FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.

Carrera de Derecho

Trabajo de Integración Curricular para obtener el título de Abogado:

Título.

La simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador frente al principio de primacía de la realidad

Autor

Luis Fernando Chimborazo Cueva

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda - Bolívar

2026

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, Tutor del Trabajo de Integración Curricular, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular; certifico:

Que el señor **Luis Fernando Chimborazo Cueva**, ha desarrollado su proyecto de titulación para optar por el Título de Abogado, cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas por el suscrito en su Trabajo de Integración Curricular, titulado**: "LA SIMULACIÓN DE RELACIONES CIVILES PARA ENCUBRIR VÍNCULOS LABORALES EN EL ECUADOR FRENTE AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD"**, el mismo que cumple con todos los requisitos exigidos por la Ley, por lo que apruebo el mismo y autorizo su presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Luis Fernando Chimborazo Cueva**, egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento, declaro en forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular, titulado: **"LA SIMULACIÓN DE RELACIONES CIVILES PARA ENCUBRIR VÍNCULOS LABORALES EN EL ECUADOR FRENTE AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD"**, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en el mismo, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, artículos de legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,



CHIMBORAZO CUEVA LUIS FERNANDO

Autor



Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

No. ESCRITURA	20260201003P01870

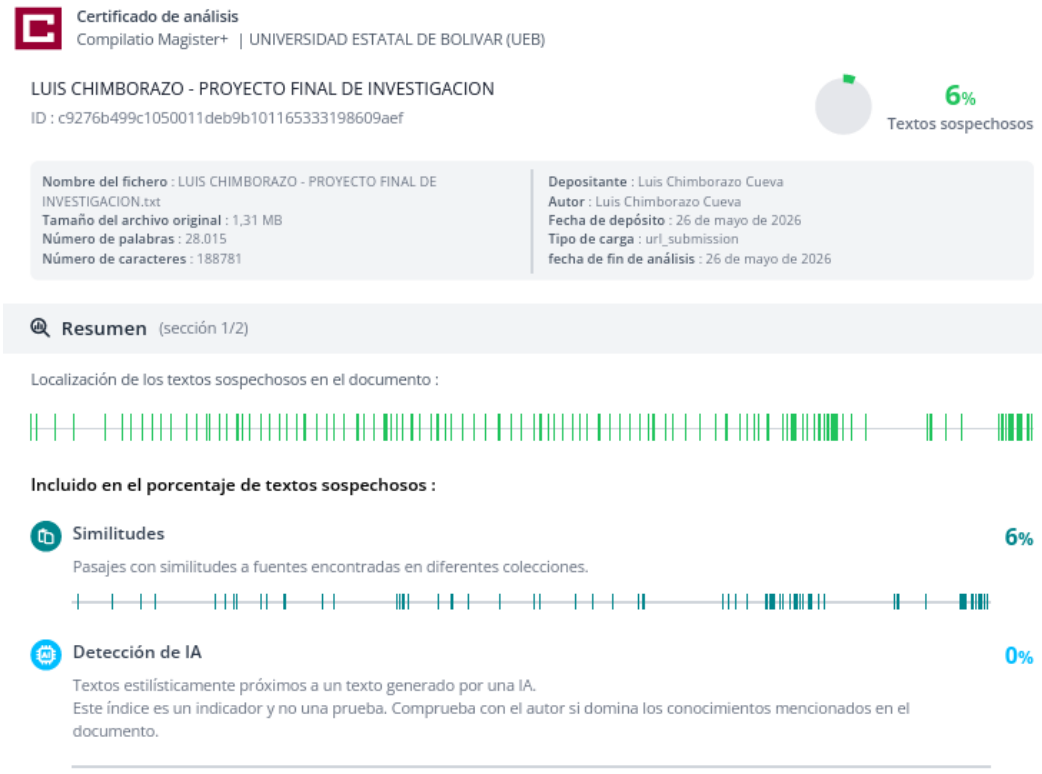
DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
CHIMBORAZO CUEVA LUIS FERNANDO
CUANTIA: INDETERMINADA
FACTURA: 001-002- 000016497
DI: 2 COPIA

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día quince de junio de dos mil veintiséis, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece el señor **CHIMBORAZO CUEVA LUIS FERNANDO**, de estado civil soltero, domiciliado en la ciudad de Nueva Loja, provincia de Sucumbíos y de paso por este lugar, con celular número 0985212868, correo electrónico chimborazof126@gmail.com, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idóneo para contratar y obligarse a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente trabajo de Investigación, con el tema: "LA SIMULACIÓN DE RELACIONES CIVILES PARA ENCUBRIR VÍNCULOS LABORALES EN EL ECUADOR FRENTE AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD", previo la obtención del título de Abogado, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar** es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por el autor. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.

CHIMBORAZO CUEVA LUIS FERNANDO
C.C. 2100835111

AB.HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

REPORTE SISTEMA COMPILATIO



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

LUIS CHIMBORAZO - PROYECTO FINAL DE INVESTIGACION
ID : c9276b499c1050011deb9b101165333198609aef

6%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : LUIS CHIMBORAZO - PROYECTO FINAL DE INVESTIGACION.txt
Tamaño del archivo original : 1,31 MB
Número de palabras : 28.015
Número de caracteres : 188781

Depositante : Luis Chimborazo Cueva
Autor : Luis Chimborazo Cueva
Fecha de depósito : 26 de mayo de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 26 de mayo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 6%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Detección de IA 0%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Luis Fernando Chimborazo Cueva, portador de la Cédula de Identidad No 2100835111, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: La simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador frente al principio de primacía de la realidad,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Luis Fernando Chimborazo Cueva

Autor

Dedicatoria

Dedico esta tesis, en primer lugar, a la memoria de mi abuelo, quien partió mucho antes de que iniciara mi vida universitaria, pero cuyo recuerdo ha permanecido siempre presente en mi corazón. Aunque no pudo verme comenzar ni culminar esta etapa académica, llevo conmigo sus enseñanzas, su cariño y los momentos compartidos, los cuales forman parte importante de mi vida y de la persona que soy hoy. Para mí, su recuerdo fue una sugestión silenciosa, una fuerza que me acompañó en mis momentos de esfuerzo y una razón más para seguir hasta alcanzar el objetivo fijado.

A mis padres Jorge Chimborazo y Lilia Cueva, a quienes lo dedico con amor y agradecimiento, ya que su apoyo constituye la razón más importante para mi vida. Gracias a ellos por su esfuerzo, su sacrificio, su paciencia, su apoyo incondicional en cada momento de mi formación. Gracias, compañeros de siempre, porque me enseñaron que las metas se alcanzan con responsabilidad, humildad y perseverancia, y porque han estado conmigo en los momentos de diversión, pero también cuando las cosas se complicaban más de la cuenta.

Dedico esta tesis, especialmente, para mi hermana, a quien veo como el motor que me empujó a seguir adelante, ya que ha sido uno de mis más grandes motivos para no rendirme. Su presencia en mi vida fue la que me obligó a esforzarme todos los días, a no rendirme cuando las dificultades hacían su aparición, y a demostrarme que todo sacrificio tiene sentido cuando uno tiene una razón muy profunda para continuar. Ella representa inspiración, fuerza y esperanza en mi camino, y por eso este logro también lleva su nombre, porque fue una parte fundamental de mi motivación para alcanzar esta meta.

También dedico este trabajo a mis amistades, *Jorge Cabezas, Lizbeth Vitonera, Jhoel Travez y Katherine León, Karen Ramos,* quienes formaron parte importante de esta etapa universitaria. Gracias por su compañía, por las palabras de ánimo, por las risas, por los consejos y por estar presentes en distintos momentos de este proceso. Su amistad hizo que este camino fuera más llevadero, especial y significativo.

Luis Chimborazo

Agradecimiento

"Supera tus límites aquí y ahora."

Yami Sukehiro-Black Clover

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por haberme dado la vida, la salud, la fortaleza y la sabiduría necesarias para llegar hasta este momento tan importante de mi formación académica. Culminar este proyecto de investigación representa el resultado de un camino lleno de esfuerzo, responsabilidad, sacrificio y aprendizaje, en el cual existieron momentos de cansancio, dudas y dificultades, pero también instantes de satisfacción, crecimiento personal y esperanza. Gracias a todas las etapas transitadas aprendí que los sueños exigen disciplina, constancia, valentía para no quedarse atrás; aun cuando el camino sea difícil.

A mi familia, mis agradecimientos profundos porque son el fundamento de mi vida y han estado a mi lado en todo este proceso. Gracias por el amor, la paciencia, la comprensión, el apoyo incondicional, por las palabras de aliento en los momentos de mayor complejidad y por haber creído en mí en los momentos difíciles. Gracias por haberse vuelto un motor constante para no rendirme, para dar la lucha cada día y también para recordar que este logro no es solo mío.

Agradezco de forma particular al Dr. Luis Alfonso Bonilla, por su guía, acompañamiento y apoyo durante todo el proceso de mi proyecto de investigación. Su acompañamiento, su bagaje intelectual y su consejo fueron fundamentales para la configuración de este trabajo investigativo. Gracias a su dirección fortalecí mis ideas, mejoré el contenido de la investigación, pero además fui avanzando con la seguridad suficiente en cada una de las etapas de este proceso.

También agradezco a mis compañeros y amistades que formaron parte de esta etapa universitaria. Gracias por los momentos compartidos, por el apoyo, las palabras de ánimo, las experiencias y los recuerdos que han hecho del camino realizado una etapa significativa e inolvidable para mí, la universidad no solo me ha servido para adquirir conocimientos, sino también para conocer a personas que han facilitado el camino de ese recorrido. Hoy comprendo que superar los límites no significa avanzar sin miedo o sin cansancio, sino continuar a pesar de ellos. Este proyecto de investigación representa una meta alcanzada, una prueba de perseverancia y el inicio de nuevos desafíos que asumiré con gratitud, responsabilidad y esperanza.

INDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..... *I*

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA ..... *II*

REPORTE SISTEMA COMPILATIO ..... *III*

Dedicatoria ..... *III*

Agradecimiento ..... *IV*

INDICE ..... *V*

CAPITULO I – PROBLEMA *1*

1. TITULO: "La simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador frente al principio de primacía de la realidad" 1

1.2 INTRODUCCION 4

1.3 Descripción del problema 5

1.4 Formulación del Problema 7

1.5 Hipótesis 7

1.6 Variables: 7

1.6.1 Variable independiente: 7

1.6.2 Variable dependiente: 7

1.7 Objetivo General: 7

1.7.1 Objetivos específicos: *7*

1.9 Justificación 7

CAPITULO II-MARCO TEORICO *9*

1. NATURALEZA Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL 9

1.1 Concepto y definición del Derecho Laboral *9*

1.2 Evolución del trabajo y de las relaciones laborales *11*

1.4 Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador *12*

2. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL 13
2.1 Principio protector *13*
2.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos *15*
2.3 Principio de continuidad laboral *15*
2.4 Aplicación de los principios laborales en la legislación ecuatoriana *17*
3. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD 17
3.1 Definición del principio de primacía de la realidad *17*
3.2 Origen doctrinario y jurisprudencial *19*
3.3 Alcance jurídico del principio *20*
3.4 Aplicación en conflictos laborales *21*
3.5 Relación entre realidad y formalidad contractual *22*
4. RELACIÓN LABORAL 23
4.1 Concepto de relación laboral *23*
4.2 Sujetos de la relación laboral *25*
4.3 Elementos que determinan la existencia de relación laboral *26*
4.4 Diferencias entre relación laboral y relación civil *27*
4.5 Reconocimiento jurídico de la relación laboral *28*
5. CONTRATOS CIVILES Y SU UTILIZACIÓN EN ACTIVIDADES LABORALES 29
5.1 Concepto de contrato civil *29*
5.2 Prestación de servicios profesionales y contratos civiles *30*
5.3 Diferencias entre contrato civil y contrato laboral *31*
6. SIMULACIÓN JURÍDICA Y FRAUDE LABORAL 32
6.1 Concepto de simulación jurídica *32*
6.2 Simulación absoluta y simulación relativa *34*
6.3 Fraude laboral mediante contratos civiles *34*
6.4 Formas comunes de simulación laboral *35*
7. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA 37
7.1 Criterio de subordinación o dependencia *37*
7.2 Prestación personal del servicio *38*
7.3 Remuneración como elemento laboral *39*

7.4 Exclusividad y horario de trabajo *40*
7.5 Continuidad y permanencia de la prestación *41*
8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA SIMULACIÓN LABORAL 42
8.1 Nulidad o ineficacia de actos simulados *42*
8.2 Responsabilidad del empleador *42*
8.3 Protección constitucional de los derechos laborales *43*
9. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO 44
9.1 Prestación personal de servicios *44*
9.2 Relación de dependencia o subordinación *45*
9.4 Remuneración o salario *46*
9.5 Consentimiento entre las partes *48*
10. ROL DEL ESTADO Y MECANISMOS DE CONTROL 49
10.1 Función protectora del Estado en materia laboral *49*
10.2 Actuación del Ministerio del Trabajo *50*
10.3 Rol de los jueces laborales *51*
11. DIMENSIÓN ÉTICA Y SOCIAL DE LA SIMULACIÓN LABORAL 52
11.1 Ética en las relaciones laborales *52*
11.2 Vulneración de derechos del trabajador *53*
11.3 Afectación a la seguridad social *54*
MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL 54
1. Normativa nacional 55
2. Normativa internacional 57
CAPITULO III - METODOLOGÍA *60*
3.1. Enfoque y diseño de la investigación 60
3.2. Métodos de investigación 61
3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 62
3.4. Población, muestra y procedimiento 64
3.5. Delimitación geográfica y temporal 64
Capitulo IV – Resultados y discusión 68

4.1 Resultados 68

4.2 Discusión 68

CAPITULO V – CONCLUCIONES Y RECOMENDACIONES 82

CONCLUSIONES 82

RECOMENDACIONES 82

Bibliografía *83*

ANEXOS *87*

CAPITULO I – PROBLEMA

“La simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador frente al principio de primacía de la realidad”

1.1 RESUMEN

La presente investigación presenta una aproximación sobre la problemática de la simulación de relaciones civiles como un mecanismo para encubrir verdaderos vínculos laborales en el Ecuador, práctica que genera detrimento de forma directa en la protección de los derechos de los trabajadores. Tal situación se presenta cuando los empleadores deciden revestir sus vínculos laborales bajo la forma de figuras contractuales o civiles o mercantiles, como los contratos de prestación de servicios profesionales o el pago de la factura por los servicios prestados, con la finalidad de evadir el contenido de obligaciones laborales dispuestas por la normativa laboral ecuatoriana vigente referidas al pago de beneficios sociales, a la afiliación a la seguridad social y a la garantía de la estabilidad en el empleo.

En tal contexto, el trabajo se centra en el principio de primacía de la realidad, el cual resulta ser, indudablemente, un pilar fundamental del Derecho Laboral ecuatoriano. Este principio sostiene que, en caso de contradicción entre lo que ocurre en la práctica y lo que se encuentra estipulado de forma contractual, primero debe prevalecer la realidad de los hechos. Desde ese ángulo, la investigación tiene la finalidad de analizar cómo es que este principio es utilizado por las autoridades administrativas y judiciales para dar lugar a la existencia de una relación laboral, incluso cuando las partes han simulado su relación laboral, en otras palabras, en los casos en los que ha habido simulación laboral.

Como principales conclusiones se establece que la simulación de relaciones civiles es una manera de fraude o precarización laboral que atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores y deslegitima el sistema de garantías laborales. Por eso, se deduce que debe de reforzarse la aplicación del principio de primacía de la realidad, así como mejorar los mecanismos de control institucional y aumentar la concienciación sobre la importancia de respetar la normativa laboral. Finalmente, se exponen recomendaciones dirigidas a optimizar la protección de los derechos laborales y prevenir el uso indebido de figuras civiles en el ámbito laboral ecuatoriano.

Palabras clave: Simulación laboral, relaciones civiles, relación laboral encubierta, primacía de la realidad, derechos laborales, fraude laboral, precarización laboral, contratos civiles, seguridad social, Derecho Laboral ecuatoriano.

ABSTRACT

This research presents an approach to the problem of the simulation of civil relationships as a mechanism to conceal genuine employment relationships in Ecuador, a practice that directly undermines the protection of workers' rights. This situation arises when employers choose to disguise their employment relationships as contractual, civil, or commercial arrangements, such as professional services contracts or invoices for services rendered, in order to evade the labor obligations established by current Ecuadorian labor law regarding the payment of social benefits, social security affiliation, and job security.

In this context, the work focuses on the principle of the primacy of reality, which is undoubtedly a fundamental pillar of Ecuadorian labor law. According to this principle, if an event occurs which contradicts a contract, the facts will determine the reality. Therefore, this research study attempts to understand how this principle is applied by administrative and judicial authorities to find whether there is an employment relationship even when there has been a simulated relationship created by the parties, such as in instances of simulated employment.

The main conclusions are that the simulation of civil relationships is a form of fraud or labor precarization that violates workers' fundamental rights and undermines the system of labor guarantees. As a result, it is concluded that enhancing the role of the principle of primacy of reality should be given importance, strengthening institutional arrangements to create better control systems and improving awareness with respect to the necessity of complying with labor legislation. Lastly, recommendations are offered for optimising the safeguarding of labour rights, and ensuring the effective use of civil agreements within the laboral context of Ecuador.

Keywords: Employment simulation, civil relations, disguised employment relationship, primacy of reality, labor rights, labor fraud, job insecurity, civil contracts, social security, Ecuadorian Labor Law.

1.2 INTRODUCCION

La simulación contractual en materia laboral constituye una problemática jurídica de notable importancia dentro del ordenamiento ecuatoriano, debido a que se presenta cuando una relación que en la práctica reúne los elementos propios del contrato de trabajo es revestida bajo la apariencia de una figura civil, como ocurre con los contratos de prestación de servicios profesionales, servicios inmateriales, locación de servicios u otras modalidades contractuales que, aunque pueden ser válidas dentro del Derecho Civil, pierden legitimidad cuando son utilizadas para ocultar una verdadera relación de dependencia, por ello, esta investigación parte de la necesidad de analizar la diferencia entre la forma contractual declarada y la realidad material en la que se ejecuta la prestación de servicios, especialmente cuando el trabajador cumple horarios, recibe órdenes, desempeña funciones permanentes, utiliza herramientas proporcionadas por el empleador y percibe una remuneración periódica, elementos que permiten advertir la posible existencia de una relación laboral encubierta .

En este contexto, la distinción entre una relación laboral y una relación civil adquiere especial relevancia, ya que no todo contrato civil implica fraude o simulación, ni toda prestación de servicios profesionales debe ser considerada automáticamente laboral, sin embargo, el problema surge cuando la figura civil se emplea como un mecanismo para evadir obligaciones laborales, desconocer beneficios sociales, evitar la afiliación a la seguridad social o impedir el reconocimiento de derechos que, por su naturaleza, son irrenunciables, de ahí que el análisis jurídico no pueda limitarse al nombre asignado al contrato ni a la voluntad formalmente expresada por las partes, sino que debe orientarse a examinar las condiciones reales de la prestación, la existencia de subordinación o dependencia, la forma de pago, la continuidad del servicio, la integración del trabajador en la estructura organizativa y los indicios que permitan establecer si el supuesto vínculo civil encubre una verdadera relación de trabajo.

La importancia de esta investigación radica en que la simulación laboral no solo produce efectos jurídicos individuales para el trabajador afectado, sino que también genera consecuencias sociales y económicas más amplias, debido a que contribuye a la precarización del empleo, debilita el sistema de seguridad social, reduce la transparencia de las relaciones laborales y permite que determinadas actividades permanentes sean cubiertas mediante formas contractuales que no reconocen la verdadera naturaleza del vínculo, en ese sentido, el Derecho Laboral cumple una función protectora frente a estas prácticas, porque busca equilibrar una relación caracterizada por

la desigualdad material entre trabajador y empleador, y para ello resulta indispensable aplicar principios laborales como la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad laboral, la buena fe contractual y, de manera especial, la primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad ocupa un lugar central en el tratamiento jurídico de la simulación contractual, porque permite que los jueces, autoridades administrativas y operadores jurídicos valoren los hechos por encima de la apariencia formal, de modo que, si existe contradicción entre lo pactado documentalmente y lo ocurrido en la práctica, debe prevalecer la realidad material de la relación, este principio impide que la autonomía de la voluntad sea utilizada para desconocer derechos laborales, ya que la existencia de una relación de trabajo no depende únicamente de lo que las partes hayan declarado, sino de la situación real en la que el trabajador se encuentra frente a la prestación de servicios, por ello, cuando se verifica prestación personal, dependencia y remuneración, corresponde reconocer el vínculo laboral con todos sus efectos jurídicos, aun cuando se haya utilizado una forma civil para presentarlo de manera distinta.

Desde el punto de vista normativo, el estudio se sustenta en el marco jurídico nacional e internacional aplicable a la protección del trabajo, particularmente en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Código Civil, la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia y los estándares emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, instrumentos que permiten analizar la simulación contractual como una práctica contraria a la protección laboral cuando afecta derechos de las personas trabajadoras, en consecuencia, la presente investigación tiene como finalidad analizar los elementos jurídicos que permiten distinguir una relación laboral de una relación civil en casos de simulación contractual, con especial atención a los criterios de subordinación, prestación personal, remuneración, continuidad, horario, dependencia económica e integración organizativa, con el propósito de aportar una base académica que contribuya a identificar relaciones laborales encubiertas y fortalecer la tutela efectiva de los derechos laborales en el Ecuador.

1.3 Descripción del problema

El trabajo es uno de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador y uno de los pilares del desarrollo económico y social del país. En ese sentido, el ordenamiento jurídico laboral se ha articulado a partir de principios de protección, de irrenunciabilidad de derechos, así como del principio de primacía de la realidad; todo ello con el fin de equilibrar la relación desigual que caracteriza las interacciones entre el empleador y el

trabajador. Sin embargo, en la práctica, existen, en sentido contrario, mecanismos que tratan de eludir la aplicación de las normas laborales por medio de simulaciones de relaciones del ámbito civil.

En el Ecuador, cada vez es más frecuente que empleador utilicen figuras contractuales del tipo civil, y así, acudamos a contratos de prestación de servicios profesionales, contratos por honorarios o contratos de independencia con el objeto de camuflar relaciones de trabajo. Así, bajo estos modos, aunque en la práctica concurren elementos propios de la relación laboral como lo son la subordinación, la dependencia y la remuneración, formalmente la relación se presenta como de tipo civil, para evadir el cumplimiento de los derechos laborales y las obligaciones patronales.

La práctica de estos contratos civiles implica múltiples consecuencias tanto jurídicas como sociales, ya que, en primer lugar, conlleva la vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, tales como la estabilidad en el empleo, el acceso a la seguridad social, el pago de remuneraciones adicionales, vacaciones, utilidades y otros beneficios que establece la ley. En segundo lugar, promueve la precarización del trabajo y la desnaturalización del sistema de protección laboral creado a tal efecto que no garantiza condiciones dignas de trabajo; y, en tercer lugar, genera inseguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores, al desnaturalizar la verdadera esencia de la relación contractual.

