%20SERVICIOS%20PROFESIONALES.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Gallardo N. (2023). La indebida aplicación del contrato de prestación de servicios profesionales como forma de construir la simulación laboral y su afección a los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana. Universidad del Azuay. Redactado de:

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13890/1/19413.pdf>

Ruiz J. (2013). Validez de la cláusula de confidencialidad en los contratos laborales.

Universidad Panamericana. Redactado de:

<https://glifos.upana.edu.gt/library/images/4/48/T-JUR-1468.pdf>

Herrero A. (2013). Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo. Scielo.

Redactado de:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512013000200005&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512013000200005&script=sci_arttext)

Toca J. (2023). Que es el derecho contractual y los servicios legales de contratos: una guía completa en México. Redactado de:

<https://www.jimeneztoca.com/que-es-el-derecho-contractual-y-los-servicios-legales-de-contratos/#:~:text=El%20derecho%20contractual%20se%20refiere,intereses%20de%20las%20partes%20involucradas.>

Vargas J. (2023). La libre expresión en el trabajo, cláusulas de confidencialidad y de respeto. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Redactado de:

<https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/La%20libre%20expresion%20en%20el%20trabajo%20Nunez.pdf>

Pertuz Y. (2020). El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. Universidad Libre. Redactado de:

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/directum/article/view/7260>

Campoverde C. (2021). “La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales”. Dspace. Redactado de:

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7843>

Herrera M. (2006). “El debate jurídico en torno al contrato de prestación de servicios. Prolegomenos. Redactado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/876/87601706.pdf>

González G. (2008). “El contrato de prestación de servicios en la legislación contractual administrativa colombiana”. Universidad de la Sabana. Redactado de:

[https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3684/132213.pdf?sequence=1  
&isAllowed=y](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3684/132213.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silva P. (2023). “Eficacia contractual ante el incumplimiento de cláusulas confidencialidad y pacto de no competencia por obstáculos de normas ordinarias y constitucionales nicaragüenses dentro de las relaciones laborales”. Universidad Autónoma de Nicaragua, León UNAN-LEÓN. Redactado de:

<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9731/1/253182.pdf>

## **ANEXOS**

Juan Mateo Martínez Almachi portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105189260. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “La indebida aplicación de los contratos de prestación de servicios como medios para la explotación laboral en el contexto actual ecuatoriano” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 3 de abril de 2025

F: .....Mateo M.....

Juan Mateo Martínez Almachi

C.I. 0105189260