Para ilustrar el principio de primacía de la realidad, con este principio prima lo que en la práctica ocurre frente a lo que las partes han pactado, en tanto que en caso de disconformidad entre lo que acontece o se pactó, prima lo que en la práctica acontece, su aplicación no siempre funciona. Las dificultades de prueba, el temor de la persona trabajadora a perder su trabajo, la desigualdad económica de los sujetos o la escasa actividad de los organismos de control contribuyen a que estas prácticas se mantengan en el tiempo.

En este contexto, resulta necesario comprobar si el principio de la primacía de la realidad puede ser un mecanismo suficiente para enfrentar la simulación, que tiene por objeto encubrir relaciones laborales mediante relaciones civiles, o si bien existen vacíos legales y problemas de aplicación que permiten que estas relaciones en la práctica se mantengan. La indagación de tales problemas resulta de vital importancia para poder mejorar la tutela de los derechos laborales y la protección jurídica en la República del Ecuador.

1.4 Formulación del Problema

¿De qué manera la simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador afecta la aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad?

1.5 Hipótesis

La simulación de relaciones civiles para encubrir relaciones laborales precariza la relación laboral en el Ecuador

1.6 Variables:

1.6.1 Variable independiente:

Simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales.

1.6.2 Variable dependiente:

Precariza las relaciones laborales en el Ecuador

1.7 Objetivo General:

Demostrar la simulación de relaciones civiles que se utilizan para encubrir las relaciones laborales en el Ecuador y su repercusión en la vulneración al principio de primacía de la realidad como pilar fundamental para la protección de los derechos laborales.

1.7.1 Objetivos específicos:

1. Identificar los elementos de tipo jurídico que pueden servir para distinguir entre una relación laboral de una relación civil.
2. Examinar las principales modalidades de simulación contractual que son utilizadas en pro de encubrir relaciones laborales.
3. Analizar el principio de la primacía de la realidad en la jurisprudencia ecuatoriana frente a casos de relaciones civiles simuladas.

1.9 Justificación

La presente investigación sobre la simulación de relaciones civiles como mecanismo para ocultar vínculos laborales relaciones laborales está sustentada en la necesidad de visibilizar una circunstancia que existe en la realidad ecuatoriana que ha llegado a ser en muchas ocasiones normalizada o relativizada tanto por las personas empleadoras como por el propio entorno social., tal práctica representa una determinada forma de contravención que afecta a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras e incide en la situación laboral actual de las personas

trabajadoras afectadas, e igualmente incide en la eventualidad de su futura estabilidad laboral, pues la misma extorsiona el acceso a derechos legales y a condiciones de trabajo dignas, junto con un nivel de seguridad social.

Las causas que justifican esta investigación son de suma importancia, puesto que facilitan el conocer las causas estructurales de este mismo problema, tales como el desempleo, el subempleo, la informalidad laboral, la desigualdad económica y el escaso funcionamiento de los mecanismos de control y supervisión por parte de las instituciones encargadas de la materia. En este sentido, es necesario enfocar esta situación desde una perspectiva crítica y jurídica, de forma que se pueda intentar tener una comprensión del problema y en el mismo sentido poder incentivar un mayor compromiso tanto institucional como social en la eliminación de esta práctica.

El análisis de esta problemática a nivel local contribuye al brindar una mirada más concreta, más contextualizada acerca de la forma en la que viene operando la simulación contractual, dado las peculiaridades sociales, económicas y culturales del Ecuador. De este modo, se permite entender cómo estas prácticas se van adaptando a distintas realidades y sectores productivos y golpeando de distinta manera a los trabajadores. Y así se ve la necesidad de proponer alternativas de solución que sean factibles de acuerdo a la realidad ecuatoriana, sobre todo en lo que concierne a la prevención, al control y a la sanción de la simulación laboral que desnaturaliza la relación verdadera de trabajo.

La investigación pretende ayudar a desarrollar el saber en el ámbito jurídico-laboral, brindando los elementos de tipo teórico y práctico que sirvan como punto de referencia para implementar políticas públicas, reformas normativas o estrategias institucionales que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras; así también, se articula como el momento de reflexionar y pensar la importancia del compromiso por una ética profesional que defiende la justicia social, la equidad y el respeto de la dignidad humana en el trabajo.

El estudio de la simulación de relaciones civiles en el Ecuador no sólo resulta pertinente, sino que también tiene que ser necesario ya que ayuda a crear conciencia de las consecuencias negativas causadas por esta institución, tanto en el ámbito jurídico y social como en lo concerniente a las relaciones laborales. También de la mano invita a que cambie el tratamiento de esta institución, apoyando un cambio en su tratamiento legal que busque reforzar la aplicación del principio de primacía de la realidad y que de esta forma se acabe fijando un sistema laboral más justo.

CAPITULO II-MARCO TEORICO

1. NATURALEZA Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL

1.1 Concepto y definición del Derecho Laboral

El Derecho Laboral puede comprenderse, en primer término, desde su dimensión social, debido a que su objeto no se reduce a la existencia de un acuerdo entre partes, sino que se relaciona con una realidad jurídica en la que interviene la persona trabajadora como sujeto de protección, por ello, Orbe sostiene que se trata de un "derecho eminentemente social" (Orbe, 2025, p. 15), expresión que permite identificar que esta rama del Derecho se encuentra orientada a regular relaciones laborales que tienen una relevancia humana, económica y jurídica, en tanto el trabajo no puede analizarse únicamente como una prestación de servicios, sino como una actividad que genera derechos, obligaciones y efectos dentro de una relación marcada por la necesidad de tutela normativa.

Esta cita permite analizar que el Derecho Laboral posee una naturaleza especial dentro del ordenamiento jurídico, ya que su carácter social implica que no parte únicamente de una igualdad formal entre trabajador y empleador, sino de una relación en la que pueden existir diferencias materiales que justifican una regulación protectora, de este modo, cuando se afirma que es un derecho eminentemente social, se reconoce que su finalidad no consiste solo en organizar la relación laboral, sino también en garantizar que el trabajador no quede expuesto a situaciones que puedan afectar sus derechos, especialmente cuando presta servicios dentro de una relación de dependencia y subordinación.

Desde la perspectiva de cómo debe configurarse la relación laboral, Peñarreta asevera que la relación laboral "se muestra mediante la prestación de servicios lícitos e personales, bajo su dependencia, a cambio de un salario" (Peñarreta, 2023, p. 26), cita que constituye un argumento de peso para la determinación de todos esos elementos que permiten reconocer la existencia del vínculo laboral, ya que no toda actividad ejecutada por una persona, sin más, constituye necesariamente una relación de trabajo, sino que solamente la actividad que contiene una prestación personal, una situación de dependencia y una contraprestación económica, elementos significativos para distinguir la relación laboral de otras formas jurídicas en las que pudiera encontrarse una similitud formal, pero que no se correspondan necesariamente con la misma naturaleza.

El primer análisis que se desprende de esta cita se relaciona con la prestación personal de servicios, debido a que el trabajador interviene directamente en el cumplimiento de la actividad, lo que permite comprender que la relación laboral no se construye sobre una prestación abstracta, sino sobre la participación concreta de una persona determinada, en ese sentido, la prestación lícita y personal representa uno de los elementos que permite individualizar el vínculo laboral, pues el trabajador no actúa como un sujeto completamente ajeno a la estructura de quien recibe el servicio, sino como parte de una relación jurídica que se desarrolla mediante su actividad directa.

El segundo aspecto relevante se encuentra en la dependencia y la remuneración, ya que estos elementos permiten explicar que la relación laboral no se limita a la realización de una actividad, sino que implica una conexión jurídica y económica entre trabajador y empleador, por ello, la dependencia permite identificar que el servicio se presta dentro de una determinada estructura de dirección, mientras que la remuneración confirma que dicha prestación genera una contraprestación económica, de modo que el Derecho Laboral se ocupa precisamente de proteger esta relación personal, dependiente y remunerada, evitando que sea confundida con figuras que no reflejan su verdadera naturaleza.

En cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo laboral, Gaspar, Alvarado y Díaz sostienen que “La relación laboral nace de un vínculo jurídico de carácter personal” (Gaspar, Alvarado & Díaz, 2020, p. 384), afirmación que permite reforzar la idea de que el Derecho Laboral no regula únicamente hechos económicos o actividades productivas, sino relaciones jurídicas en las que interviene directamente la persona trabajadora, por consiguiente, el vínculo laboral no puede ser entendido como una simple ejecución de tareas, sino como una relación que genera consecuencias jurídicas específicas y que requiere una regulación destinada a reconocer los derechos que nacen de dicha prestación personal.

El carácter personal del vínculo laboral permite analizar que el trabajador ocupa una posición central dentro de la relación de trabajo, porque la prestación de servicios se encuentra vinculada con su propia actividad, su tiempo y su participación directa, de este modo, la relación laboral se diferencia de otros vínculos jurídicos en los que puede importar únicamente el resultado o el cumplimiento de una obligación, ya que en el ámbito laboral la persona trabajadora se encuentra involucrada de manera inmediata, lo que justifica que el Derecho Laboral atienda no solo a la forma contractual, sino también a la realidad personal del servicio prestado.

1.2 Evolución del trabajo y de las relaciones laborales

La evolución del trabajo se expresa en la transformación de las actividades laborales y en la ampliación de las formas en que las personas prestan sus servicios, por ello, Borbor sostiene que "el trabajo evolucionó hacia la diversificación de puestos laborales" (Borbor, 2023, p. 22), afirmación que permite comprender que el trabajo no ha permanecido estático, sino que se ha desarrollado conforme han cambiado las formas de organización, las necesidades de producción y las modalidades en que los trabajadores se insertan en distintas estructuras laborales, lo que ha generado relaciones cada vez más diversas y complejas.

Esta cita permite analizar que la diversificación de puestos laborales exige una comprensión más amplia de la relación de trabajo, porque al existir distintas actividades, funciones y formas de prestación de servicios, se vuelve necesario identificar los elementos que permiten reconocer cuándo una relación pertenece verdaderamente al ámbito laboral, por consiguiente, la evolución del trabajo no reduce la importancia del Derecho Laboral, sino que la incrementa, ya que esta rama jurídica debe responder a nuevas realidades sin perder de vista los componentes esenciales que definen el vínculo laboral.

Además, la diversificación de puestos laborales permite sostener que el Derecho Laboral debe adaptarse a realidades cambiantes, porque las relaciones laborales pueden presentarse bajo diversas formas, denominaciones o estructuras, sin embargo, el análisis jurídico debe conservar la capacidad de identificar la realidad de la prestación de servicios, de este modo, la evolución del trabajo exige que el estudio de las relaciones laborales no se limite a la apariencia externa del vínculo, sino que examine si en la práctica existen elementos que revelan una relación laboral protegida por el ordenamiento jurídico.

En ese contexto, Peñarreta identifica como elementos determinantes la "subordinación y dependencia, y remuneración" (Peñarreta, 2023, p. 26), cita que permite precisar que, aunque el trabajo haya evolucionado y se hayan diversificado los puestos laborales, existen componentes que continúan siendo indispensables para reconocer la existencia de una relación laboral, especialmente cuando una persona presta servicios dentro de una estructura en la que existe dirección, dependencia y una contraprestación económica, elementos que permiten distinguir el trabajo dependiente de otras formas de prestación de servicios.

La subordinación y la dependencia permiten analizar que el trabajador no actúa de manera completamente autónoma, sino que desarrolla su actividad dentro de una relación en la que existe

una conexión funcional con quien recibe o dirige la prestación, por ello, estos elementos resultan decisivos para comprender la naturaleza de la relación laboral, ya que permiten identificar que el trabajador se encuentra integrado a una dinámica en la que su actividad responde a condiciones determinadas por otra persona, lo que justifica la intervención protectora del Derecho Laboral.

Por otra parte, la remuneración completa la identificación del vínculo laboral, porque permite establecer que la prestación de servicios genera una contraprestación económica, en consecuencia, la evolución de las relaciones laborales debe analizarse considerando que la diversidad de puestos y modalidades no elimina los elementos centrales del trabajo dependiente, sino que obliga a examinarlos con mayor precisión, especialmente cuando una relación puede presentarse bajo una forma distinta, pero conservar en la realidad subordinación, dependencia y remuneración, componentes que permiten afirmar la existencia de una relación laboral.

1.4 Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

En el contexto ecuatoriano, la evolución del Derecho Laboral puede analizarse desde la necesidad de enfrentar prácticas que buscan alterar la verdadera naturaleza de la relación de trabajo, en este sentido, Alegre sostiene que "La simulación es un fraude a la ley laboral" (Alegre, 2013, p. 78), expresión que permite comprender que la simulación no constituye una simple irregularidad formal, sino una práctica que afecta directamente el sentido protector del Derecho Laboral, porque utiliza una apariencia jurídica para evitar el reconocimiento pleno de los derechos laborales.

Esta cita permite analizar que la simulación vulnera la lógica propia del Derecho Laboral, ya que presenta una relación bajo una forma distinta a la que corresponde a su verdadera naturaleza, por ello, cuando se la califica como fraude a la ley laboral, se evidencia que el problema no se encuentra únicamente en la denominación del contrato o en la forma utilizada por las partes, sino en el efecto que dicha simulación produce sobre la persona trabajadora, especialmente cuando impide el reconocimiento de derechos derivados de una relación laboral real.

De manera complementaria, Alegre se refiere a la existencia de una "relación laboral oculta" (Alegre, 2013, p. 78), expresión que resulta relevante porque permite identificar aquellas situaciones en las que el vínculo laboral existe en los hechos, aunque no sea reconocido formalmente como tal, lo cual demuestra que la evolución del Derecho Laboral en el Ecuador también se relaciona con la necesidad de descubrir y reconocer relaciones encubiertas, especialmente cuando estas producen efectos sobre los derechos de los trabajadores.

La idea de una relación laboral oculta permite analizar que el Derecho Laboral ecuatoriano debe atender a la realidad de la prestación de servicios, sobre todo cuando existen elementos como la dependencia, la subordinación y la remuneración, ya que estos componentes pueden revelar la existencia de un vínculo laboral aunque las partes lo hayan presentado bajo otra denominación, por ello, la forma jurídica no debe impedir el reconocimiento de la realidad laboral, porque hacerlo significaría permitir que la apariencia prevalezca sobre la protección del trabajador.

Además, esta cita permite comprender que la evolución del Derecho Laboral ecuatoriano se orienta hacia la protección efectiva del trabajador frente a mecanismos de ocultamiento, porque una relación laboral no reconocida puede producir perjuicios en el ejercicio de derechos laborales, de este modo, el análisis de la relación laboral oculta resulta fundamental para sostener que el Derecho Laboral debe examinar la realidad del vínculo y no únicamente su presentación formal, ya que solo así puede garantizarse que los derechos laborales cumplan una función efectiva dentro del ordenamiento jurídico.

2. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

2.1 Principio protector

El principio protector constituye uno de los fundamentos centrales del Derecho Laboral, debido a que parte del reconocimiento de que el trabajador ocupa una posición que requiere especial tutela dentro de la relación laboral, en este sentido, Orbe y Dolores señalan que “El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de protección” (Orbe & Dolores, 2025, p. 2), de esta manera, la cita permite comprender que el derecho al trabajo no se analiza únicamente como una relación contractual, sino como un derecho que exige mecanismos de protección frente a posibles desequilibrios entre las partes.

El análisis de esta cita permite afirmar que el principio protector se fundamenta en la necesidad de corregir la desigualdad material existente entre empleador y trabajador, ya que el empleador suele contar con mayores recursos, capacidad de decisión y control sobre la organización del trabajo, mientras que el trabajador depende de la relación laboral para obtener una remuneración y ejercer sus derechos, por ello, el Derecho Laboral no puede tratar a ambas partes como si se encontraran en idénticas condiciones, sino que debe reconocer la posición

vulnerable del trabajador y establecer criterios de protección que impidan abusos o afectaciones a sus derechos.

Asimismo, la referencia a la parte débil de la relación laboral permite comprender que el principio protector no responde a una visión abstracta, sino a una realidad concreta de la relación de trabajo, en la cual el trabajador puede verse desprovisto de medios suficientes para defender sus derechos, por tanto, el Derecho Laboral interviene mediante normas, principios y mecanismos de tutela que buscan equilibrar esa relación, de este modo, el principio protector se convierte en una herramienta esencial para interpretar las normas laborales a favor de la protección efectiva del trabajador, especialmente cuando existen dudas, vacíos o prácticas que pueden afectar sus derechos.

En la misma línea, Villalobos y Del Salto sostienen que "Por esta razón se hace necesario que se regule estos actos y se sancione a las personas que trasgredan derechos de los trabajadores al ser la parte débil de la relación laboral" (Villalobos & Del Salto, 2024, p. 2109), afirmación que permite conectar el principio protector con la necesidad de establecer respuestas jurídicas frente a conductas que vulneran derechos laborales, puesto que la sola declaración de derechos no resulta suficiente si no existen mecanismos que permitan prevenir, corregir y sancionar los actos que afectan al trabajador.

Esta cita permite analizar que el principio protector posee una dimensión normativa y sancionadora, ya que no solo reconoce la condición de vulnerabilidad del trabajador, sino que exige que el ordenamiento jurídico actúe frente a quienes transgreden sus derechos, por ello, la protección laboral debe materializarse en normas que regulen las conductas prohibidas y en sanciones que impidan la repetición de prácticas lesivas, en consecuencia, el Derecho Laboral cumple una función de defensa, porque busca evitar que la parte empleadora utilice su posición de poder para desconocer obligaciones laborales o para debilitar derechos reconocidos.

De la misma forma, de la misma manera, la necesidad de regular y sancionar los actos que vulneren derechos laborales hace entender que el principio protector no sólo opera en el momento de interpretar la norma, sino también en la configuración del sistema jurídico laboral, ya que le sirve como criterio para crear normas que protegen al trabajador frente al fraude, a la simulación o el abuso de situaciones contractuales, lo que significa que el principio protector se proyecta sobre toda la relación laboral, desde el nacimiento hasta su terminación, velando que el trabajador no se vea desprotegido ante actuaciones que le empeoren la situación laboral.

2.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos constituye una garantía fundamental dentro del Derecho Laboral, porque impide que los derechos laborales sean desconocidos mediante actos de renuncia, declaraciones formales o acuerdos que puedan perjudicar al trabajador, en este sentido, Borbor sostiene que "Este principio hace mención que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. A pesar de que ellos renuncien a estos" (Borbor, 2023, p. 7), afirmación que permite comprender que los derechos laborales poseen una protección reforzada, ya que su vigencia no depende únicamente de la voluntad del trabajador, sino de la finalidad protectora del ordenamiento jurídico laboral.

El análisis de esta cita permite sostener que la irrenunciabilidad actúa como un límite frente a la autonomía de la voluntad en materia laboral, porque aunque el trabajador manifieste su intención de renunciar a determinados derechos, esa renuncia no puede producir efectos válidos cuando afecta garantías reconocidas por el Derecho Laboral, por ello, este principio protege al trabajador frente a posibles presiones, necesidades económicas o situaciones de desconocimiento que podrían llevarlo a aceptar condiciones perjudiciales, de esta manera, la irrenunciabilidad evita que la voluntad individual sea utilizada como mecanismo para debilitar derechos laborales.

Asimismo, este principio se relaciona directamente con la finalidad protectora del Derecho Laboral, ya que impide que el empleador se beneficie de una renuncia que pueda afectar la posición jurídica del trabajador, por tanto, su importancia radica en que conserva la eficacia de los derechos laborales aun cuando exista un acto formal contrario a ellos, en consecuencia, la irrenunciabilidad permite asegurar que los derechos del trabajador mantengan su carácter obligatorio e indisponible, evitando que se utilicen documentos, acuerdos o declaraciones para justificar la pérdida de beneficios o garantías que la ley reconoce dentro de la relación laboral.

2.3 Principio de continuidad laboral

El principio de continuidad laboral se relaciona con la estabilidad de la relación de trabajo y con la necesidad de preservar el vínculo laboral mientras no exista una causa legal que justifique su terminación, en este sentido, el Código del Trabajo ecuatoriano reconoce que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido constituye la "modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente" (Código del Trabajo, 2005, art. 14), expresión que permite comprender que la legislación ecuatoriana parte de una preferencia por la permanencia del vínculo laboral, ya que

considera al contrato indefinido como la forma ordinaria de contratación y no como una modalidad excepcional.

De esta manera, la continuidad del trabajo permite entender la relación laboral en beneficio de la misma, máxime en los casos de prestación personal de servicios, de subordinación y remuneración por un tiempo prolongado. Esto es así en el sentido de que cumple la función no sólo de la duración de la relación laboral sino también de la verdadera naturaleza de la relación laboral, porque impide que una relación que tiene las características de un contrato de trabajo sea en pocas palabras presentada bajo la condición de un contrato eventual o temporal, sin otras razones. Con esto, la continuidad del trabajo cumple una función protectora, en el sentido de que asegura que la estabilidad del trabajador no esté sujeta únicamente a las libres decisiones del empleador o del tipo de contrato en sí.

El mismo artículo 14 del Código del Trabajo señala que la extinción del contrato estable o permanente se produce "únicamente por las causas y los procedimientos establecidos" en dicho cuerpo normativo (Código del Trabajo, 2005, art. 14), afirmación que complementa la continuidad del trabajo, no basta con reconocer a la contratación indefinida como modalidad típica, sino que también se exige la terminación por una instancia que esté sujeta a reglas previamente conocidas, lo cual va en la vía de la protección del trabajador frente a decisiones arbitrarias o injustificadas

Esta cita permite analizar que la continuidad laboral no significa que la relación de trabajo sea absoluta o imposible de terminar, sino que su finalización debe responder a causas y procedimientos jurídicamente determinados, por ello, el empleador no puede extinguir el vínculo de manera libre o discrecional, sino que debe actuar conforme a las reglas previstas en la normativa laboral, de esta manera, el principio de continuidad se vincula con la seguridad jurídica, porque permite que el trabajador conozca que su relación laboral solo puede finalizar bajo condiciones legalmente reconocidas.

Además, esta regulación fortalece la estabilidad del trabajador, porque impide que la terminación del vínculo quede sometida únicamente a la voluntad unilateral del empleador, en consecuencia, el principio de continuidad laboral cumple una función protectora al preservar la permanencia del empleo y al exigir que cualquier ruptura de la relación se produzca conforme a causas y procedimientos establecidos, de este modo, la continuidad no solo protege el tiempo de duración del contrato, sino también la confianza del trabajador en que su relación laboral será respetada mientras no exista una razón legal suficiente para su terminación.

2.4 Aplicación de los principios laborales en la legislación ecuatoriana

La aplicación de los principios laborales en la legislación ecuatoriana se evidencia en el reconocimiento constitucional de conductas que afectan los derechos de los trabajadores, en este sentido, Villalobos y Del Salto señalan que "Sobre este aspecto surge un elemento bastante controversial ya que desde el texto constitucional se manifiesta que 'el incumplimiento de las obligaciones, el fraude, la simulación y el revestimiento injusto en materia laboral se penalizará y sancionarán de acuerdo con la ley' (CRE,2008, Art. 327)" (Villalobos & Del Salto, 2024, p. 2110), afirmación que permite vincular los principios laborales con su aplicación normativa en el Ecuador, especialmente frente a prácticas que buscan evadir obligaciones o perjudicar al trabajador.

El análisis de esta cita permite sostener que la legislación ecuatoriana no se limita a reconocer derechos laborales de manera general, sino que también establece una respuesta frente a conductas que pueden vulnerarlos, por ello, al mencionarse el incumplimiento de obligaciones, el fraude y la simulación, se evidencia que el ordenamiento jurídico busca proteger la realidad de la relación laboral y evitar que las formas contractuales sean utilizadas para desconocer derechos, en consecuencia, principios como el protector, la irrenunciabilidad, la continuidad, la buena fe y la primacía de la realidad encuentran aplicación directa en la prevención y sanción de estas conductas.

Finalmente, esta cita permite comprender que los principios laborales cumplen una función práctica dentro del Derecho ecuatoriano, porque orientan la interpretación de las normas y permiten enfrentar situaciones en las que la apariencia jurídica puede ocultar una afectación real al trabajador, de este modo, la referencia constitucional al fraude y a la simulación demuestra que el Derecho Laboral ecuatoriano reconoce la necesidad de combatir mecanismos evasivos, por tanto, la aplicación de los principios laborales fortalece la protección de los derechos del trabajador y asegura que la relación laboral sea valorada conforme a su verdadera naturaleza, más allá de las formas utilizadas para encubrirla.

3. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

3.1 Definición del principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad constituye un criterio central dentro del Derecho Laboral, porque permite resolver aquellas situaciones en las que la forma contractual no coincide con los hechos efectivamente desarrollados en la relación laboral, por ello, Borbor sostiene que

“El principio de la primacía de la realidad se aplica cuando existe disconformidad entre los hechos y la forma que adopta una situación particular en relación con cualquier aspecto del contrato de trabajo” (Borbor, 2023, p. 11), de esta manera, la cita permite comprender que este principio opera cuando existe una contradicción entre lo que aparece formalmente en el contrato y lo que realmente ocurre en la ejecución de la prestación de servicios, especialmente cuando la forma jurídica utilizada puede ocultar la verdadera naturaleza laboral del vínculo.

A partir de esta cita, se puede analizar que la primacía de la realidad cumple una función correctiva frente a las apariencias contractuales, puesto que no basta con observar la denominación del contrato, el título del documento o la forma jurídica utilizada por las partes, sino que resulta necesario examinar cómo se desarrolló la relación en los hechos, qué actividades realizó el trabajador, bajo qué condiciones prestó sus servicios y si existieron elementos propios de una relación laboral, por tanto, cuando existe disconformidad entre la realidad y la forma, el Derecho Laboral debe privilegiar los hechos, ya que aceptar únicamente la apariencia contractual podría conducir al desconocimiento de derechos laborales.

Asimismo, esta definición permite vincular el principio con la finalidad protectora del Derecho Laboral, porque la discordancia entre hechos y forma puede ser utilizada para encubrir relaciones laborales bajo figuras civiles, mercantiles o de prestación independiente, en consecuencia, la primacía de la realidad permite identificar si detrás de una forma contractual distinta existe una relación de trabajo, de este modo, el principio se convierte en una herramienta jurídica indispensable para evitar que el empleador utilice la forma del contrato como mecanismo de evasión de obligaciones, especialmente cuando en la práctica concurren elementos como prestación personal, dependencia, subordinación y remuneración.

De manera complementaria, Orbe y Dolores explican que “El principio de supremacía de la realidad determina que la existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado frente a la prestación de servicios” (Orbe & Dolores, 2025, p. 31), afirmación que permite reforzar la definición del principio, porque traslada el centro del análisis desde el pacto formal hacia la situación efectiva del trabajador, es decir, hacia las condiciones reales en las que presta sus servicios, cumple actividades, recibe instrucciones o se integra a una estructura organizada por otra persona.

Además, la referencia a la situación real del trabajador permite comprender que el análisis jurídico debe concentrarse en las condiciones materiales de la prestación de servicios, porque solo a partir de ellas puede determinarse si existe o no una relación laboral, de este modo, la primacía de la realidad protege al trabajador frente a pactos o documentos que podrían aparentar una relación no laboral, pero que en la práctica reproducen los elementos propios del contrato de trabajo, por tanto, este principio funciona como una garantía de verdad material dentro del Derecho Laboral, al impedir que la formalidad contractual sustituya el examen de los hechos.

3.2 Origen doctrinario y jurisprudencial

Desde el punto de vista doctrinario, el principio de primacía de la realidad se relaciona con la necesidad de que el Derecho Laboral atienda a lo que ocurre efectivamente en la relación de trabajo, antes que a la forma documental utilizada por las partes, en este sentido, los *Cuadernos de jurisprudencia laboral* de la Corte Nacional de Justicia citan como concepto doctrinario que debe tomarse en cuenta "lo que verdaderamente sucede en la realidad" y no únicamente lo contratado formalmente (Corte Nacional de Justicia, 2014, p. 185), lo cual permite ubicar el origen doctrinario del principio en la prevalencia de los hechos sobre la apariencia contractual, especialmente cuando la forma elegida no refleja la verdadera relación entre trabajador y empleador.

El análisis de esta cita permite sostener que el origen doctrinario de la primacía de la realidad responde a una preocupación propia del Derecho Laboral, esto es, evitar que los documentos o contratos sean utilizados para ocultar la verdadera naturaleza del vínculo laboral, por ello, la doctrina laboral no acepta que la forma contractual tenga valor absoluto cuando los hechos demuestran una realidad distinta, en consecuencia, el principio nace como una herramienta de protección frente a la posibilidad de que la parte empleadora estructure formalmente una relación bajo una figura diferente, con el propósito de disminuir obligaciones o impedir el reconocimiento de derechos laborales.

Asimismo, esta formulación doctrinaria permite comprender que la primacía de la realidad no es únicamente una regla de interpretación, sino un criterio sustancial para determinar la existencia de la relación laboral, porque obliga a contrastar el contenido del contrato con la ejecución real de la prestación de servicios, de este modo, el principio se vincula con la verdad material del vínculo, ya que lo decisivo no es solo lo que las partes escriben o declaran, sino lo que efectivamente realizan, por tanto, su origen doctrinario se explica por la necesidad de impedir que la formalidad contractual desplace la protección que corresponde al trabajador.

Desde el punto de vista jurisprudencial, la Corte Nacional de Justicia ha recogido este principio dentro de sus criterios laborales, señalando que, cuando existe contradicción entre lo formal y lo real, "si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos" (Corte Nacional de Justicia, 2014, p. 185), expresión que permite identificar una línea jurisprudencial orientada a reconocer que los hechos tienen eficacia jurídica cuando revelan una relación distinta a la que consta en los documentos, especialmente en casos en los que el contrato formal puede encubrir una verdadera relación laboral.

Además, el origen jurisprudencial del principio en el Ecuador se conecta con la función del juez laboral, quien debe valorar las pruebas, las condiciones de ejecución del servicio y la situación real del trabajador, en lugar de limitarse a la literalidad del contrato, de este modo, la Corte Nacional de Justicia consolida una visión garantista del Derecho Laboral, porque reconoce que la realidad puede producir efectos jurídicos aunque contradiga lo formalmente pactado, por tanto, este criterio resulta fundamental para resolver casos de simulación, encubrimiento contractual o uso de figuras civiles para ocultar relaciones laborales.

3.3 Alcance jurídico del principio

El alcance jurídico del principio de primacía de la realidad se evidencia especialmente cuando la discordancia entre la forma contractual y los hechos responde a una intención de ocultar la verdadera relación laboral, en este sentido, Borbor sostiene que "Dicha disconformidad puede resultar de la intención deliberada del empleador de simular una situación jurídica distinta de la real para así evadir las obligaciones que la legislación laboral le impone en beneficio de la parte más desvalida de la relación" (Borbor, 2023, p. 11), cita que permite comprender que este principio no solo opera frente a errores formales, sino también frente a conductas orientadas a evadir obligaciones laborales mediante simulación contractual.

A partir de esta cita, se puede analizar que la primacía de la realidad tiene un alcance protector frente a prácticas de simulación, porque permite identificar cuándo el empleador utiliza una forma jurídica distinta para evitar la aplicación de la normativa laboral, por ello, si una relación se presenta como civil, profesional o independiente, pero en los hechos existe prestación personal de servicios, dependencia, subordinación y remuneración, el principio permite reconocer la verdadera naturaleza laboral del vínculo, en consecuencia, su alcance jurídico consiste en impedir que la forma contractual sea utilizada para perjudicar al trabajador o para evadir obligaciones impuestas por la ley.

Asimismo, la cita permite advertir que el alcance del principio se relaciona directamente con la protección de la parte más débil de la relación laboral, ya que la simulación puede afectar derechos que el trabajador no siempre está en condiciones de reclamar de forma inmediata, debido a su posición de dependencia o necesidad económica, por tanto, la primacía de la realidad permite restablecer la correspondencia entre los hechos y el Derecho, de este modo, no solo sirve para calificar una relación jurídica, sino también para evitar que el empleador obtenga beneficios indebidos mediante la utilización de formas contractuales que no reflejan la realidad.

En igual sentido, Orbe y Dolores afirman que "[...] la autonomía de la voluntad no impera sobre los hechos realmente acontecidos, es decir que el empleador no podrá simular una relación civil frente a una laboral, y así evadir derechos del trabajador, por lo que imperará el principio de la primacía de la realidad con la finalidad de evitar la transgresión del goce de los derechos pertenecientes al trabajador" (Orbe & Dolores, 2025, p. 31), afirmación que delimita con claridad el alcance jurídico del principio, porque establece que la voluntad contractual no puede prevalecer cuando los hechos demuestran una relación laboral.

Además, esta cita permite comprender que el alcance jurídico del principio se orienta a evitar la transgresión de los derechos del trabajador, porque la simulación de una relación civil frente a una laboral puede impedir el acceso a beneficios, garantías y protecciones propias del Derecho Laboral, de este modo, la primacía de la realidad no solo permite determinar si existe o no una relación laboral, sino que también garantiza el goce efectivo de los derechos derivados de dicha relación, por tanto, su aplicación resulta indispensable en casos donde la formalidad contractual contradice la realidad de la prestación de servicios.

3.4 Aplicación en conflictos laborales

La aplicación del principio de primacía de la realidad en conflictos laborales se manifiesta principalmente en la actividad de los operadores de justicia, quienes deben resolver las controversias a partir de los hechos demostrados dentro del proceso, por ello, Borbor sostiene que "Esencialmente el principio de primacía de la realidad permite a los operadores de justicia resolver basándose en las actividades y condiciones materiales en las cuales se ejecutó el servicio, desestimando la designación o el ropaje jurídico que formalmente se le haya otorgado al vínculo" (Borbor, 2023, p. 12), cita que permite comprender que este principio cumple una función probatoria, interpretativa y decisoria dentro del proceso laboral.

El análisis de esta cita permite afirmar que la aplicación del principio exige que el juez examine la realidad material de la relación, es decir, las actividades desarrolladas por el trabajador, las condiciones bajo las cuales prestó sus servicios, la existencia de dependencia, la forma de pago y el modo en que se integró a la organización del empleador, por ello, la denominación contractual no puede ser el único criterio para resolver un conflicto, ya que el llamado "ropaje jurídico" puede ocultar una realidad distinta, en consecuencia, el operador de justicia debe valorar los hechos por encima de la apariencia formal, especialmente cuando esta apariencia puede perjudicar derechos laborales.

Asimismo, esta cita permite relacionar la aplicación del principio con la tutela judicial efectiva de los derechos laborales, porque si los jueces se limitaran a revisar el contrato escrito, podrían validar mecanismos de simulación o encubrimiento que afectan al trabajador, por tanto, la primacía de la realidad obliga a resolver desde las actividades y condiciones efectivamente acreditadas en el proceso, de este modo, el principio garantiza que la decisión judicial responda a la verdadera naturaleza del vínculo, no solamente a la forma utilizada para presentarlo, lo cual resulta especialmente relevante en conflictos donde se discute si existió una relación laboral encubierta.

3.5 Relación entre realidad y formalidad contractual

La relación entre realidad y formalidad contractual se evidencia con especial claridad en los casos de simulación, porque en ellos existe una contradicción entre lo que las partes declaran formalmente y lo que realmente ocurre en la ejecución del vínculo, en este sentido, Gaspar, Díaz y Alvarado sostienen que "La simulación constituye un caso en que existe contradicción entre lo querido y lo declarado. La simulación es un término jurídico empleado para la demostración aparente de un acto o contrato jurídico, ya sea inexistente o que tenga una naturaleza distinta a la que se muestra" (Gaspar, Díaz & Alvarado, 2020, p. 384), cita que permite comprender que la formalidad contractual puede ser utilizada para presentar una relación distinta a su verdadera naturaleza.

El análisis de esta cita permite afirmar que la simulación representa uno de los principales problemas que justifican la aplicación del principio de primacía de la realidad, porque cuando existe contradicción entre lo querido y lo declarado, el Derecho Laboral debe investigar cuál es el contenido real de la relación, por ello, si un contrato aparenta ser civil, mercantil o de servicios independientes, pero en los hechos se verifica prestación personal, dependencia, subordinación y

remuneración, la formalidad debe ceder frente a la realidad, en consecuencia, la apariencia contractual no puede prevalecer cuando produce una afectación a los derechos del trabajador.

Además, esta cita permite explicar que la formalidad contractual no es irrelevante, pero tampoco puede ser decisiva cuando no coincide con la realidad, ya que el contrato puede contener una denominación, estructura o cláusula que no refleje la verdadera forma en que se ejecutó la prestación de servicios, de este modo, la primacía de la realidad permite corregir esa contradicción y reconocer los efectos laborales correspondientes, especialmente cuando la simulación tiene por objeto ocultar una relación de trabajo y evadir las obligaciones que nacen de ella, por tanto, la realidad opera como criterio superior frente a la apariencia.

De forma complementaria, Borbor explica el sentido del *nomen iuris* al señalar que "Nomen iuris: es la expresión que hace referencia a un principio jurídico conocido como 'primacia de la realidad'. El significado viene a decir que las cosas son tal y como son y no tal y como las partes aseguran que son" (Borbor, 2023, p. 11), afirmación que permite entender que el nombre jurídico otorgado por las partes a una relación no determina necesariamente su verdadera naturaleza, ya que lo decisivo es el contenido real del vínculo y no la etiqueta contractual utilizada.

Asimismo, esta cita permite reforzar la idea de que el principio de primacía de la realidad protege al trabajador frente a denominaciones contractuales que pueden ocultar una relación laboral, de este modo, cuando las partes aseguran que existe una relación civil, pero los hechos demuestran una dinámica laboral, el Derecho debe reconocer lo que realmente ocurre, por tanto, la formalidad contractual cumple una función documental, pero no puede imponerse sobre la realidad cuando esta evidencia la existencia de derechos laborales, ya que aceptar lo contrario permitiría que la forma sustituya indebidamente a la verdad material.

4. RELACIÓN LABORAL

4.1 Concepto de relación laboral

La relación laboral constituye una categoría jurídica esencial dentro del Derecho Laboral, porque permite identificar cuándo una prestación de servicios genera consecuencias laborales entre trabajador y empleador, en este sentido, Paredes y Billy sostienen que "En conclusión, en base a los conceptos revisados y lo enunciado por la Corte Nacional de Justicia, la Relación Laboral es la confluencia de los elementos del contrato del trabajo, que generan derechos y obligaciones correlativos entre trabajador y empleador" (Paredes & Billy, 2024, p. 28), de esta manera, la cita permite comprender que la relación laboral no se reduce a una simple actividad económica, sino

que se configura cuando concurren elementos jurídicos que producen efectos para ambas partes, ya que el trabajador asume la prestación personal del servicio y el empleador adquiere obligaciones derivadas de dicha prestación.

A partir de esta cita, se puede analizar que la relación laboral tiene un carácter bilateral, debido a que no solo reconoce derechos en favor del trabajador, sino que también genera obligaciones correlativas para el empleador, por ello, su existencia permite activar el régimen jurídico laboral y diferenciar esta relación de otros vínculos contractuales, en consecuencia, cuando concurren los elementos propios del contrato de trabajo, la relación deja de ser una simple prestación de servicios y se convierte en un vínculo jurídicamente protegido por el Derecho Laboral, especialmente porque de ella nacen derechos como la remuneración, la estabilidad y las garantías propias de la relación de trabajo.

Asimismo, esta definición permite entender que la relación laboral debe ser analizada desde sus elementos reales y no únicamente desde la forma que las partes hayan utilizado, porque si existen componentes propios del contrato de trabajo, se generan derechos y obligaciones aunque el vínculo no haya sido denominado expresamente como laboral, de este modo, el concepto propuesto por Paredes y Billy resulta útil para sostener que la relación laboral es una realidad jurídica que nace de la concurrencia de elementos específicos, y que su reconocimiento permite proteger al trabajador frente a intentos de desconocer la verdadera naturaleza del vínculo.

De manera complementaria, Alegre explica que la relación laboral puede "[...] ser entendida como el vínculo entre empleador y trabajador que empieza el momento en que el trabajador orienta su fuerza o capacidad laboral a disposición del empleador, sin necesidad de que exista de por medio un contrato de trabajo expreso" (Alegre, 2013, p. 7), afirmación que permite ampliar el concepto anterior, porque demuestra que la relación laboral puede existir aunque no haya un documento escrito o un contrato formal, siempre que el trabajador ponga su fuerza de trabajo a disposición del empleador, lo cual refuerza la importancia de analizar la realidad de la prestación y no solamente la existencia de una formalidad contractual.

El análisis de esta cita permite sostener que la relación laboral nace desde el momento en que el trabajador coloca su capacidad laboral al servicio del empleador, por ello, el contrato escrito no es el único elemento que permite reconocerla, ya que lo determinante es la existencia del vínculo material entre quien presta el servicio y quien se beneficia de esa prestación, en consecuencia, la ausencia de un contrato expreso no impide que se configure una relación laboral,

especialmente cuando se evidencian condiciones como prestación personal, dependencia y remuneración, elementos que permiten activar la protección propia del Derecho Laboral.

Además, esta cita resulta relevante porque conecta el concepto de relación laboral con el principio de primacía de la realidad, ya que demuestra que la existencia del vínculo no depende exclusivamente de la forma documental, sino de la situación efectiva en la que el trabajador se encuentra frente al empleador, de este modo, si el trabajador pone su fuerza laboral a disposición de otra persona y esta obtiene el beneficio de dicha prestación, puede existir una relación laboral aunque las partes no hayan celebrado un contrato expreso, por tanto, el reconocimiento jurídico debe atender a los hechos y no únicamente a la formalidad.

4.2 Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son aquellos que intervienen directamente en el vínculo de trabajo, siendo el trabajador una de las figuras centrales, debido a que es quien ejecuta personalmente la prestación de servicios dentro de una relación de dependencia, en este sentido, Paredes y Billy sostienen que "El trabajador. - Es el elemento subordinado y dependiente de toda relación de trabajo. Es la parte de la relación que presta personalmente un servicio y a quien se le remunera o recompensa dicho servicio. En otras palabras, es la persona natural que realiza una labor determinada, encargada y remunerada por otra, a quien está subordinada" (Paredes & Billy, 2024, p. 14), cita que permite identificar al trabajador como sujeto personal, subordinado y remunerado dentro del vínculo laboral.

Asimismo, permite destacar que la remuneración constituye un elemento que acompaña la condición de trabajador, ya que la prestación personal del servicio se realiza a cambio de una compensación económica, de este modo, el trabajador se configura como sujeto de derechos dentro de la relación laboral, porque su actividad no puede ser entendida como una colaboración gratuita o informal, sino como una prestación jurídicamente relevante, por tanto, al reconocerlo como parte subordinada y dependiente, el Derecho Laboral establece una base para garantizar la protección de sus derechos frente al empleador.

De forma complementaria, Alegre señala que "La parte trabajadora deberá ser solamente una persona natural, salvo que el vínculo laboral se establezca con varios trabajadores como sucede en los contratos de grupo y equipo…. Persona natural que presta los servicios por cuenta u orden de otro" (Alegre, 2013, p. 8), afirmación que permite precisar la naturaleza personal del trabajador dentro de la relación laboral, ya que esta parte no puede ser comprendida como una entidad

abstracta, sino como una persona natural que pone su actividad al servicio de otra, ya sea de manera individual o dentro de formas colectivas como los contratos de grupo o equipo.

A partir de esta cita, se puede analizar que la condición de trabajador se encuentra ligada directamente a la persona natural, porque es ella quien aporta su fuerza, capacidad o actividad laboral, por ello, el Derecho Laboral protege a la persona que presta el servicio y no simplemente a la actividad realizada, en consecuencia, la relación laboral se construye alrededor de una prestación personal que no puede ser sustituida por una ficción jurídica, salvo en aquellos casos en que varios trabajadores intervienen conjuntamente, manteniendo siempre el carácter humano y personal de la prestación laboral.

Además, la referencia a la prestación de servicios por cuenta u orden de otro permite comprender que el trabajador se encuentra dentro de una relación en la que su actividad beneficia a una persona distinta, lo cual permite diferenciarlo de quien trabaja por cuenta propia, de este modo, el sujeto trabajador aparece como parte esencial de una relación en la que existe dirección o encargo ajeno, por tanto, su reconocimiento jurídico resulta indispensable para determinar la existencia de la relación laboral y para aplicar las garantías que corresponden a quien presta servicios bajo dependencia.

4.3 Elementos que determinan la existencia de relación laboral

Para determinar la existencia de una relación laboral, resulta necesario identificar los elementos que la legislación ecuatoriana considera esenciales, en este sentido, Paredes y Billy señalan que “La legislación ecuatoriana establece tres elementos esenciales para que exista relación laboral, que son: los servicios lícitos y personales, la relación de dependencia y la remuneración” (Paredes & Billy, 2024, p. 11), cita que permite establecer que la relación laboral no se define únicamente por la voluntad de las partes, sino por la presencia de estos elementos materiales que permiten diferenciarla de otros vínculos jurídicos, especialmente de aquellos de carácter civil o comercial.

El análisis de esta cita permite comprender que los servicios lícitos y personales constituyen el primer elemento de la relación laboral, porque el trabajador debe ejecutar directamente una actividad permitida por el ordenamiento jurídico, por ello, la prestación personal permite identificar que el vínculo se construye sobre la actividad concreta de una persona natural, mientras que la licitud del servicio permite ubicar esa actividad dentro del marco jurídico, en consecuencia, no basta con que exista una tarea o encargo, sino que debe tratarse de una prestación

personal que genere efectos laborales cuando se realiza en favor de otra persona bajo determinadas condiciones.

Asimismo, la relación de dependencia y la remuneración completan la estructura de la relación laboral, ya que la dependencia evidencia que el trabajador presta sus servicios dentro de una organización o bajo instrucciones de otra persona, mientras que la remuneración demuestra que dicha prestación genera una contraprestación económica, de este modo, la concurrencia de estos tres elementos permite reconocer la existencia del vínculo laboral aunque no exista un contrato escrito, por tanto, su identificación resulta indispensable para evitar que una relación de trabajo sea presentada bajo una forma distinta con el fin de desconocer derechos laborales.

En relación con la dependencia, Rodríguez y García citan a Ugarte y explican que "El elemento de subordinación jurídica dentro de una relación laboral, Ugarte (2022), lo define como 'la obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas'" (Rodríguez & García, 2025, p. 41), cita que permite profundizar en uno de los elementos más importantes para distinguir la relación laboral de otras formas de prestación de servicios.

4.4 Diferencias entre relación laboral y relación civil

La diferencia entre una relación laboral y una relación civil se encuentra principalmente en la existencia de subordinación jurídica o dependencia, ya que estos elementos permiten determinar si la prestación de servicios se realiza bajo la dirección de otra persona o si, por el contrario, se desarrolla con autonomía propia de una relación civil, en este sentido, Rodríguez y García sostienen que "[...] la característica diferenciadora entre un contrato civil y una relación laboral, es la subordinación jurídica o dependencia laboral, donde las actividades realizadas en beneficio del empleador están sujetas a preceptos específicos, es decir el momento que se genera un horario, se asignan funciones y se entregan los recursos e implementos para realizar un trabajo, lo cual ya considera tácitamente que existe una relación laboral" (Rodríguez & García, 2025, p. 45), cita que permite establecer un criterio claro de diferenciación.

El análisis de esta cita permite afirmar que la subordinación jurídica es el elemento que permite separar una prestación civil de una relación laboral, porque en el contrato civil la persona suele conservar autonomía en la organización de su actividad, mientras que en la relación laboral el trabajador se encuentra sujeto a horarios, funciones asignadas y condiciones impuestas por quien

recibe el servicio, por ello, cuando el empleador organiza el tiempo, define tareas y proporciona recursos para la ejecución del trabajo, se evidencia una relación de dependencia, en consecuencia, la forma contractual civil no puede prevalecer si los hechos muestran una dinámica laboral.

Asimismo, esta cita permite comprender que la diferencia entre relación laboral y relación civil no depende únicamente del nombre asignado al contrato, sino de las condiciones reales en las que se ejecuta la prestación, de este modo, si existe un horario establecido, funciones determinadas y entrega de implementos de trabajo, estos indicios permiten reconocer que el trabajador no actúa con independencia, sino dentro de una estructura dirigida por otra persona, por tanto, la relación debe ser analizada conforme a su realidad material, ya que aceptar una denominación civil cuando existen elementos laborales podría permitir el desconocimiento de derechos propios del trabajador.

4.5 Reconocimiento jurídico de la relación laboral

El reconocimiento jurídico de la relación laboral resulta fundamental cuando no existe un contrato expreso, pero sí concurren los elementos propios del vínculo de trabajo, en este sentido, Paredes y Billy sostienen que "Ante la falta de un contrato expreso, y de concurrir los elementos propios del mismo, se presume la existencia de una relación laboral indefinida, beneficiando así al trabajador ante la falta de formalidad del empleador" (Paredes & Billy, 2024, p. 11), cita que permite comprender que la ausencia de formalidad no impide el reconocimiento del vínculo laboral, siempre que en la realidad se verifiquen los elementos que lo configuran.

El análisis de esta cita permite sostener que la presunción de existencia de una relación laboral indefinida cumple una función protectora, porque evita que el trabajador sea perjudicado por la falta de formalización atribuible al empleador, por ello, si existen servicios lícitos y personales, dependencia y remuneración, el vínculo debe ser reconocido jurídicamente aunque no se haya firmado un contrato escrito, en consecuencia, el Derecho Laboral protege la realidad de la relación y evita que la ausencia de formalidad sea utilizada como argumento para negar derechos laborales o para desconocer la estabilidad propia de la relación indefinida.

Asimismo, esta cita permite relacionar el reconocimiento jurídico de la relación laboral con la primacía de la realidad, porque lo relevante no es la existencia de un documento, sino la concurrencia de los elementos materiales del vínculo, de este modo, la falta de contrato expreso no elimina la protección del trabajador, sino que puede activar una presunción favorable cuando se demuestra la existencia de una verdadera relación laboral, por tanto, el reconocimiento jurídico

permite garantizar que los derechos laborales no dependan exclusivamente de la voluntad formal del empleador, sino de la realidad en la que se ejecutó la prestación de servicios.

De forma complementaria, Orbe y Dolores exponen que "La Corte Nacional confirma existencia de relación laboral a pesar de contrato civil. En el caso bajo estudio, un ex trabajador presentó un juicio laboral para reclamar el pago de haberes laborales [...] la parte demandada argumentó que la relación entre las partes estaba regida por un contrato civil [...] y que no existía una relación laboral propiamente dicha" (Orbe & Dolores, 2025, p. 78), cita que permite observar cómo el reconocimiento jurídico de la relación laboral puede operar incluso cuando existe un contrato civil utilizado por una de las partes para negar la naturaleza laboral del vínculo.

Además, esta cita permite comprender que la jurisprudencia y la práctica judicial cumplen un papel importante en la protección del trabajador, porque permiten confirmar la existencia de la relación laboral aun cuando formalmente se haya utilizado una figura distinta, de este modo, el reconocimiento jurídico se convierte en una herramienta de tutela frente a intentos de desconocer la naturaleza laboral del vínculo, por tanto, cuando se demuestra que la prestación de servicios reúne los elementos propios de una relación laboral, corresponde reconocer sus efectos jurídicos y garantizar el pago de los derechos derivados de dicha relación.

5. CONTRATOS CIVILES Y SU UTILIZACIÓN EN ACTIVIDADES LABORALES

5.1 Concepto de contrato civil

Los contratos civiles pueden comprenderse como acuerdos jurídicos mediante los cuales una persona se obliga a prestar un servicio a favor de otra, sin que necesariamente exista una relación laboral, especialmente cuando el servicio se desarrolla con autonomía y sin subordinación, en este sentido, Alegre sostiene que "Los contratos de servicios inmateriales civiles son aquellos acuerdos en los que una parte se compromete a prestar un servicio que carece de una manifestación física o material predominante, a cambio de una contraprestación económica. Estos servicios suelen estar vinculados al intelecto, la creatividad, la consultoría, la asesoría o la gestión" (Alegre, 2013, p. 11), por tanto, esta cita permite identificar que este tipo de contrato se refiere a prestaciones de naturaleza intelectual o técnica, donde lo relevante no es la fuerza física del prestador, sino su conocimiento, experiencia o capacidad especializada.

A partir de esta cita, se puede analizar que el contrato civil de servicios inmateriales tiene una finalidad distinta a la relación laboral, porque se orienta a la ejecución de una actividad específica, generalmente vinculada con conocimientos profesionales, asesoría o gestión, sin que

ello implique necesariamente dependencia laboral, por ello, su uso puede ser válido cuando el prestador conserva autonomía en la forma de realizar el servicio, organiza su propio trabajo y no se encuentra incorporado de manera subordinada a la estructura del contratante, en consecuencia, el elemento central para diferenciar este contrato de una relación laboral no es únicamente la existencia de una contraprestación económica, sino la forma en que se ejecuta el servicio.

Sin embargo, esta misma definición también permite advertir que los contratos civiles pueden generar conflictos cuando son utilizados para encubrir relaciones laborales, debido a que la prestación de un servicio intelectual, creativo o de asesoría puede desarrollarse bajo condiciones de subordinación, horario, órdenes directas o integración permanente en la empresa, en ese caso, aunque formalmente exista un contrato civil, la realidad puede revelar una relación laboral, de este modo, el concepto de contrato civil debe ser analizado con cuidado, porque su legitimidad depende de que la prestación mantenga su naturaleza autónoma y no sea utilizada como una forma de evadir obligaciones laborales.

De manera complementaria, Peñarreta define el contrato de prestación de servicios profesionales señalando que "El contrato de prestación de servicios profesionales es un acuerdo de voluntades de naturaleza civil o mercantil, por el cual una parte denominada profesional o prestador, se obliga a realizar un servicio especializado a favor de otra denominada cliente, a cambio de una retribución económica llamada honorario" (Peñarreta, 2023, p. 14), definición que permite precisar que este contrato se fundamenta en la autonomía del profesional y en la existencia de una retribución denominada honorario, lo cual lo diferencia formalmente del salario propio de una relación laboral.

5.2 Prestación de servicios profesionales y contratos civiles

La prestación de servicios profesionales puede desarrollarse legítimamente bajo un contrato civil cuando el prestador actúa con autonomía técnica y organizativa, sin embargo, esta figura se desnaturaliza cuando el profesional queda sometido a condiciones propias de una relación laboral, en este sentido, Peñarreta sostiene que "La indebida aplicación del contrato de prestación de servicios profesionales como forma de constituir la simulación laboral [...] se origina cuando se desnaturaliza la autonomía inherente a la profesión, obligando al prestador a someterse a directrices estructurales de la empresa que son propias de un trabajador ordinario" (Peñarreta, 2023, p. 19), cita que permite comprender que el problema no está en el contrato civil en sí mismo, sino en su uso indebido.

Además, esta cita permite evidenciar que la simulación laboral puede originarse precisamente en la desnaturalización de la autonomía, ya que el profesional puede aparecer formalmente como independiente, pero en la práctica encontrarse sujeto a órdenes, controles y condiciones propias de una relación laboral, de este modo, el contrato civil deja de ser una herramienta legítima de prestación profesional y se convierte en un mecanismo de ocultamiento, por tanto, el análisis jurídico debe centrarse en verificar si el prestador conserva independencia real o si, por el contrario, se encuentra incorporado a la estructura de la empresa bajo condiciones de subordinación.

5.3 Diferencias entre contrato civil y contrato laboral

La diferencia entre contrato civil y contrato laboral se encuentra principalmente en la existencia o ausencia de subordinación jurídica, debido a que este elemento permite determinar si el prestador actúa con independencia o si se encuentra sometido a la dirección del empleador, en este sentido, Rodríguez y García sostienen que "[...] la característica diferenciadora entre un contrato civil y una relación laboral, es la subordinación jurídica o dependencia laboral, donde las actividades realizadas en beneficio del empleador están sujetas a preceptos específicos, es decir el momento que se genera un horario, se asignan funciones y se entregan los recursos e implementos para realizar un trabajo, lo cual ya considera tácitamente que existe una relación laboral" (Rodríguez & García, 2025, p. 45), cita que permite establecer un criterio material para diferenciar ambas figuras.

El análisis de esta cita permite afirmar que la subordinación jurídica se manifiesta a través de elementos concretos, como la imposición de horarios, la asignación de funciones, la entrega de herramientas o recursos y la organización del trabajo por parte del empleador, por ello, cuando estos elementos aparecen en la ejecución de la prestación, la relación se aproxima al ámbito laboral, aunque formalmente haya sido presentada como civil, en consecuencia, la diferencia no depende únicamente del nombre del contrato, sino de la forma real en que se desarrolla la actividad, ya que la dependencia laboral revela que el trabajador no actúa con autonomía plena.

De forma complementaria, Alegre establece que "A diferencia del contrato de trabajo que exige habitualidad, exclusividad y subordinación, el contrato civil de servicios inmateriales se caracteriza por la autonomía técnica, la independencia organizativa del prestador y la ausencia de un poder de dirección o disciplinario por parte del contratante" (Alegre, 2013, p. 14), cita que permite precisar que la diferencia entre ambos contratos no se reduce a la denominación jurídica,

sino a la estructura misma de la relación, especialmente en cuanto a la autonomía del prestador y la inexistencia de dirección o disciplina por parte del contratante.

Esta cita permite analizar que el contrato civil de servicios inmateriales conserva su legitimidad cuando el prestador mantiene autonomía técnica, lo que significa que decide cómo ejecutar el servicio conforme a su conocimiento especializado, además, mantiene independencia organizativa, lo cual implica que no se integra de manera subordinada a la estructura del contratante, por ello, si el contratante carece de poder de dirección y disciplinario, la relación conserva rasgos civiles, en consecuencia, la ausencia de subordinación es el elemento que permite diferenciar válidamente este contrato de una relación laboral.

Además, la comparación propuesta por Alegre permite comprender que el contrato de trabajo se caracteriza por elementos que no deberían existir en una relación civil autónoma, como la habitualidad, la exclusividad y la subordinación, de este modo, cuando un contrato civil comienza a ejecutarse con rasgos propios del contrato laboral, su naturaleza puede ser cuestionada, por tanto, la diferencia entre ambos vínculos debe analizarse desde la realidad de la prestación, porque una relación civil solo es legítima si conserva independencia, autonomía y ausencia de poder disciplinario, mientras que la presencia de dirección y control revela una relación laboral.

6. SIMULACIÓN JURÍDICA Y FRAUDE LABORAL

6.1 Concepto de simulación jurídica

La simulación jurídica puede entenderse como una discordancia entre la voluntad real de las partes y la forma externa que estas presentan frente al ordenamiento jurídico, por ello, Gaspar, Díaz y Alvarado sostienen que “La simulación constituye un caso en que existe contradicción entre lo querido y lo declarado. La simulación es un término jurídico empleado para la demostración aparente de un acto o contrato jurídico, ya sea inexistente o que tenga una naturaleza distinta a la que se muestra” (Gaspar, Díaz & Alvarado, 2020, p. 384), de esta manera, la cita permite comprender que la simulación no se limita a una simple irregularidad documental, sino que supone una separación entre la realidad jurídica que las partes pretenden ocultar y la apariencia que deciden exteriorizar mediante un acto o contrato.

A partir de esta cita, se puede analizar que la simulación tiene especial importancia en materia laboral, porque puede ser utilizada para presentar una relación bajo una forma distinta a su verdadera naturaleza, de modo que aquello que se declara en el contrato no necesariamente coincide con lo que ocurre en la práctica, por ello, cuando existe contradicción entre lo querido y

lo declarado, el análisis jurídico debe dirigirse a identificar cuál es la relación real que se ejecuta entre las partes, ya que aceptar únicamente la apariencia formal podría permitir que se desconozcan derechos laborales derivados de una verdadera relación de trabajo.

Asimismo, esta definición permite vincular la simulación con el principio de primacía de la realidad, debido a que, si el acto o contrato aparenta una naturaleza distinta a la que realmente tiene, corresponde examinar los hechos y no solamente la denominación utilizada por las partes, en consecuencia, la simulación jurídica se convierte en un problema relevante para el Derecho Laboral cuando sirve para ocultar subordinación, dependencia o remuneración bajo una figura civil, mercantil o profesional, puesto que en esos casos la forma externa puede ser empleada como mecanismo para impedir el reconocimiento de derechos laborales.

En el ámbito específico del trabajo, Bosquez precisa que "La simulación en el ámbito laboral implica la celebración de un acto jurídico válido en apariencia, pero que en realidad oculta la verdadera naturaleza de la relación laboral existente entre las partes" (Bosquez, 2017, p. 22), afirmación que permite comprender que la simulación laboral no siempre se manifiesta mediante un acto formalmente inexistente, sino que puede presentarse a través de un contrato que aparenta validez, aunque en realidad encubre una relación laboral que debería ser reconocida y protegida por el ordenamiento jurídico.

El análisis de esta cita permite sostener que la simulación laboral se caracteriza por la utilización de una apariencia jurídica que impide observar directamente el vínculo real entre trabajador y empleador, por ello, aunque el acto celebrado parezca válido desde el punto de vista formal, su finalidad puede ser ocultar la existencia de una relación de trabajo, en consecuencia, el problema jurídico no se encuentra solamente en el documento suscrito, sino en el efecto que produce, especialmente cuando la apariencia contractual impide que el trabajador acceda a los derechos que le corresponden por la prestación personal de servicios bajo dependencia.

Además, esta cita permite advertir que la simulación laboral afecta la transparencia de la relación jurídica, porque coloca al trabajador dentro de un vínculo que formalmente puede aparecer como civil o profesional, pero que materialmente responde a una relación laboral, de este modo, el análisis de la simulación exige observar la realidad de la prestación, las condiciones de ejecución del servicio, la existencia de órdenes, horarios, controles y remuneración, ya que solo mediante este examen puede determinarse si el acto aparentemente válido encubre una relación laboral verdadera, cuya naturaleza no puede ser negada mediante una simple forma contractual.

6.2 Simulación absoluta y simulación relativa

La simulación puede presentarse bajo diferentes modalidades, dependiendo de si el acto aparente carece totalmente de realidad jurídica o si encubre un acto real distinto, en este sentido, Bosquez explica que "La simulación absoluta se configura cuando las partes crean un acto puramente ficticio, que no contiene ninguna realidad jurídica subyacente; mientras que la simulación relativa ocurre cuando se encubre un acto jurídico real bajo la apariencia de otro diferente, como sucede cuando se disfraza un contrato de trabajo mediante un contrato civil" (Bosquez, 2017, p. 25), cita que permite diferenciar dos formas de simulación y, al mismo tiempo, ubicar la simulación laboral dentro de la categoría relativa, cuando se oculta una relación de trabajo bajo una forma civil.

A partir de esta cita, se puede analizar que la simulación absoluta supone una ficción completa, porque el acto declarado no corresponde a una realidad jurídica existente, mientras que la simulación relativa presenta mayor relevancia en el ámbito laboral, debido a que sí existe una relación real entre las partes, pero esta se reviste de una apariencia distinta, por ello, cuando una relación laboral se presenta como contrato civil, la finalidad no es negar toda relación jurídica, sino modificar su calificación para evitar los efectos propios del Derecho Laboral, lo cual evidencia la importancia de analizar la realidad del vínculo y no únicamente la forma utilizada.

Del mismo modo, la distinción entre simulación absoluta y simulación relativa permite comprender que el problema laboral más común no es sino la falta de relación, sino por el contrario el ocultamiento de la verdadera naturaleza del vínculo, pues el trabajador sí presta efectivamente sus servicios, el empresario o contratante sí recibe el beneficio de dicha actividad y existe una relación material entre ambas partes, por consiguiente, el contrato civil sirve solamente como cobertura apta para negar la existencia del vínculo laboral, de ahí que la simulación relativa cobra una especial gravedad cuando permite evadir la obligación de desempeñar la actividad laboral respectiva, pues entonces la relación de trabajo queda convertida en una relación civil que perjudica al trabajador.

6.3 Fraude laboral mediante contratos civiles

El fraude laboral mediante contratos civiles se configura cuando una figura contractual válida en apariencia se utiliza con una finalidad distinta a la que corresponde, especialmente para evitar el reconocimiento de derechos laborales, por ello, Orbe y Dolores sostienen que "La simulación o fraude laboral mediante el uso de contratos civiles como instrumento para evadir

obligaciones laborales [...] constituye una desnaturalización ilícita de las formas contractuales, cuyo único objetivo es despojar al trabajador de las garantías irrenunciables de la seguridad social y los beneficios de ley" (Orbe & Dolores, 2025, p. 42), cita que permite comprender que el problema no se encuentra únicamente en la utilización de un contrato civil, sino en su uso desviado para ocultar una relación laboral.

En la misma línea, Borbor sostiene que "El fraude laboral se materializa en la utilización de estructuras jurídicas civiles o mercantiles que, aun siendo lícitas en su origen, se desvían de su fin normativo para defraudar las expectativas y derechos reconocidos por el ordenamiento tuitivo del trabajo" (Borbor, 2023, p. 15), afirmación que permite comprender que el fraude laboral puede surgir del uso abusivo de figuras que, en principio, pertenecen legítimamente al Derecho Civil o Mercantil, pero que se transforman en mecanismos de evasión cuando se aplican a relaciones que materialmente son laborales.

Esto da paso a analizar que el fraude laboral no depende de la ilicitud originaria del contrato, sino de la desviación de su finalidad normativa, porque una estructura civil o mercantil puede ser válida en su ámbito propio, sin embargo, cuando se utiliza para negar una relación laboral real, se convierte en un instrumento contrario a la finalidad protectora del Derecho Laboral, por ello, el análisis jurídico debe verificar si la figura contractual empleada corresponde realmente a la actividad ejecutada, o si únicamente sirve para alterar la apariencia del vínculo y evitar obligaciones laborales.

Asimismo, esta cita permite destacar que el fraude laboral afecta las expectativas y derechos reconocidos por el ordenamiento tuitivo del trabajo, lo cual significa que no se trata de una discusión meramente formal sobre el tipo de contrato utilizado, sino de una afectación directa a la protección que el Derecho Laboral concede al trabajador, en consecuencia, cuando el empleador utiliza estructuras civiles o mercantiles para ocultar dependencia, subordinación y remuneración, se produce una desviación que justifica la aplicación de los principios laborales, especialmente la primacía de la realidad, con el fin de impedir que la apariencia contractual perjudique al trabajador.

6.4 Formas comunes de simulación laboral

Entre las formas comunes de simulación laboral se encuentran ciertos contratos civiles que pueden utilizarse para ocultar vínculos de dependencia, especialmente cuando se aplican a actividades que, por sus condiciones reales, corresponden a una relación de trabajo, en este sentido,

Gini sostiene que “Dentro de los contratos civiles más recurrentes que se utilizan para encubrir u ocultar el verdadero vínculo laboral de dependencia, se encuentran de manera preponderante el contrato de locación de servicios y el contrato de prestación de servicios profesionales inmateriales” (Gini, 2017, p. 18), cita que permite identificar las figuras contractuales más frecuentes en prácticas de encubrimiento laboral.

A partir de esta cita, se puede analizar que la locación de servicios y la prestación de servicios profesionales inmateriales pueden ser válidas cuando responden a una verdadera prestación autónoma, sin embargo, adquieren carácter problemático cuando se utilizan para encubrir dependencia laboral, por ello, la existencia de estos contratos no debe ser aceptada de manera automática como prueba de independencia, sino que debe contrastarse con la realidad de la prestación, en consecuencia, si el prestador cumple horarios, recibe instrucciones, ejecuta funciones permanentes y se encuentra integrado a la estructura del contratante, la forma civil puede estar ocultando una relación laboral.

Asimismo, esta cita permite comprender que las formas comunes de simulación laboral se apoyan en figuras contractuales que aparentan autonomía, porque tanto la locación de servicios como la prestación profesional pueden presentarse como relaciones independientes, no obstante, cuando esas figuras se utilizan para cubrir actividades propias, permanentes o subordinadas de una empresa, se desnaturalizan y pierden su legitimidad, de este modo, el estudio de la simulación laboral exige identificar no solo el contrato utilizado, sino también la forma en que se ejecuta el servicio, ya que la realidad material puede revelar la existencia de dependencia.

De manera complementaria, Peñarreta explica que “La indebida aplicación del contrato de prestación de servicios profesionales como forma de constituir la simulación laboral [...] se origina cuando se desnaturaliza la autonomía inherente a la profesión, obligando al prestador a someterse a directrices estructurales de la empresa que son propias de un trabajador ordinario” (Peñarreta, 2023, p. 19), afirmación que permite identificar una forma específica de simulación laboral, vinculada con el uso indebido del contrato profesional cuando el prestador pierde autonomía y queda sujeto a condiciones propias de un trabajador dependiente.

El análisis de esta cita permite sostener que la autonomía profesional constituye el elemento que permite justificar un contrato civil de servicios profesionales, pero cuando esa autonomía se desnaturaliza, la relación deja de responder a una lógica civil y se aproxima al ámbito laboral, por ello, si el profesional debe someterse a directrices estructurales de la empresa, cumplir

instrucciones permanentes, integrarse a la organización y actuar como un trabajador ordinario, el contrato de prestación de servicios profesionales puede convertirse en una forma de simulación laboral, en consecuencia, la subordinación desplaza la apariencia civil.

Además, esta cita permite advertir que la simulación laboral mediante prestación de servicios profesionales suele producirse cuando el profesional aparece formalmente como independiente, pero en la práctica carece de libertad real para organizar su actividad, de este modo, la empresa mantiene el control de la prestación sin reconocer los derechos que corresponderían a una relación laboral, por tanto, el análisis jurídico debe determinar si el profesional conserva autonomía técnica y organizativa, o si, por el contrario, se encuentra sometido a una estructura empresarial que lo coloca en la posición de un trabajador dependiente.

7. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA

7.1 Criterio de subordinación o dependencia

La subordinación o dependencia constituye uno de los criterios más importantes para determinar si una relación aparentemente civil encubre una verdadera relación laboral, en este sentido, Rodríguez y García explican que “El elemento de subordinación jurídica dentro de una relación laboral, Ugarte (2022), lo define como ‘la obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas’” (Rodríguez & García, 2025, p. 41), esta cita permite identificar que la subordinación no se reduce a una simple coordinación de actividades, sino que implica sujeción al poder de dirección del empleador.

El análisis de esta cita permite sostener que la subordinación jurídica revela la existencia de una relación laboral porque muestra que el trabajador no actúa de manera independiente, sino que debe cumplir órdenes, someterse a controles y aceptar medidas disciplinarias dentro de una estructura organizada por el empleador, por ello, cuando una persona presta servicios bajo estas condiciones, la relación se aproxima al ámbito laboral, aunque formalmente se la haya denominado de otra manera, en consecuencia, la subordinación funciona como un criterio determinante para descubrir relaciones laborales encubiertas, ya que permite observar quién dirige realmente la actividad y bajo qué condiciones se ejecuta.

De forma complementaria, Rodríguez y García señalan que "[...] la característica diferenciadora entre un contrato civil y una relación laboral, es la subordinación jurídica o dependencia laboral, donde las actividades realizadas en beneficio del empleador están sujetas a preceptos específicos, es decir el momento que se genera un horario, se asignan funciones y se entregan los recursos e implementos para realizar un trabajo, lo cual ya considera tácitamente que existe una relación laboral" (Rodríguez & García, 2025, p. 45), cita que permite identificar manifestaciones prácticas de la subordinación, como el horario, la asignación de funciones y la entrega de recursos para ejecutar el trabajo.

La cita refuerza la importancia de valorar las condiciones reales de ejecución del servicio, porque el contrato puede declarar independencia, pero si en la práctica existe un horario impuesto, funciones determinadas y recursos entregados por el empleador, la realidad demuestra una situación de dependencia, de este modo, el criterio de subordinación permite distinguir entre una verdadera prestación civil y una relación laboral encubierta, por tanto, su análisis resulta indispensable para evitar que la forma contractual sea utilizada como mecanismo para negar derechos laborales.

7.2 Prestación personal del servicio

La prestación personal del servicio es otro criterio esencial para determinar la existencia de una relación laboral encubierta, debido a que el trabajador debe ejecutar directamente la actividad comprometida, en este sentido, Alegre sostiene que "La parte trabajadora deberá ser solamente una persona natural, salvo que el vínculo laboral se establezca con varios trabajadores como sucede en los contratos de grupo y equipo…. Persona natural que presta los servicios por cuenta u orden de otro" (Alegre, 2013, p. 8), esta cita permite comprender que el sujeto trabajador se caracteriza por ser una persona natural que presta servicios en beneficio o bajo orden de otra persona.

El análisis de esta cita permite sostener que la prestación personal diferencia la relación laboral de otros vínculos jurídicos en los que puede importar únicamente el resultado o la entrega de un servicio, pues en el ámbito laboral lo relevante es que una persona natural realice directamente la actividad, por ello, cuando el servicio depende de la intervención personal del trabajador y se ejecuta por cuenta u orden de otro, existe un indicio de relación laboral, especialmente si esa prestación se combina con subordinación y remuneración, en consecuencia, la persona trabajadora no puede ser reemplazada por una figura abstracta o puramente contractual.

En la misma línea, Paredes y Billy sostienen que “El trabajador. - Es el elemento subordinado y dependiente de toda relación de trabajo. Es la parte de la relación que presta personalmente un servicio y a quien se le remunera o recompensa dicho servicio” (Paredes & Billy, 2024, p. 14), afirmación que permite integrar tres elementos relevantes, la prestación personal, la subordinación y la remuneración, los cuales, al concurrir en una relación concreta, permiten reconocer la existencia de un vínculo laboral, aunque este haya sido encubierto mediante una forma contractual distinta.

Asimismo, la cita permite comprender que la prestación personal adquiere sentido laboral cuando se conecta con la remuneración y la dependencia, porque estos elementos muestran que el trabajador no actúa como un simple contratista autónomo, sino como parte de una relación de trabajo, de este modo, en casos de simulación laboral, la identificación de la persona que ejecuta directamente el servicio, la forma en que recibe el pago y el nivel de subordinación frente al empleador son aspectos fundamentales para valorar si existe una relación laboral encubierta, por tanto, el análisis debe centrarse en los hechos y no únicamente en la denominación contractual.

7.3 Remuneración como elemento laboral

La remuneración constituye un elemento indispensable para reconocer la existencia de una relación laboral, porque permite identificar que la prestación personal del servicio genera una contraprestación económica a favor del trabajador, en este sentido, Paredes y Billy sostienen que “La legislación ecuatoriana establece tres elementos esenciales para que exista relación laboral, que son: los servicios lícitos y personales, la relación de dependencia y la remuneración” (Paredes & Billy, 2024, p. 11), cita que permite ubicar la remuneración junto con la prestación personal y la dependencia como uno de los componentes básicos del vínculo laboral.

A partir de esta cita, se puede analizar que la remuneración no debe observarse de manera aislada, sino en conexión con los demás elementos de la relación laboral, ya que una contraprestación económica puede existir también en contratos civiles o mercantiles, sin embargo, cuando el pago se produce dentro de una relación en la que hay prestación personal y dependencia, adquiere naturaleza laboral, por ello, en casos de relación laboral encubierta, el juez o investigador debe analizar no solo si existió pago, sino también si ese pago correspondió a una actividad realizada bajo subordinación y en beneficio de otra persona.

Además, esta cita permite sostener que la remuneración cumple una función probatoria importante en los casos de simulación laboral, porque evidencia que el trabajador no presta sus

servicios de manera gratuita, sino a cambio de una compensación vinculada con su actividad, de este modo, cuando se demuestra que una persona recibe pagos periódicos por servicios personales prestados bajo dependencia, se fortalece la existencia de una relación laboral, aunque esos pagos hayan sido denominados honorarios, retribución civil o contraprestación profesional, por tanto, lo relevante no es solo el nombre del pago, sino su relación con la prestación subordinada del servicio.

7.4 Exclusividad y horario de trabajo

La exclusividad y el horario de trabajo pueden funcionar como indicios relevantes para determinar si una relación formalmente civil encubre una relación laboral, especialmente cuando limitan la autonomía del prestador y lo integran a la dinámica ordinaria del empleador, en este sentido, Alegre sostiene que "A diferencia del contrato de trabajo que exige habitualidad, exclusividad y subordinación, el contrato civil de servicios inmateriales se caracteriza por la autonomía técnica, la independencia organizativa del prestador y la ausencia de un poder de dirección o disciplinario por parte del contratante" (Alegre, 2013, p. 14), cita que permite diferenciar la estructura del contrato laboral frente al contrato civil.

El análisis de esta cita permite afirmar que la habitualidad, la exclusividad y la subordinación son rasgos que acercan la relación al ámbito laboral, debido a que muestran una integración más intensa del trabajador dentro de la organización del empleador, mientras que el contrato civil se caracteriza por autonomía técnica e independencia organizativa, por ello, cuando una persona debe prestar servicios de manera habitual, exclusiva y bajo dirección, se reduce su margen de autonomía y se fortalece la existencia de un vínculo laboral, en consecuencia, estos elementos deben ser observados como indicios relevantes de una posible relación encubierta.

De manera complementaria, Rodríguez y García sostienen que "[...] el momento que se genera un horario, se asignan funciones y se entregan los recursos e implementos para realizar un trabajo, lo cual ya considera tácitamente que existe una relación laboral" (Rodríguez & García, 2025, p. 45), cita que permite ubicar el horario como una manifestación concreta de la dependencia laboral, porque cuando una persona debe cumplir tiempos establecidos por otra, se evidencia una limitación a su autonomía y una integración a la organización del empleador.

Esta cita permite analizar que el horario de trabajo es un indicio relevante de relación laboral porque demuestra que el prestador no organiza libremente su tiempo, sino que debe sujetarse a condiciones determinadas por quien recibe el servicio, por ello, cuando además se asignan funciones y se entregan recursos para ejecutar la actividad, la relación revela rasgos

propios del trabajo dependiente, en consecuencia, el horario no debe entenderse como un dato meramente administrativo, sino como una manifestación del poder de dirección del empleador dentro de la relación de trabajo.

7.5 Continuidad y permanencia de la prestación

La continuidad y permanencia de la prestación permiten identificar si una relación aparentemente civil se ha mantenido en el tiempo con características propias de una relación laboral, en este sentido, Paredes y Billy sostienen que "Ante la falta de un contrato expreso, y de concurrir los elementos propios del mismo, se presume la existencia de una relación laboral indefinida, beneficiando así al trabajador ante la falta de formalidad del empleador" (Paredes & Billy, 2024, p. 11), cita que permite comprender que la ausencia de contrato escrito no impide reconocer una relación laboral cuando los hechos demuestran la concurrencia de sus elementos esenciales.

El análisis de esta cita permite sostener que la continuidad de la prestación es relevante porque evidencia que el vínculo no responde a una actividad ocasional o aislada, sino a una relación que se mantiene en el tiempo y que puede generar una expectativa de estabilidad, por ello, cuando una persona presta servicios de forma constante, bajo dependencia y a cambio de remuneración, la falta de contrato expreso no debe perjudicarla, en consecuencia, la presunción de relación laboral indefinida opera como una garantía frente a la informalidad o frente a la ausencia de documentación atribuible al empleador.

Por otra parte, la referencia contenida en esta cita establece el lazo entre la permanencia de la prestación y la salvaguarda del propio trabajador en relación con las formas de enmascaramiento, ya que un vínculo prolongado puede ser disimulado en virtud de la existencia de contratos sucesivos, de convenios orales o por las formas civiles, pero, si en la práctica se mantienen los elementos propios de la relación laboral, ha de presumirse su existencia, por lo que la continuidad permite develar no que el trabajador no cumple una prestación intermitente sino que del mismo modo forma parte de una dinámica estable de prestación de servicios, por lo que esta idea resulta relevante para el reconocimiento de relaciones laboral encubiertas y para la protección del trabajador.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA SIMULACIÓN LABORAL

8.1 Nulidad o ineficacia de actos simulados

La simulación laboral produce consecuencias jurídicas relevantes porque afecta la correspondencia entre la forma contractual utilizada y la verdadera naturaleza de la relación existente entre las partes, por ello, Villalobos y Del Salto sostienen que "La simulación, como herramienta legal, ha encontrado un sólido terreno en el ámbito laboral al abordar cuestiones contractuales y garantizar el acatamiento de leyes irrevocables. Su papel crucial radica en prevenir engaños, fraudes y malversaciones legales, contribuyendo así a un entorno laboral más [seguro y transparente]" (Villalobos & Del Salto, 2024, p. 2108), cita que permite comprender que el tratamiento jurídico de la simulación no se limita a identificar una apariencia contractual falsa, sino que también busca impedir que dicha apariencia produzca efectos contrarios a la protección laboral.

El análisis de esta cita permite sostener que los actos simulados pueden perder eficacia frente al Derecho Laboral cuando se demuestra que fueron utilizados para encubrir una realidad distinta, ya que la simulación introduce una apariencia jurídica que puede generar engaño, fraude o desviación del verdadero vínculo entre trabajador y empleador, por ello, si un contrato civil se emplea para ocultar una relación laboral, no puede producir los mismos efectos que tendría una contratación civil legítima, en consecuencia, la nulidad o ineficacia del acto simulado se justifica porque el Derecho no debe proteger una forma contractual destinada a desconocer derechos laborales.

Asimismo, esta cita permite vincular la ineficacia de los actos simulados con la necesidad de construir un entorno laboral más seguro y transparente, porque cuando se eliminan los efectos de una simulación, se impide que el empleador obtenga ventajas indebidas mediante una apariencia contractual, de este modo, el análisis jurídico de la simulación permite restablecer la verdad de la relación y garantizar que se apliquen las normas laborales correspondientes, por tanto, la consecuencia principal no es únicamente declarar que hubo una irregularidad, sino impedir que el acto simulado continúe produciendo efectos que perjudiquen al trabajador.

8.2 Responsabilidad del empleador

La responsabilidad del empleador frente a la simulación laboral se configura cuando este utiliza deliberadamente una forma jurídica distinta para evadir las obligaciones que le impone la normativa laboral, en este sentido, Borbor sostiene que "Dicha disconformidad puede resultar de

la intención deliberada del empleador de simular una situación jurídica distinta de la real para así evadir las obligaciones que la legislación laboral le impone en beneficio de la parte más desvalida de la relación" (Borbor, 2023, p. 11), cita que permite identificar que la simulación no siempre responde a un error formal, sino que puede ser una conducta intencional dirigida a desconocer derechos.

El análisis de esta cita permite afirmar que el empleador asume responsabilidad cuando utiliza una apariencia contractual para ocultar la verdadera relación laboral, ya que dicha conducta afecta directamente a la parte más débil de la relación, por ello, la responsabilidad no surge únicamente por la existencia de una forma contractual incorrecta, sino por la finalidad de evadir obligaciones que deberían cumplirse en beneficio del trabajador, en consecuencia, la simulación se convierte en una práctica jurídicamente reprochable cuando impide el reconocimiento de derechos laborales.

Además, esta cita permite comprender que la responsabilidad del empleador se relaciona con el impacto que la simulación produce sobre el trabajador, porque al presentar una situación jurídica distinta, se limita el acceso a derechos que la legislación laboral reconoce, de este modo, el empleador no puede beneficiarse de una forma jurídica que contradice la realidad, por tanto, cuando se demuestra la intención de simular para evadir obligaciones, corresponde atribuir responsabilidad por los efectos derivados de esa conducta y restablecer la protección que fue indebidamente desconocida.

8.3 Protección constitucional de los derechos laborales

La protección constitucional de los derechos laborales constituye el fundamento superior que permite enfrentar prácticas de simulación, fraude o incumplimiento que perjudican al trabajador, en este sentido, Villalobos y Del Salto sostienen que "Los derechos de los trabajadores se consideran inalienables; existen aspectos fundamentales que, de acuerdo con la Constitución vigente, penalizan prácticas perjudiciales para los trabajadores" (Villalobos & Del Salto, 2024, p. 2107), cita que permite comprender que los derechos laborales no son simples prerrogativas disponibles, sino garantías protegidas frente a conductas que puedan afectarlas o desconocerlas.

El análisis de esta cita permite sostener que la inalienabilidad de los derechos laborales refuerza la necesidad de proteger al trabajador frente a actos simulados, porque si estos derechos no pueden ser válidamente desconocidos, tampoco pueden ser eliminados mediante contratos civiles que oculten relaciones laborales, por ello, la Constitución vigente adquiere relevancia al

establecer un marco de protección frente a prácticas perjudiciales, en consecuencia, la simulación laboral debe ser analizada no solo como un problema contractual, sino como una afectación a derechos que poseen protección superior.

Finalmente, esta cita permite comprender que la protección constitucional opera como límite frente a cualquier forma contractual que pretenda despojar al trabajador de sus derechos, de este modo, si una relación civil simulada impide el goce de beneficios laborales, el análisis debe orientarse a restablecer la garantía constitucional del trabajador, por tanto, la protección constitucional cumple una función integradora, porque conecta la nulidad o ineficacia de actos simulados, el reconocimiento judicial de la relación laboral, el pago de beneficios omitidos, la responsabilidad del empleador y las sanciones correspondientes dentro de una misma finalidad protectora.

9. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

9.1 Prestación personal de servicios

La prestación personal de servicios constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, porque permite identificar que el trabajador participa directamente en la ejecución de la actividad laboral, en este sentido, Paredes y Billy señalan que “El trabajador.- Es el elemento subordinado y dependiente de toda relación de trabajo. Es la parte de la relación que presta personalmente un servicio y a quien se le remunera o recompensa dicho servicio” (Paredes & Billy, 2024, p. 14), por consiguiente, la cita permite observar que la prestación personal se encuentra vinculada con la subordinación y la remuneración, ya que el trabajador no solo ejecuta una actividad, sino que lo hace dentro de una relación jurídica que genera derechos laborales.

Esta cita permite analizar que la prestación personal diferencia al trabajador de otras formas de prestación de servicios en las que puede importar únicamente el resultado final, porque en el contrato de trabajo lo relevante es que una persona determinada ejecute directamente la actividad comprometida, por ello, el trabajador no aparece como un proveedor abstracto, sino como sujeto que presta su fuerza de trabajo de manera personal, en consecuencia, esta característica permite reconocer la naturaleza laboral del vínculo cuando la actividad se realiza directamente por el trabajador y no mediante una organización independiente.

Asimismo, la prestación personal adquiere sentido laboral cuando se relaciona con la subordinación y la remuneración, porque no toda actividad personal configura un contrato de trabajo, sino aquella que se ejecuta bajo dependencia y a cambio de una contraprestación, de este

modo, cuando una persona presta personalmente un servicio, recibe pago por esa actividad y se encuentra sujeta a órdenes o condiciones establecidas por otro, se configura un indicio fuerte de relación laboral, por tanto, este elemento debe ser valorado junto con los demás componentes del vínculo.

En la misma línea, Alegre sostiene que "La parte trabajadora deberá ser solamente una persona natural, salvo que el vínculo laboral se establezca con varios trabajadores como sucede en los contratos de grupo y equipo…. Persona natural que presta los servicios por cuenta u orden de otro" (Alegre, 2013, p. 8), afirmación que permite precisar que la prestación laboral corresponde a una persona natural, pues el trabajador aporta directamente su capacidad, actividad o fuerza laboral dentro de una relación que se desarrolla por cuenta u orden de otra persona.

A partir de esta cita, se puede sostener que la persona trabajadora ocupa una posición central dentro del contrato de trabajo, porque es quien realiza personalmente la actividad y quien, por esa razón, se convierte en titular de los derechos laborales derivados del vínculo, por ello, la prestación personal no puede ser reducida a una simple obligación contractual, sino que debe ser entendida como una manifestación concreta del trabajo humano, en consecuencia, el Derecho Laboral protege a la persona que presta el servicio, no solamente el resultado económico de dicha prestación.

9.2 Relación de dependencia o subordinación

La relación de dependencia o subordinación constituye uno de los elementos más relevantes para identificar la existencia de un contrato de trabajo, porque permite diferenciar la prestación laboral de una prestación autónoma, en este sentido, Rodríguez y García, citando a Ugarte, señalan que "El elemento de subordinación jurídica dentro de una relación laboral, Ugarte (2022), lo define como 'la obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas'" (Rodríguez & García, 2025, p. 41), por tanto, la subordinación implica sujeción al poder de dirección, control y disciplina del empleador.

Asimismo, la subordinación permite comprender que el trabajador no ejecuta la actividad con plena libertad organizativa, sino dentro de un marco de dependencia frente al empleador, quien define la manera en que se realiza el trabajo, supervisa su cumplimiento y puede sancionar incumplimientos, de este modo, la relación de dependencia expresa una desigualdad funcional

dentro del vínculo laboral, por tanto, su reconocimiento justifica la intervención del Derecho Laboral y la aplicación de normas protectoras destinadas a equilibrar la relación entre las partes.

De manera complementaria, Rodríguez y García sostienen que "[...] la característica diferenciadora entre un contrato civil y una relación laboral, es la subordinación jurídica o dependencia laboral, donde las actividades realizadas en beneficio del empleador están sujetas a preceptos específicos, es decir el momento que se genera un horario, se asignan funciones y se entregan los recursos e implementos para realizar un trabajo, lo cual ya considera tácitamente que existe una relación laboral" (Rodríguez & García, 2025, p. 45), cita que permite identificar manifestaciones concretas de la dependencia laboral, como el horario, la asignación de funciones y la entrega de instrumentos de trabajo.

Esta cita permite analizar que la dependencia puede probarse a través de elementos materiales de la relación, porque el contrato puede presentarse como civil o profesional, sin embargo, si en la práctica el trabajador debe cumplir horarios, realizar funciones asignadas y utilizar recursos entregados por el empleador, se evidencia una integración a la estructura laboral, por ello, la subordinación no debe buscarse únicamente en cláusulas escritas, sino en la forma real en que se ejecuta el servicio, en consecuencia, la dependencia opera como criterio material para determinar la existencia de contrato de trabajo.

Los indicios de dependencia deben ser valorados en conjunto, porque un horario, una función asignada o la entrega de implementos pueden revelar que el supuesto prestador independiente no actúa con autonomía, sino bajo organización ajena, de este modo, cuando esos elementos concurren, la relación se ubica dentro del ámbito laboral aunque formalmente se haya utilizado una figura civil, por tanto, la relación de dependencia o subordinación constituye el elemento más importante para diferenciar el contrato de trabajo de otras formas contractuales.

9.4 Remuneración o salario

La remuneración o salario constituye uno de los elementos esenciales para reconocer la existencia de una relación laboral, porque permite identificar que la prestación personal del servicio no se realiza de manera gratuita, sino a cambio de una contraprestación económica que vincula jurídicamente al trabajador con el empleador, en este sentido, Paredes y Billy sostienen que "La legislación ecuatoriana establece tres elementos esenciales para que exista relación laboral, que son: los servicios lícitos y personales, la relación de dependencia y la remuneración" (Paredes & Billy, 2024, p. 11), de esta manera, la cita permite comprender que la remuneración no

puede ser vista como un elemento aislado, sino como parte de una estructura compuesta también por la prestación personal y la dependencia, ya que solo cuando estos elementos concurren puede hablarse propiamente de una relación laboral.

A partir de esta cita, se puede analizar que la remuneración cumple una función determinante dentro del contrato de trabajo, porque representa la contraprestación que recibe el trabajador por poner su fuerza laboral a disposición del empleador, por ello, su existencia permite diferenciar una relación laboral de otras formas de colaboración, ayuda o actividad no remunerada, sin embargo, también debe señalarse que la simple existencia de un pago no convierte automáticamente una relación en laboral, ya que dicho pago debe estar conectado con una prestación personal y con una relación de dependencia, en consecuencia, la remuneración debe ser estudiada junto con los demás elementos del vínculo para determinar su verdadera naturaleza jurídica.

En la misma línea, Paredes y Billy explican que el trabajador "Es la parte de la relación que presta personalmente un servicio y a quien se le remunera o recompensa dicho servicio" (Paredes & Billy, 2024, p. 14), afirmación que permite vincular directamente la remuneración con la prestación personal, ya que el pago recibido por el trabajador no surge de manera independiente, sino como consecuencia de la actividad que realiza dentro de la relación laboral, por consiguiente, esta cita refuerza la idea de que la remuneración constituye una respuesta jurídica y económica frente al servicio prestado, y no un elemento accidental o secundario del contrato de trabajo.

El análisis de esta cita permite sostener que la remuneración es inseparable de la condición de trabajador, porque quien presta personalmente un servicio dentro de una relación subordinada tiene derecho a recibir una compensación por dicha actividad, por ello, el salario o remuneración no debe entenderse únicamente como un pago material, sino como una manifestación del reconocimiento jurídico del trabajo realizado, en consecuencia, cuando una persona ejecuta una labor para otra y recibe una recompensa económica por ese servicio, se configura un indicio relevante de relación laboral, especialmente si además existen dependencia, horario, control o integración a una estructura organizativa ajena.

Además, esta cita permite destacar que la remuneración también tiene valor probatorio en los casos en que se discute la existencia de una relación laboral, porque el pago constante o periódico por una prestación personal puede evidenciar que no se trata de una actividad ocasional o meramente voluntaria, sino de un vínculo con efectos laborales, de este modo, cuando el

empleador intenta presentar la relación como civil, pero existe una compensación económica vinculada a una prestación personal y dependiente, corresponde analizar si dicha remuneración encubre un salario laboral, por tanto, el estudio de este elemento resulta indispensable para evitar que la denominación formal del pago sea utilizada para desconocer derechos del trabajador.

9.5 Consentimiento entre las partes

El consentimiento entre las partes constituye un elemento relevante en la formación de cualquier contrato, incluido el contrato de trabajo, porque permite identificar que la relación jurídica nace de una manifestación de voluntad que debe ser libre, consciente y no afectada por circunstancias que alteren su validez, en este sentido, Peñarreta sostiene que "Que su consentimiento esté libre de vicios: El consentimiento se traduce en aquella manifestación realizada de forma libre y voluntaria con el objetivo de celebrar un contrato, es por esto que debe estar exenta de vicios" (Peñarreta, 2023, p. 4), de esta manera, la cita permite comprender que el consentimiento no puede analizarse únicamente como la firma de un documento, sino como una expresión real de voluntad que debe encontrarse libre de engaño, presión o distorsión.

A partir de esta cita, se puede analizar que el consentimiento válido exige que las partes conozcan y acepten la verdadera naturaleza del vínculo que están celebrando, por ello, en materia laboral resulta especialmente importante verificar si el trabajador consintió una relación auténtica o si, por el contrario, fue colocado frente a una forma contractual que no reflejaba la realidad de la prestación, en consecuencia, cuando se suscribe un contrato civil para encubrir una relación laboral, el consentimiento puede verse afectado porque la forma declarada no coincide con las condiciones reales en las que se ejecutará el servicio, lo que genera una tensión entre la voluntad formal y la verdad material del vínculo.

Asimismo, esta cita permite vincular el consentimiento con la buena fe contractual, debido a que una relación jurídica válida debe formarse sobre una manifestación libre y voluntaria, de modo que las partes no deberían utilizar el contrato como una apariencia destinada a ocultar derechos u obligaciones, por tanto, en el contrato de trabajo el consentimiento debe interpretarse considerando la posición del trabajador, la finalidad protectora del Derecho Laboral y la realidad de la prestación, ya que aceptar como válido cualquier acuerdo formal, sin revisar si existieron vicios o simulación, podría permitir que el empleador imponga formas contractuales contrarias a los derechos laborales.

Permite sostener que, cuando existe simulación, el consentimiento se vuelve problemático porque la declaración externa no refleja la realidad del vínculo, por ello, si las partes celebran un contrato civil, pero en los hechos se ejecuta una relación laboral, se produce una contradicción entre lo declarado y lo realmente querido o desarrollado, en consecuencia, el Derecho Laboral debe examinar si el consentimiento fue utilizado para sostener una apariencia contractual destinada a evadir obligaciones laborales, ya que no puede aceptarse que una declaración formal oculte la existencia de derechos derivados de la prestación personal, la dependencia y la remuneración.

10. ROL DEL ESTADO Y MECANISMOS DE CONTROL

10.1 Función protectora del Estado en materia laboral

La función protectora del Estado en materia laboral se vincula con la necesidad de garantizar que las relaciones de trabajo se desarrollen dentro de un marco jurídico que equilibre la posición del trabajador frente al empleador, por ello, Orbe y Dolores afirman que "El Derecho Laboral se erige como un sistema protector que equilibra los derechos y deberes del trabajador y del empleador. En este contexto, surgen nuevos principios o normas con el propósito de salvaguardar al trabajador..." (Orbe & Dolores, 2025, p. 2), de esta manera, la cita permite comprender que la protección estatal no aparece como una intervención accidental, sino como una exigencia propia del Derecho Laboral, cuya finalidad es asegurar que el trabajador no quede desprotegido dentro de una relación caracterizada por dependencia y desigualdad material.

El análisis de esta cita permite sostener que el Estado cumple un papel fundamental en la construcción de un sistema laboral protector, porque a través de normas, principios e instituciones busca limitar los abusos que pueden generarse dentro de la relación de trabajo, por ello, la función estatal no se agota en reconocer derechos en abstracto, sino que debe traducirse en mecanismos de garantía, control y sanción, en consecuencia, cuando el Derecho Laboral se define como un sistema protector, se reconoce que el Estado tiene la responsabilidad de asegurar que los derechos laborales sean efectivos y no meras declaraciones normativas.

Asimismo, esta cita permite vincular la función estatal con la necesidad de equilibrar derechos y deberes entre trabajador y empleador, ya que el Estado debe intervenir para impedir que la parte con mayor capacidad económica u organizativa imponga condiciones contrarias a la protección laboral, de este modo, la creación de principios y normas laborales tiene una finalidad tutelar, por tanto, la función protectora estatal se justifica especialmente frente a fenómenos como

la simulación, el fraude o el encubrimiento de relaciones laborales, que pueden privar al trabajador de derechos reconocidos por la ley.

Además, esta cita permite sostener que la intervención del Estado en materia laboral tiene una dimensión preventiva y correctiva, porque busca prevenir prácticas fraudulentas y corregir aquellas que ya han producido afectación al trabajador, de este modo, la sanción del fraude y de la simulación permite fortalecer la eficacia de los derechos laborales, por tanto, la función protectora del Estado se concreta en la creación de normas, la actuación administrativa, la intervención judicial y la imposición de sanciones cuando se utilizan formas jurídicas para perjudicar a la parte trabajadora.

10.2 Actuación del Ministerio del Trabajo

La actuación del Ministerio del Trabajo se relaciona con la rectoría, organización y protección del trabajo dentro del sistema jurídico ecuatoriano, por ello, el Código del Trabajo establece que "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral" (Código del Trabajo, art. 539), de esta manera, la cita permite ubicar al Ministerio como una institución central en la garantía administrativa de los derechos laborales, ya que su intervención no se limita a una función formal, sino que comprende la organización del sistema de control y protección en materia de trabajo.

El análisis de esta cita permite sostener que el Ministerio del Trabajo cumple una función institucional de protección, porque tiene atribuciones relacionadas con la regulación y organización de las relaciones laborales, por ello, su actuación resulta relevante frente a fenómenos como la simulación laboral, el incumplimiento de obligaciones y el uso indebido de contratos civiles, en consecuencia, el Ministerio debe ser entendido como un órgano de control administrativo que contribuye a garantizar que las normas laborales sean cumplidas, especialmente cuando el trabajador se encuentra en una situación de desventaja frente al empleador.

Asimismo, la actuación del Ministerio del Trabajo se vincula con la necesidad de dar eficacia práctica a los derechos laborales, porque las normas protectoras requieren instituciones que puedan vigilar su cumplimiento y adoptar medidas frente a infracciones, de este modo, la existencia de una autoridad administrativa especializada permite que la protección laboral no dependa únicamente de la vía judicial, sino también de mecanismos de inspección, control y

sanción, por tanto, el Ministerio cumple un rol preventivo y correctivo dentro del sistema laboral, al intervenir frente a situaciones que puedan afectar la legalidad de las relaciones de trabajo.

10.3 Rol de los jueces laborales

El rol de los jueces laborales resulta fundamental cuando existe controversia sobre la verdadera naturaleza de una relación jurídica, especialmente en casos de simulación o encubrimiento contractual, en este sentido, Borbor sostiene que "Esencialmente el principio de primacía de la realidad permite a los operadores de justicia resolver basándose en las actividades y condiciones materiales en las cuales se ejecutó el servicio, desestimando la designación o el ropaje jurídico que formalmente se le haya otorgado al vínculo" (Borbor, 2023, p. 12), cita que permite comprender que el juez laboral debe valorar los hechos materiales por encima de la apariencia formal del contrato.

El análisis de esta cita permite afirmar que los jueces laborales cumplen una función decisiva en la protección de los derechos del trabajador, porque deben determinar si la relación discutida corresponde realmente a una relación laboral, aunque haya sido presentada bajo otra denominación, por ello, el juez no puede limitarse a revisar el documento contractual, sino que debe examinar las actividades ejecutadas, las condiciones de prestación, la existencia de subordinación, la remuneración y la continuidad del vínculo, en consecuencia, la decisión judicial debe basarse en la realidad probada y no solamente en el ropaje jurídico utilizado por las partes.

Asimismo, la cita permite sostener que el rol judicial se vincula directamente con la primacía de la realidad, porque en los conflictos laborales el juez debe impedir que la forma contractual sea utilizada para desconocer derechos, de este modo, cuando la denominación del contrato no coincide con las condiciones materiales de ejecución del servicio, corresponde desestimar la apariencia formal y reconocer la verdadera naturaleza del vínculo, por tanto, los jueces laborales cumplen una función de tutela, corrección y garantía frente a prácticas de simulación laboral.

Además, permite comprender que el rol de los jueces laborales no se limita a resolver un conflicto individual, sino que también contribuye a consolidar criterios de protección frente a la simulación contractual, de este modo, cuando la Corte confirma la existencia de relación laboral pese a un contrato civil, fortalece la idea de que los derechos laborales no pueden depender únicamente de la forma elegida por las partes, por tanto, la actuación judicial cumple una función

correctiva frente a relaciones encubiertas y una función garantista frente a la vulneración de derechos del trabajador.

11. DIMENSIÓN ÉTICA Y SOCIAL DE LA SIMULACIÓN LABORAL

11.1 Ética en las relaciones laborales

La ética en las relaciones laborales exige coherencia entre lo que las partes declaran y lo que realmente ejecutan dentro del vínculo de trabajo, por ello, Gaspar, Díaz y Alvarado sostienen que "La simulación constituye un caso en que existe contradicción entre lo querido y lo declarado. La simulación es un término jurídico empleado para la demostración aparente de un acto o contrato jurídico, ya sea inexistente o que tenga una naturaleza distinta a la que se muestra" (Gaspar, Díaz & Alvarado, 2020, p. 384), cita que permite comprender que la simulación no solo representa un problema jurídico, sino también una ruptura ética de la transparencia contractual.

Por otro lado, esa cita permite entender que la ética del trabajo va de la mano de la verdad material de la relación de trabajo, porque el trabajador tiene que saber de manera clara cuáles son sus derechos y cuáles son sus deberes, y además el empresario tiene que actuar con transparencia ante la naturaleza del vínculo, es decir, para la simulación es menoscabar dicha exigencia ética al dotar de apariencia contractual a una relación que puede llegar a privar los derechos del trabajador, así pues, la lucha contra la simulación no tiene únicamente repercusiones jurídicas, sino también sociales y morales, porque servirá para promover relaciones laborales más verídicas y más equilibradas.

De forma complementaria, Villalobos y Del Salto señalan que "Su papel crucial radica en prevenir engaños, fraudes y malversaciones legales, contribuyendo así a un entorno laboral más [seguro y transparente]" (Villalobos & Del Salto, 2024, p. 2108), afirmación que permite relacionar la ética laboral con la prevención de engaños y fraudes, ya que una relación de trabajo transparente requiere que la forma contractual corresponda a la realidad de la prestación y que no se utilicen artificios jurídicos para perjudicar al trabajador.

Esta cita permite analizar que la ética en las relaciones laborales se expresa en la construcción de vínculos seguros y transparentes, porque cuando se previenen engaños y fraudes se reduce la posibilidad de que el trabajador sea colocado en una situación de incertidumbre o desprotección, por ello, la transparencia contractual no es un elemento secundario, sino una condición necesaria para que la relación laboral se desarrolle conforme a la buena fe, en

consecuencia, el control de la simulación contribuye a fortalecer la confianza entre las partes y a garantizar el respeto de los derechos laborales.

11.2 Vulneración de derechos del trabajador

La simulación laboral produce una vulneración directa de los derechos del trabajador cuando se utiliza para impedir el reconocimiento de la verdadera relación laboral, por ello, Villalobos y Del Salto sostienen que "Por esta razón se hace necesario que se regule estos actos y se sancione a las personas que trasgredan derechos de los trabajadores al ser la parte débil de la relación laboral" (Villalobos & Del Salto, 2024, p. 2109), cita que permite comprender que la afectación al trabajador exige una respuesta jurídica, especialmente porque este ocupa una posición vulnerable dentro de la relación de trabajo.

El análisis de esta cita permite afirmar que la vulneración de derechos laborales no puede ser tratada como un simple incumplimiento contractual, ya que se produce dentro de una relación en la que el trabajador puede tener menor capacidad de negociación y defensa, por ello, la regulación y sanción de estas conductas se justifican para impedir que la parte empleadora utilice su posición de poder para desconocer derechos, en consecuencia, la simulación laboral debe ser enfrentada mediante mecanismos jurídicos que permitan restablecer la protección del trabajador y sancionar las prácticas que transgreden sus derechos.

De manera complementaria, Orbe y Dolores afirman que "[...] el empleador no podrá simular una relación civil frente a una laboral, y así evadir derechos del trabajador, por lo que imperará el principio de la primacía de la realidad con la finalidad de evitar la transgresión del goce de los derechos pertenecientes al trabajador" (Orbe & Dolores, 2025, p. 31), cita que permite conectar la vulneración de derechos con la aplicación de la primacía de la realidad, ya que este principio impide que una forma civil sea utilizada para negar la existencia de una relación laboral.

A partir de esta cita, se puede analizar que la simulación de una relación civil frente a una laboral afecta el goce efectivo de los derechos del trabajador, porque al presentar el vínculo como no laboral se intenta evitar el pago de beneficios, la protección de la seguridad social y otras garantías propias del contrato de trabajo, por ello, la primacía de la realidad opera como una respuesta jurídica frente a esa vulneración, en consecuencia, si los hechos demuestran una relación laboral, debe reconocerse su verdadera naturaleza aunque el contrato formal indique lo contrario.

11.3 Afectación a la seguridad social

La afectación a la seguridad social constituye una de las consecuencias más graves de la simulación laboral, porque cuando se encubre una relación de trabajo mediante contratos civiles, el trabajador puede ser privado de garantías esenciales vinculadas con su protección presente y futura, en este sentido, Orbe y Dolores sostienen que "La simulación o fraude laboral mediante el uso de contratos civiles como instrumento para evadir obligaciones laborales [...] constituye una desnaturalización ilícita de las formas contractuales, cuyo único objetivo es despojar al trabajador de las garantías irrenunciables de la seguridad social y los beneficios de ley" (Orbe & Dolores, 2025, p. 42), cita que permite comprender que la seguridad social es uno de los derechos directamente afectados por el fraude laboral.

A partir de esta cita, se puede analizar que la simulación laboral no solo impide el reconocimiento del vínculo de trabajo, sino que también puede privar al trabajador de la afiliación y de las prestaciones derivadas de la seguridad social, por ello, cuando se utiliza un contrato civil para presentar al trabajador como prestador independiente, el empleador puede intentar evadir aportes y obligaciones que le corresponderían en una relación laboral, en consecuencia, la afectación a la seguridad social demuestra que la simulación tiene efectos materiales profundos sobre la protección del trabajador.

Finalmente, esta cita permite sostener que la seguridad social forma parte de las garantías irrenunciables que no pueden ser eliminadas mediante formas contractuales simuladas, de este modo, si el contrato civil se utiliza con el objetivo de despojar al trabajador de beneficios legales, la relación debe ser examinada conforme a la realidad de la prestación, por tanto, cuando se comprueba que existió una relación laboral encubierta, corresponde reconocer los derechos omitidos y corregir la desnaturalización contractual, ya que la protección de la seguridad social constituye un componente esencial de la tutela laboral.

MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL

El marco jurídico aplicable a la simulación contractual en materia laboral debe construirse desde una doble dimensión, por un lado, la normativa nacional ecuatoriana, integrada principalmente por la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código Civil y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia, y por otro lado, la normativa internacional, conformada por instrumentos de derechos humanos y normas de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente aquellas que protegen el derecho al trabajo, la relación laboral, la

remuneración, la seguridad social y los mecanismos de inspección, de este modo, la distinción entre relación laboral y relación civil no puede resolverse únicamente desde la forma contractual utilizada por las partes, sino desde la realidad de la prestación de servicios, la existencia de subordinación, la remuneración y la protección efectiva de los derechos del trabajador.

1. Normativa nacional

La Constitución de la República del Ecuador constituye el fundamento superior de protección frente a la simulación laboral, porque reconoce el derecho al trabajo, establece principios protectores y prohíbe expresamente las formas contractuales que afecten los derechos de las personas trabajadoras, en este sentido, el artículo 325 dispone que "El Estado garantizará el derecho al trabajo" y reconoce "todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas" (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008, art. 325), por ello, la norma constitucional permite diferenciar entre trabajo dependiente y autónomo, pero también exige que dicha diferenciación responda a la realidad del vínculo, ya que no puede calificarse como autónoma una prestación que, en los hechos, se ejecuta bajo dependencia, subordinación y remuneración.

Asimismo, el artículo 326 de la Constitución resulta esencial para el análisis de la simulación contractual, porque establece que "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario" (CRE, 2008, art. 326), y además señala que, "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras" (CRE, 2008, art. 326), de esta manera, si un contrato civil pretende desconocer derechos laborales, dicha estipulación no puede prevalecer sobre el mandato constitucional, puesto que la irrenunciabilidad impide que el trabajador sea despojado de sus derechos mediante una forma contractual aparente.

De forma directa, el artículo 327 de la Constitución establece que "La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa" (CRE, 2008, art. 327), y prohíbe "toda forma de precarización", incluida cualquier modalidad que afecte los derechos de las personas trabajadoras, además, dispone que "El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley" (CRE, 2008, art. 327), por consiguiente, la simulación laboral mediante contratos civiles no debe ser entendida como una simple irregularidad contractual, sino como una

práctica constitucionalmente reprochable cuando encubre una relación laboral real y afecta derechos laborales.

El Código del Trabajo es la norma central para determinar la existencia de una relación laboral, ya que su artículo 8 define el contrato individual de trabajo en los siguientes términos: "Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre" (Código del Trabajo, 2005, art. 8), por tanto, de esta disposición se desprenden los tres elementos esenciales de la relación laboral, esto es, prestación personal de servicios, dependencia o subordinación y remuneración, los cuales permiten distinguir el vínculo laboral de una contratación civil autónoma.

El artículo 8 permite sostener que la relación laboral no depende exclusivamente de la denominación que las partes otorguen al contrato, sino de los elementos materiales que concurren en la prestación de servicios, por ello, si una persona presta servicios lícitos y personales, bajo dependencia y a cambio de una remuneración, se configura una relación laboral aunque formalmente se haya suscrito un contrato civil, un contrato de prestación de servicios profesionales o un acuerdo de honorarios, de modo que el análisis jurídico debe orientarse a verificar la realidad del vínculo y no únicamente la apariencia documental utilizada por las partes.

Además, el Código del Trabajo reconoce la aplicación de convenios internacionales ratificados por el Ecuador, pues su artículo 1 establece que "Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren" (Código del Trabajo, 2005, art. 1), por tanto, la interpretación de la relación laboral encubierta no puede limitarse al derecho interno, sino que también debe incorporar estándares internacionales en materia de trabajo, protección del salario, inspección laboral y determinación de la relación de trabajo.

El Código Civil regula figuras contractuales civiles que pueden ser válidas cuando existe verdadera autonomía del prestador, sin embargo, también pueden ser utilizadas de manera indebida para encubrir relaciones laborales, en este sentido, el artículo 1947 establece que "Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los de los escritores asalariados para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, ayos, actores y cantores, se sujetan a las disposiciones del Código del Trabajo y a las leyes especiales respectivas" (Código Civil, 2005, art. 1947), lo cual demuestra que incluso dentro del régimen civil se reconoce que determinadas

prestaciones de servicios pueden estar sometidas al Derecho Laboral cuando sus características lo justifican.

Esta disposición es importante porque permite sostener que la prestación de servicios inmateriales no siempre conserva naturaleza civil, ya que puede adquirir carácter laboral cuando se realiza dentro de una relación de dependencia, subordinación o continuidad, por ello, si una persona presta servicios intelectuales o profesionales, pero cumple horario, recibe órdenes, usa medios del contratante y se integra a una estructura empresarial o institucional, el contrato civil pierde fuerza frente a la realidad laboral, en consecuencia, el Código Civil no puede ser utilizado como vía para evadir normas laborales de orden público.

De igual manera, el propio Código Civil establece límites a su aplicación cuando existen normas especiales, pues su artículo 4 señala que "En el juzgamiento sobre materias arregladas por leyes orgánicas o especiales, no se aplicarán las disposiciones de este Código, sino a falta de esas leyes" (Código Civil, 2005, art. 4), por tanto, en materia de relación laboral, la norma especial es el Código del Trabajo, de modo que una contratación civil no puede prevalecer cuando los hechos demuestran la existencia de una relación laboral regulada por normativa especial.

2. Normativa internacional

La Recomendación No. 198 de la Organización Internacional del Trabajo constituye el instrumento internacional más directamente relacionado con la relación laboral encubierta, porque reconoce las dificultades que existen para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando se la intenta ocultar mediante acuerdos contractuales, en su preámbulo señala las dificultades que surgen "cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo" y advierte que "los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho" (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006, Recomendación No. 198), lo cual se relaciona directamente con los contratos civiles utilizados para negar derechos laborales.

La misma Recomendación dispone que la política nacional debe incluir medidas para "luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas", entendiendo que existe una relación de trabajo encubierta cuando "un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica" (OIT, 2006, Recomendación No. 198, párr. 4), por tanto, este instrumento internacional respalda la idea de que el Estado debe adoptar medidas

jurídicas, administrativas y judiciales para evitar que el trabajador sea tratado como independiente cuando en realidad se encuentra en una relación laboral.

Además, la Recomendación No. 198 establece un criterio compatible con la primacía de la realidad, al señalar que "la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador" (OIT, 2006, Recomendación No. 198, párr. 9), sin perjuicio de la forma contractual que las partes hayan utilizado, de este modo, el estándar internacional confirma que los hechos de la prestación y la remuneración deben prevalecer sobre cualquier denominación contractual destinada a ocultar una relación laboral.

La Recomendación también propone indicios para determinar la existencia de una relación de trabajo, entre ellos, que el trabajo "se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona", que implica "la integración del trabajador en la organización de la empresa", que debe ser "ejecutado personalmente por el trabajador" y que se realiza "dentro de un horario determinado" (OIT, 2006, Recomendación No. 198, párr. 13), por lo que estos criterios son plenamente útiles para analizar casos de simulación contractual en Ecuador, especialmente cuando el contrato civil oculta subordinación, prestación personal, horario y dependencia económica.

El Convenio No. 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo resulta relevante porque establece la necesidad de contar con un sistema estatal de inspección que permita verificar el cumplimiento de la normativa laboral, en este sentido, el instrumento dispone que "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo" (OIT, 1947, Convenio No. 81), por tanto, la inspección laboral se convierte en un mecanismo internacionalmente reconocido para prevenir y detectar incumplimientos, fraude o simulación dentro de las relaciones de trabajo.

El Convenio No. 95 de la OIT sobre la protección del salario es aplicable al tema porque la remuneración constituye uno de los elementos esenciales de la relación laboral y, además, puede ser encubierta bajo denominaciones como honorarios, retribución civil o pago por servicios, en este sentido, el Convenio define el salario como "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo" (OIT, 1949, Convenio No. 95), por tanto, la denominación del pago no es decisiva si en la práctica constituye contraprestación por trabajo dependiente.

Asimismo, el artículo 9 del PIDESC reconoce “el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social” (PIDESC, 1966, art. 9), lo cual resulta directamente aplicable a la simulación contractual, porque uno de los efectos más graves de encubrir una relación laboral mediante contratos civiles es privar al trabajador de afiliación, aportes y cobertura de seguridad social, por tanto, el marco internacional exige que el Estado garantice mecanismos para impedir que la forma contractual sea utilizada para excluir al trabajador de derechos sociales fundamentales.

CAPITULO III - METODOLOGÍA

El presente capítulo expone la ruta metodológica que orienta el desarrollo de la investigación, cuyo objeto de estudio se centra en los elementos jurídicos que permiten distinguir una relación laboral de una relación civil en casos de simulación contractual, particularmente cuando se emplean contratos civiles para encubrir vínculos laborales reales, por ello, la metodología se estructura a partir de un enfoque jurídico-social, en el que se articula el análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial con un componente empírico de campo, mediante encuestas dirigidas a profesionales del Derecho, con el propósito de contrastar la regulación vigente con la percepción práctica sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la protección de los derechos laborales.

3.1. Enfoque y diseño de la investigación

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, jurídico y socio jurídico, debido a que su finalidad principal no consiste únicamente en medir datos numéricos, sino en comprender, interpretar y explicar un fenómeno jurídico complejo, esto es, la simulación contractual mediante el uso de contratos civiles para encubrir relaciones laborales, en este sentido, el estudio analiza normas constitucionales, laborales y civiles, así como criterios doctrinarios y jurisprudenciales que permiten determinar cuándo una relación formalmente civil debe ser reconocida como laboral, especialmente cuando concurren elementos como prestación personal de servicios, subordinación o dependencia y remuneración.

El diseño de la investigación es no experimental, porque no se manipulan variables ni se interviene directamente sobre el fenómeno estudiado, sino que se lo observa y analiza tal como se presenta en la realidad jurídica ecuatoriana, además, posee un alcance descriptivo y explicativo, ya que primero identifica las características de la simulación laboral y los elementos que diferencian una relación civil de una laboral, y luego explica cómo dichos elementos inciden en el reconocimiento de derechos laborales, en la actuación judicial y en la aplicación del principio de primacía de la realidad, especialmente frente a contratos civiles que pueden funcionar como instrumentos de encubrimiento.

De igual manera, la investigación combina el análisis documental con un componente de campo, pues se examinan normas, doctrina y jurisprudencia, pero también se incorpora la percepción de profesionales del Derecho mediante la aplicación de encuestas, de esta forma, el estudio no se limita a una revisión teórica, sino que contrasta el marco normativo con la experiencia

práctica de abogados que conocen o han intervenido en conflictos relacionados con contratación civil, subordinación, simulación laboral y reconocimiento judicial de la relación de trabajo, lo cual permite fortalecer la validez argumentativa del trabajo investigativo.

3.2. Métodos de investigación

El método descriptivo se emplea para identificar y exponer las principales características del fenómeno investigado, particularmente las formas en que una relación laboral puede ser presentada bajo una apariencia civil, por ello, este método permite describir los elementos constitutivos del contrato de trabajo, las diferencias frente al contrato civil, las modalidades de simulación contractual y los indicios de laboralidad, tales como cumplimiento de horario, subordinación, prestación personal, remuneración periódica, uso de herramientas del empleador e integración del trabajador a la estructura organizativa de la empresa o institución.

El método deductivo se aplica desde normas y principios generales a partir del Derecho Laboral, y en especial de la Constitución, el Código del Trabajo y el principio de primacía de la realidad, para arribar a casos concretos en los que se echen a andar contratos de civil o de prestación de servicios profesionales o de prestación de servicios inmateriales, de tal forma que la investigación da por ciertas reglas generales como la existencia de servicios lícitos y personales, dependencia y remuneración, para salir a la contrariedad de que las normas en cuestión permiten calificar jurídicamente una relación de trabajo, aunque la misma relación haya sido calificada como civil o profesional por las partes.

El método inductivo se utiliza para analizar casos jurisprudenciales, criterios judiciales y respuestas obtenidas mediante encuestas, con el propósito de extraer patrones comunes sobre la simulación laboral, por ello, a partir de situaciones concretas en las que se discute la existencia de una relación laboral encubierta, se identifican elementos repetitivos como la subordinación, el cumplimiento de órdenes, la continuidad de la prestación, los pagos periódicos y la dependencia económica, lo que permite formular conclusiones generales sobre la forma en que se presentan y resuelven estos conflictos en el contexto ecuatoriano.

El método analítico permite descomponer el problema de investigación en sus elementos principales, tales como relación laboral, relación civil, contrato de prestación de servicios, subordinación, remuneración, autonomía de la voluntad, simulación contractual, fraude laboral y primacía de la realidad, con la finalidad de estudiar cada categoría de forma separada y luego relacionarlas entre sí, de esta manera, el análisis permite comprender por qué una figura civil puede

ser legítima cuando existe autonomía real, pero puede convertirse en simulación cuando se utiliza para ocultar dependencia, impedir el acceso a beneficios laborales o desconocer derechos irrenunciables del trabajador.

El método jurídico-doctrinal se aplica de manera transversal durante toda la investigación, porque permite interpretar las normas jurídicas y los criterios doctrinarios relacionados con el objeto de estudio, en este sentido, se examinan disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Código Civil, instrumentos internacionales y jurisprudencia nacional, con el fin de determinar el alcance jurídico de la simulación contractual en materia laboral, así como la forma en que el ordenamiento jurídico protege al trabajador cuando existe contradicción entre la apariencia contractual y la realidad de la prestación de servicios.

3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica de análisis documental se utiliza para revisar fuentes normativas, doctrinarias y académicas vinculadas con la simulación laboral, los contratos civiles, la relación de dependencia y el principio de primacía de la realidad, por ello, se examinan textos legales, artículos académicos, tesis, libros especializados y documentos jurídicos que permiten construir el marco teórico y legal de la investigación, esta técnica se operacionaliza mediante fichas de análisis documental, en las cuales se registran conceptos, citas relevantes, categorías jurídicas y criterios interpretativos útiles para fundamentar el desarrollo del trabajo.

El análisis jurisprudencial constituye otra técnica central de la investigación, debido a que permite estudiar decisiones judiciales relacionadas con el reconocimiento de relaciones laborales encubiertas bajo contratos civiles, esta técnica se vincula directamente con el método inductivo, porque a partir del examen de casos concretos se identifican criterios comunes utilizados por los jueces, tales como la valoración de la subordinación, la dependencia económica, la continuidad del servicio, el cumplimiento de horarios y la prevalencia de los hechos sobre la forma documental, de esta manera, el análisis jurisprudencial permite comprender cómo se aplica en la práctica el principio de primacía de la realidad.

La encuesta se emplea como técnica de campo para recoger información de profesionales del Derecho sobre su percepción y experiencia en torno a la simulación laboral, la utilización de contratos civiles para encubrir relaciones de dependencia, la eficacia del control administrativo y el rol de los jueces laborales, para ello, se aplicará un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y, de ser necesario, algunas preguntas abiertas, orientadas a obtener información sobre el

conocimiento, la práctica profesional y los criterios de los abogados respecto de la distinción entre relación laboral y relación civil en el contexto ecuatoriano.

El principal instrumento para la encuesta es un cuestionario elaborado en función de las categorías que se proponen para el análisis de la investigación, tales como: contrato de trabajo, contrato civil, prestación personal, subordinación, remuneración, simulación a través del trabajo, primacía de la realidad, control estatal y protección de los derechos laborales, con él se obtendrán datos estructurados y organizados que permitirán organizar e interpretar de una forma descriptiva, complementando la investigación de tipo jurídico-documental y contrastando la realidad normativa con la realidad percibida por los encuestados.

3.4. Población, muestra y procedimiento

La población de la presente investigación está conformada por los profesionales del Derecho registrados en el Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura del Ecuador, debido a que dicho registro constituye la fuente institucional pertinente para identificar a las abogadas y abogados habilitados para el ejercicio profesional y el patrocinio jurídico dentro del territorio nacional, en este sentido, la población se delimita bajo criterios de contenido, lugar y tiempo, el criterio de contenido corresponde a los abogados registrados en el Foro de Abogados, el criterio de lugar corresponde al territorio ecuatoriano, y el criterio temporal corresponde al año 2026, conforme al sustento oficial incorporado en el apartado de anexos.

De acuerdo con la información obtenida del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura, el universo real de la investigación está conformado por 127.200 abogados registrados a nivel nacional, dato que permite establecer una población finita y metodológicamente verificable, de esta manera, se evita trabajar con una población indeterminada y se garantiza que el cálculo de la muestra guarde coherencia con la delimitación geográfica nacional de la investigación.

Para determinar la muestra se aplica la fórmula de muestreo probabilístico para poblaciones finitas, siguiendo los criterios metodológicos planteados por Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, debido a que se cuenta con un universo determinado y verificable, para ello se considera un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 %, una probabilidad de ocurrencia de 0,5 y una probabilidad de no ocurrencia de 0,5, valores comúnmente utilizados cuando no se conoce con exactitud la proporción real del fenómeno investigado.

La fórmula aplicada es la siguiente:

$$n = N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q / e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = población total

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de ocurrencia

q = probabilidad de no ocurrencia

e = margen de error permitido

Para la presente investigación, los valores aplicados son los siguientes:

N = 127.200

Z = 1,96

p = 0,5

q = 0,5

e = 0,05

En consecuencia, el desarrollo de la fórmula es el siguiente:

$$n = 127.200 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) / (0,05)^2 (127.200 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)$$

$$n = 127.200 \cdot 3,8416 \cdot 0,25 / 0,0025 (127.199) + 3,8416 \cdot 0,25$$

$$n = 122.162,88 / 318,9579$$

$$n = 383,006$$

Una vez aplicada la fórmula, se obtiene como resultado 383,006, valor que se redondea a 383 abogados, quienes constituyen la muestra representativa de la investigación, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, por tanto, la muestra determinada guarda relación directa con el universo nacional de abogados registrados en el Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura.

El tipo de muestreo será probabilístico, debido a que la muestra se obtiene a partir de una población finita previamente identificada y cuantificada, mediante la aplicación de una fórmula estadística que permite determinar un número representativo de participantes, de esta manera, todos los abogados que integran la población nacional registrada tienen posibilidad de formar parte del estudio, procurando que la aplicación del instrumento se distribuya entre profesionales del Derecho de distintas provincias del Ecuador, a fin de mantener coherencia con el alcance nacional de la investigación.

El procedimiento de investigación se desarrollará en varias fases, en primer lugar, se identificó el universo real de abogados registrados en el Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura, en segundo lugar, se aplicó la fórmula de muestreo para poblaciones finitas con el fin de determinar la muestra representativa, en tercer lugar, se elaborará el cuestionario de encuesta conforme a las variables, objetivos y categorías jurídicas de la investigación, en cuarto lugar, se aplicará el instrumento a los abogados que formen parte de la muestra, preferentemente mediante medios digitales, en quinto lugar, se organizarán los resultados obtenidos en tablas y gráficos descriptivos, y finalmente, se interpretará la información recopilada en relación con el análisis jurídico, doctrinal y jurisprudencial sobre la simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador.

Como respaldo metodológico, se incorporará en anexos el documento, certificación, reporte o captura obtenida de la fuente oficial correspondiente, donde conste el número de abogados registrados en el Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura, con la finalidad de sustentar el universo poblacional utilizado para el cálculo de la muestra.

3.5. Delimitación geográfica y temporal

La investigación tiene una delimitación geográfica de carácter nacional, debido a que el problema de la simulación contractual en materia laboral puede presentarse en cualquier jurisdicción del Ecuador y se encuentra regulado por normas de alcance nacional, como la Constitución, el Código del Trabajo y el Código Civil, por ello, aunque la recolección de información mediante encuestas pueda concentrarse en profesionales accesibles al investigador, el análisis jurídico no se limita a una ciudad o provincia específica, sino que aborda el fenómeno desde el ordenamiento jurídico ecuatoriano en su conjunto.

En cuanto a la delimitación temporal, el estudio se enfocará principalmente en el marco normativo vigente y en criterios jurisprudenciales emitidos durante los últimos diez años, sin perjuicio de incluir precedentes o resoluciones anteriores cuando resulten relevantes para comprender la evolución del principio de primacía de la realidad, de este modo, la investigación mantiene actualidad jurídica y permite analizar cómo los jueces y operadores del Derecho han tratado los casos de contratos civiles utilizados para encubrir relaciones laborales, especialmente en contextos donde se discute la existencia de subordinación, remuneración y prestación personal de servicios.

Finalmente, la delimitación temática se centra en la simulación contractual como mecanismo para encubrir relaciones laborales bajo formas civiles, por ello, no se estudiarán todas las modalidades de contratación laboral ni todas las figuras civiles existentes, sino aquellas que resultan relevantes para distinguir una relación laboral de una civil, especialmente contratos de prestación de servicios profesionales, servicios inmateriales, locación de servicios y otras formas que puedan ser utilizadas para evitar el reconocimiento de derechos laborales, en consecuencia, la investigación se orienta a determinar los criterios jurídicos que permiten identificar la verdadera naturaleza del vínculo y proteger al trabajador frente al fraude o simulación

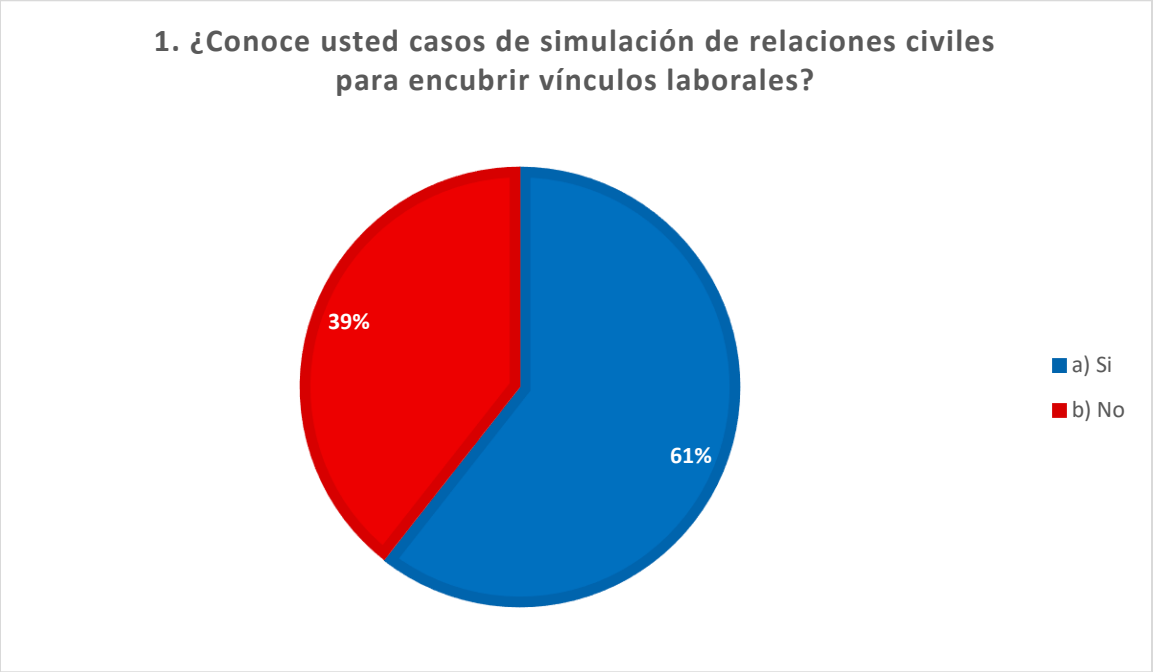
CAPITULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

1. ¿Conoce usted casos de simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales?	
a) Si	232
b) No	151

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

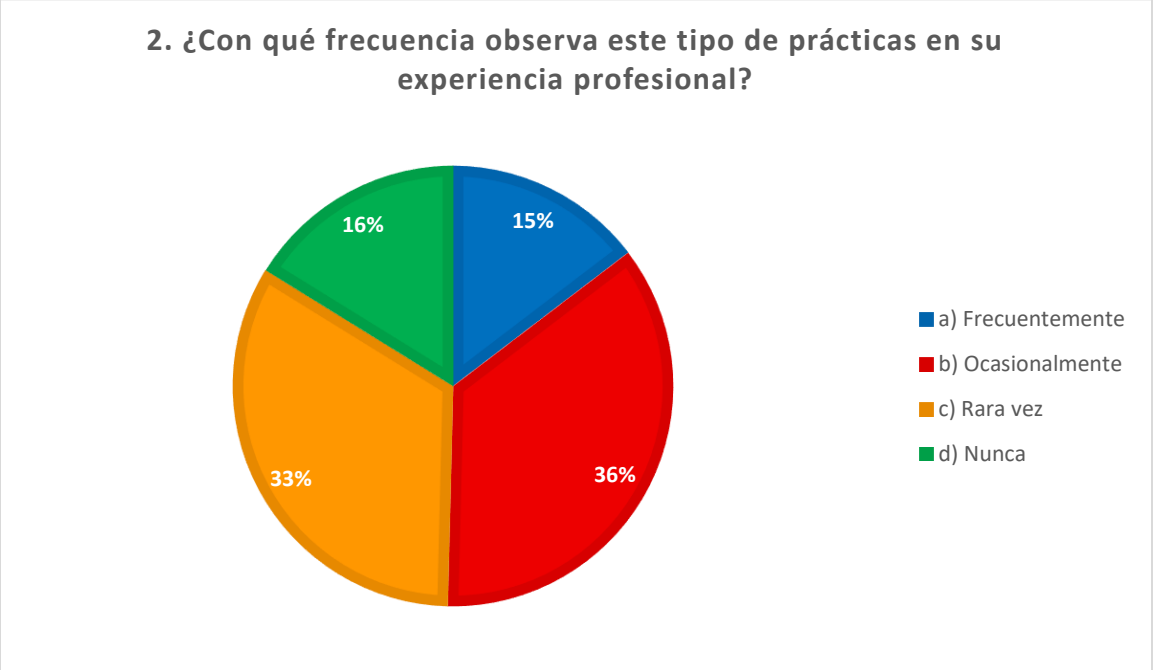
Los resultados permiten evidenciar que la simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales es una problemática conocida dentro del contexto analizado, existe una tendencia importante que reconoce la presencia de este tipo de prácticas, lo cual demuestra que no se trata de una situación aislada ni excepcional, sino de una realidad que puede presentarse en distintos escenarios laborales, especialmente cuando el empleador busca evitar obligaciones propias de una

relación de trabajo, como la afiliación a la seguridad social, el pago de beneficios laborales, la estabilidad y demás garantías reconocidas por la legislación ecuatoriana

2. ¿Con qué frecuencia observa este tipo de prácticas en su experiencia profesional?	
a) Frecuentemente	56
b) Ocasionalmente	137
c) Rara vez	128
d) Nunca	62

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

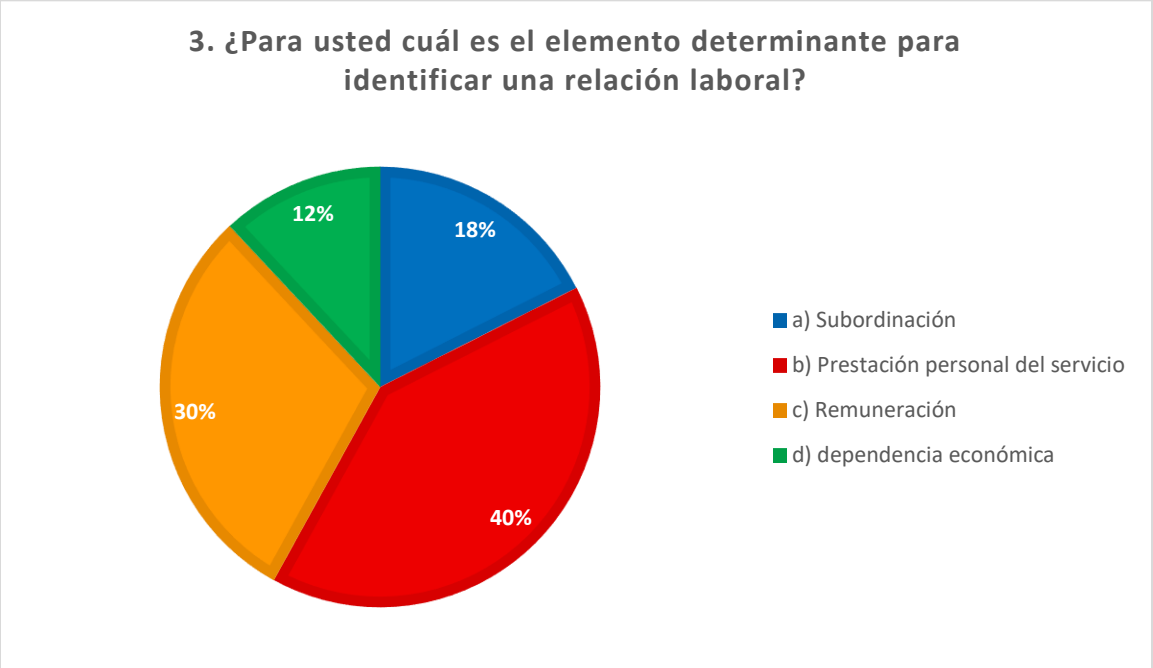
La información obtenida muestra que estas prácticas no son percibidas como hechos absolutamente constantes, pero sí como situaciones que aparecen con cierta regularidad en la

experiencia profesional de los encuestados, esto permite interpretar que la simulación de relaciones civiles se manifiesta de manera variable, dependiendo del sector, del tipo de contratación y de la capacidad del trabajador para reconocer la verdadera naturaleza del vínculo, asimismo, el hecho de que existan criterios divididos entre quienes la observan ocasionalmente, rara vez o con mayor frecuencia, refleja que el problema puede estar condicionado por el ámbito profesional en el que se desenvuelve cada persona, sin embargo, la presencia de varias respuestas que reconocen su existencia confirma que la figura merece atención jurídica y práctica.

3. ¿Para usted cuál es el elemento determinante para identificar una relación laboral?	
a) Subordinación	69
b) Prestación personal del servicio	159
c) Remuneración	118
d) dependencia económica	47

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

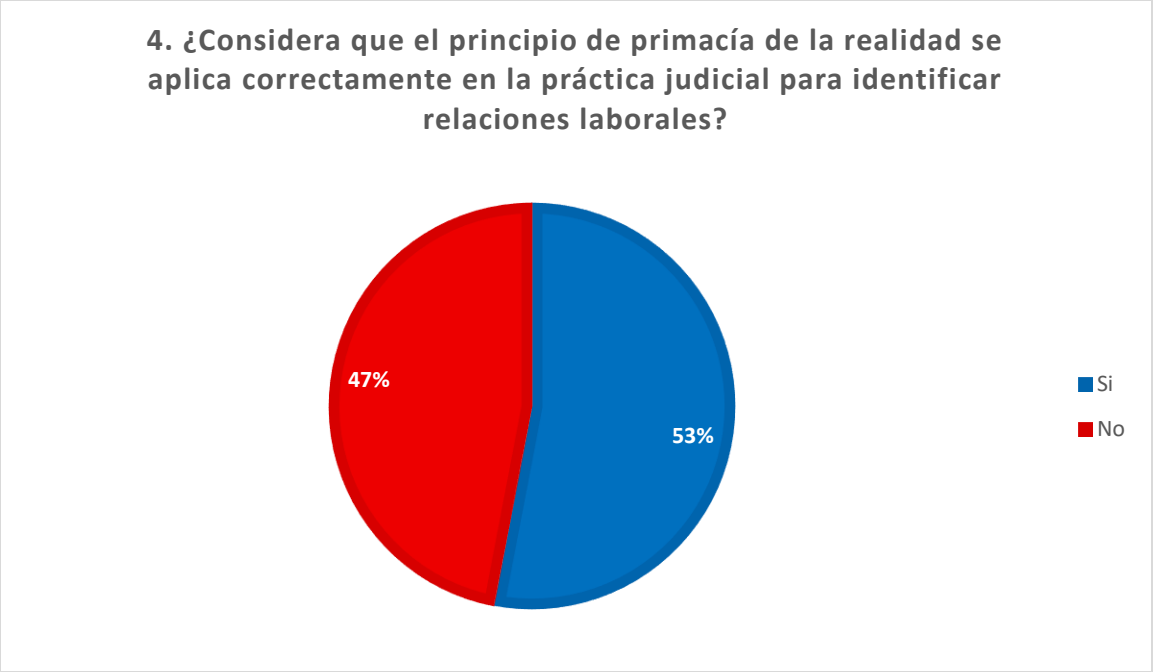


Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

Los resultados reflejan que existe una comprensión amplia sobre los elementos que permiten identificar una relación laboral, aunque se observa una inclinación relevante hacia la prestación personal del servicio como factor determinante, esto demuestra que los encuestados asocian la existencia del vínculo laboral con la realización directa de una actividad por parte del trabajador, sin embargo, también se reconoce la importancia de la remuneración y de la subordinación, elementos esenciales para diferenciar una relación laboral de una relación civil o mercantil, en este sentido, el análisis permite advertir que todavía puede existir cierta confusión sobre cuál es el elemento central en la calificación jurídica del vínculo, ya que la subordinación suele ser el criterio más relevante para distinguir una relación laboral auténtica frente a un contrato civil simulado.

4. ¿Considera que el principio de primacía de la realidad se aplica correctamente en la práctica judicial para identificar relaciones laborales?	
a) Si	203
b) No	180

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

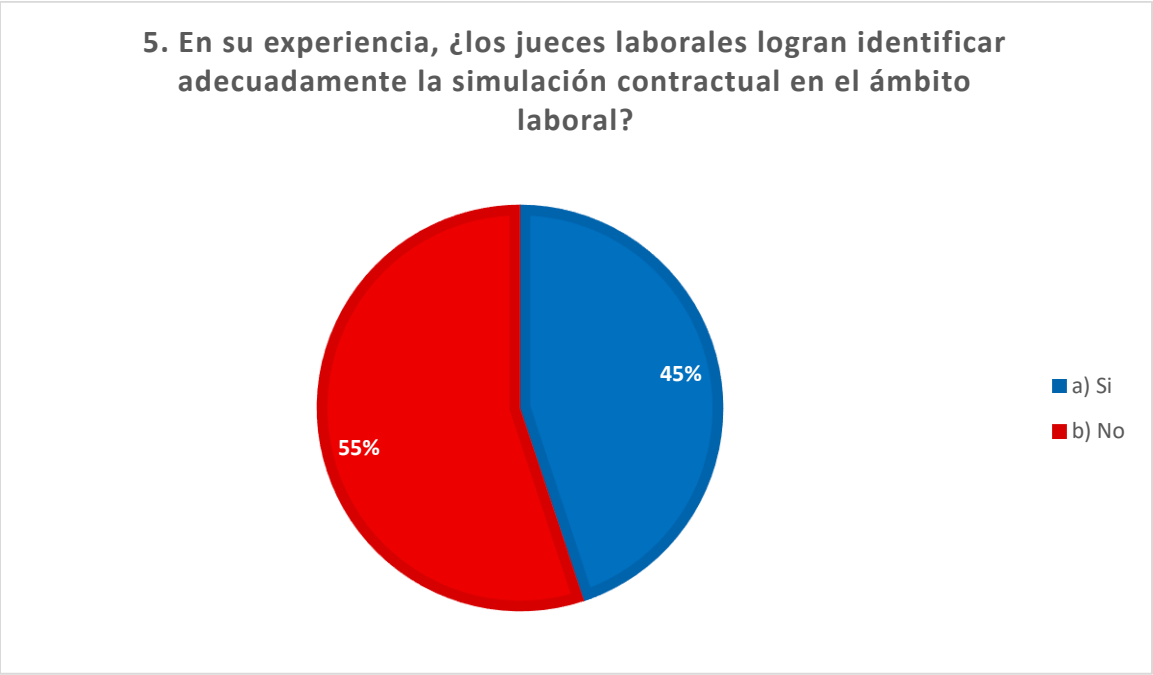
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

Los resultados evidencian una opinión dividida respecto a la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad en la práctica judicial, esto permite interpretar que, aunque una parte importante considera que los jueces sí aplican este principio, también existe una percepción importante de que su aplicación no siempre resulta suficiente o adecuada, esta división refleja una preocupación sobre la eficacia real de dicho principio al momento de descubrir relaciones laborales encubiertas bajo contratos civiles, por ello, se puede sostener que la primacía de la realidad sigue siendo una herramienta fundamental, pero su efectividad depende de la valoración probatoria, del criterio judicial y de la capacidad para identificar los hechos reales por encima de la forma contractual utilizada.

5. En su experiencia, ¿los jueces laborales logran identificar adecuadamente la simulación contractual en el ámbito laboral?	
a) Si	172
b) No	211

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

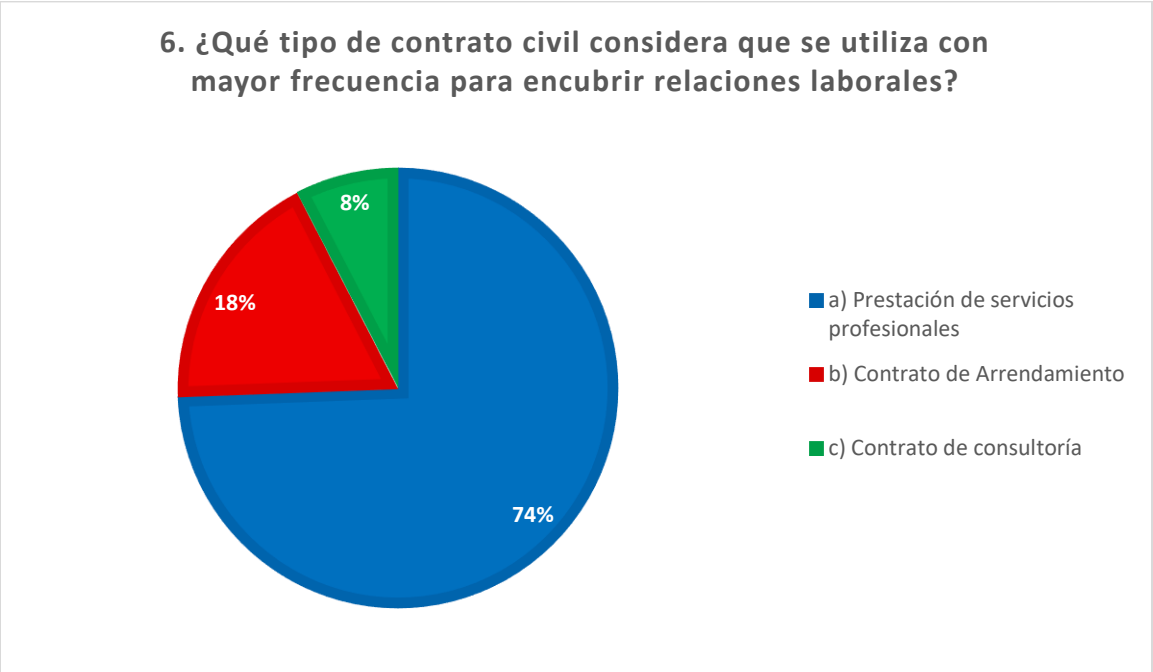
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

La tabulación permite advertir una percepción crítica sobre la capacidad de los jueces laborales para identificar adecuadamente la simulación contractual, ya que existe una tendencia relevante que considera que dicha identificación no siempre se logra de manera correcta, esto revela una posible debilidad en la práctica judicial, especialmente cuando los contratos civiles se presentan con apariencia formal de legalidad, pero en la realidad contienen elementos propios de una relación laboral, además, este resultado evidencia la necesidad de fortalecer el análisis probatorio en los procesos laborales, debido a que la simulación no siempre se demuestra únicamente con el contrato escrito, sino mediante hechos como horarios, subordinación, órdenes directas, continuidad en la prestación del servicio y dependencia funcional.

6. ¿Qué tipo de contrato civil considera que se utiliza con mayor frecuencia para encubrir relaciones laborales?	
a) Prestación de servicios profesionales	285
b) Contrato de Arrendamiento	69
c) Contrato de consultoría	29

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

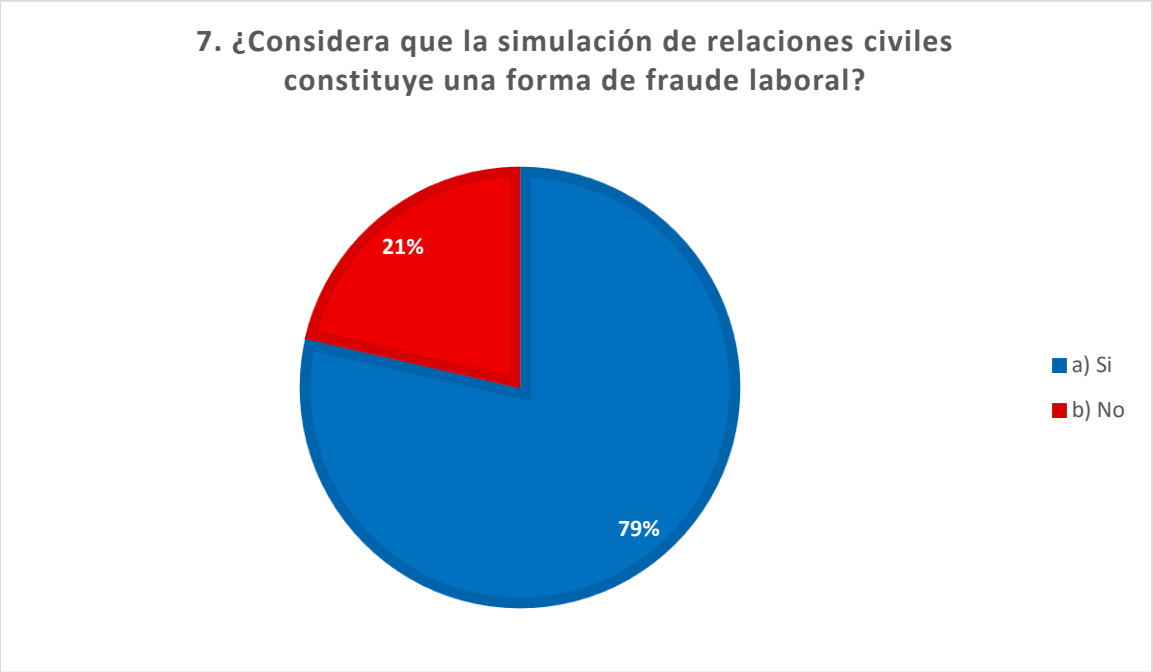
Los resultados muestran que el contrato de prestación de servicios profesionales es identificado como la figura civil más utilizada para encubrir relaciones laborales, esto resulta jurídicamente relevante, ya que este tipo de contrato puede ser empleado de manera legítima cuando existe autonomía, independencia y ausencia de subordinación, sin embargo, también puede convertirse en un instrumento de simulación cuando el trabajador cumple funciones permanentes, recibe órdenes, tiene horarios establecidos y presta sus servicios bajo dependencia del empleador, en

consecuencia, el análisis permite afirmar que esta modalidad contractual requiere especial control, porque puede ser utilizada para aparentar una relación civil cuando en realidad existe una relación laboral que debe ser protegida por el Derecho Laboral.

7. ¿Considera que la simulación de relaciones civiles constituye una forma de fraude laboral?	
a) Si	301
b) No	82

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

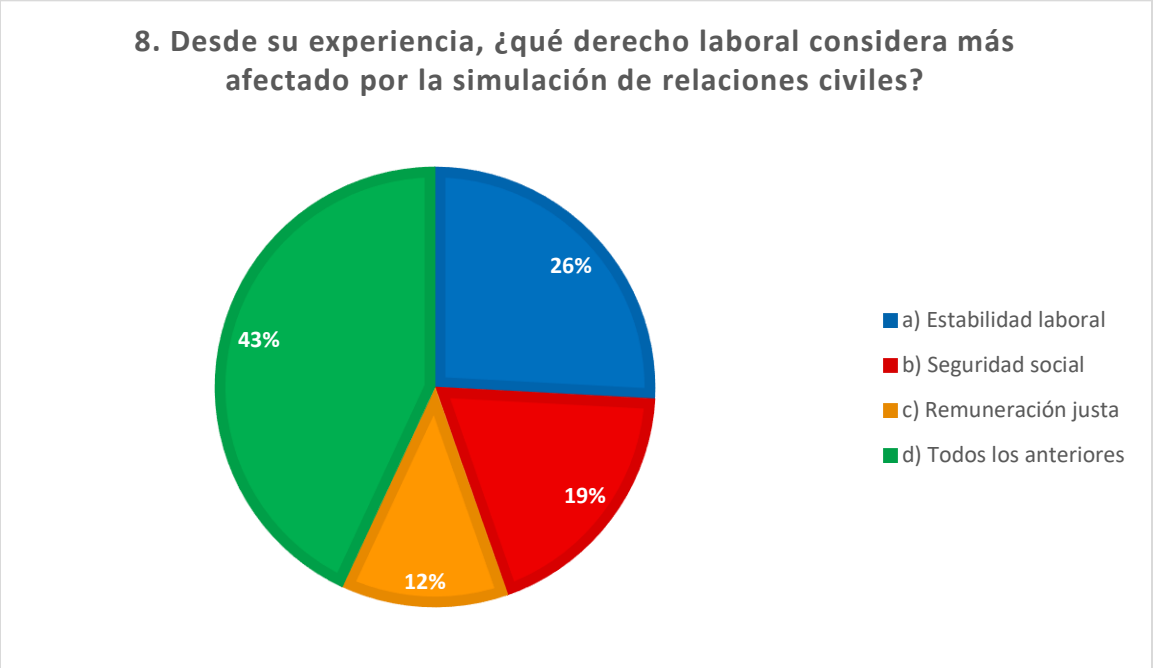
Los resultados permiten sostener que existe una percepción mayoritaria de que la simulación de relaciones civiles constituye una forma de fraude laboral, esta valoración es importante porque reconoce que la simulación no es simplemente una irregularidad contractual, sino una conducta

que puede afectar derechos fundamentales del trabajador, cuando se oculta una relación laboral mediante un contrato civil, se altera la verdadera naturaleza del vínculo y se reduce la protección jurídica que corresponde al trabajador, por ello, esta práctica puede ser entendida como una forma de evasión de obligaciones laborales, ya que impide el reconocimiento pleno de derechos derivados de la relación de trabajo, como la estabilidad, la remuneración justa, la seguridad social y los beneficios legales.

8. Desde su experiencia, ¿qué derecho laboral considera más afectado por la simulación de relaciones civiles?	
a) Estabilidad laboral	99
b) Seguridad social	72
c) Remuneración justa	47
d) Todos los anteriores	165

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

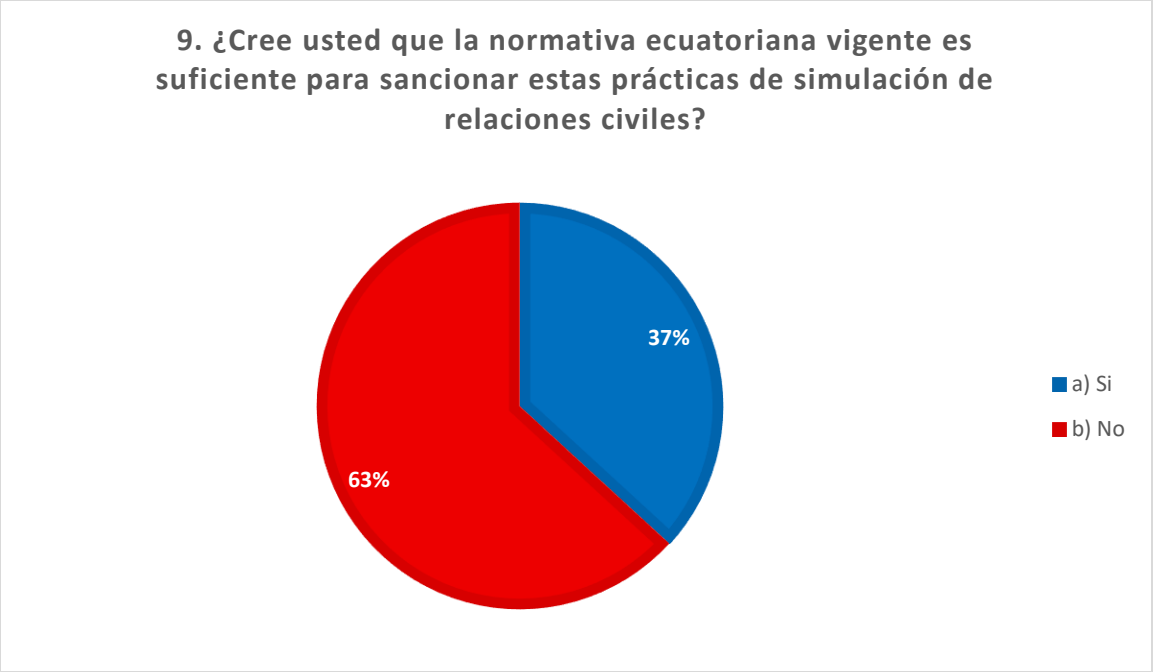


Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

La información obtenida evidencia que la simulación de relaciones civiles afecta de manera integral los derechos laborales del trabajador, aunque se identifican derechos específicos como la estabilidad laboral, la seguridad social y la remuneración justa, existe una tendencia destacada a considerar que todos estos derechos resultan perjudicados, esto demuestra que la simulación contractual no produce una afectación aislada, sino un impacto amplio sobre la protección laboral, debido a que el trabajador queda colocado en una posición de vulnerabilidad frente al empleador, además, al no reconocerse formalmente la relación laboral, se dificulta el acceso a beneficios, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y demás garantías propias del régimen laboral.
Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

9. ¿Cree usted que la normativa ecuatoriana vigente es suficiente para sancionar estas prácticas de simulación de relaciones civiles?	
a) Si	141
b) No	242

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*
Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

Los resultados reflejan una percepción crítica sobre la suficiencia de la normativa ecuatoriana vigente para sancionar las prácticas de simulación de relaciones civiles, esto permite interpretar que, aunque existen principios y normas laborales destinadas a proteger al trabajador, su aplicación práctica puede resultar insuficiente frente a mecanismos contractuales cada vez más complejos, esta valoración evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control, inspección, sanción y valoración judicial, ya que la existencia de normas no garantiza por sí sola la eliminación de estas prácticas, en consecuencia, el problema no solo se relaciona con el contenido de la ley, sino también con su eficacia, su aplicación uniforme y la capacidad institucional para detectar el fraude laboral.

10. ¿Considera necesaria una reforma legal para fortalecer la aplicación del principio de primacía de la realidad?	
a) Si	333
b) No	50

Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*



Fuente: *Encuesta aplicada a abogados sobre la simulación de relaciones civiles frente al principio de primacía de la realidad.*

Elaborado por: *Luis Fernando Chimborazo Cueva*

Los resultados demuestran una posición claramente favorable hacia la necesidad de una reforma legal que fortalezca la aplicación del principio de primacía de la realidad, esto permite concluir que los encuestados consideran necesario mejorar el marco normativo y procesal para enfrentar con mayor eficacia la simulación contractual, una reforma de este tipo podría contribuir a establecer criterios más claros para identificar relaciones laborales encubiertas, reforzar la carga probatoria, ampliar las facultades de control de las autoridades competentes y garantizar una protección más efectiva al trabajador, además, permitiría reducir la incertidumbre judicial y evitar que la forma contractual prevalezca sobre los hechos reales de la relación de trabajo.

4.2 Discusión

Los resultados obtenidos permiten sostener que la simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales constituye una problemática vigente dentro del ámbito laboral, debido a que los encuestados reconocen la existencia de este tipo de prácticas y las relacionan con formas contractuales que, aunque aparentan tener naturaleza civil, en la realidad pueden esconder verdaderas relaciones de trabajo. Esta situación evidencia que el problema no se limita únicamente a la forma en que se redacta un contrato, sino al modo en que se desarrolla la prestación del servicio, puesto que una relación jurídica puede presentarse formalmente como civil, pero materialmente contener elementos laborales como la prestación personal, la remuneración, la dependencia y la subordinación. En este sentido, los datos reflejan la necesidad de analizar los hechos reales por encima de la denominación contractual utilizada por las partes.

Así también, los resultados ponen de manifiesto una preocupación sobre la habilidad del juez para detectar suficientemente la simulación en el contrato. Esta preocupación no resulta irrelevante, porque los contratos civiles simulados poseen una determinada forma válida, que puede dificultar el cuestionamiento del mismo, dentro del procedimiento laboral. Fruto de esta razón, el juez no debe hacerse únicamente la pregunta del nombre que tiene el contrato, sino que también debe hacerse la de qué condiciones han rodeado la ejecución de la prestación del servicio, elementos como la continuidad, la dependencia funcional, la existencia de órdenes, el cumplimiento de horarios, la integración del trabajador en el sistema de organización del empleador resulta fundamentales para reconocer la existencia del trabajo.

En referente a los derechos vulnerados, los resultados permiten discutir que la simulación de las relaciones civiles no afecta de un determinado modo, sino que, por el contrario, supone una vulneración amplia de garantías laborales. La estabilidad en el empleo, el acceso a la Seguridad Social y una remuneración justa actuarían como derechos comprometidos a raíz de que el empleador oculta la real naturaleza del vínculo. Ella haría que el trabajador se encuentre desprotegido, ya que al no serlo formalmente se le priva de aquellos beneficios legales, de las prestaciones a la Seguridad Social, de las indemnizaciones y demás derechos que queden apuntados de una eventual relación laboral. En consecuencia, la simulación contractual puede ser interpretada y concebida como un modo, y en todo caso un modo rudo, de debilitar la finalidad protectora del Derecho Laboral.

La necesidad de una reforma legal aparece como una consecuencia lógica de los resultados que ha demostrado, ya que los encuestados muestran una predisposición hacia el fortalecimiento del principio de primacía de la realidad. La reforma podría contribuir a establecer pautas más definidas para demostrar la simulación laboral, reforzar la función de los jueces y de las autoridades administrativas y a evitar la utilización de las formas contractuales civiles como instrumentos para escapar de las responsabilidades de los empleadores. La reforma también podría permitir ofrecer una mayor seguridad jurídica tanto al trabajador como al empleador, porque existirían unas reglas más definidas para distinguir una relación civil legítima de una relación laboral oculta.

CAPITULO V – CONCLUCIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se concluye que los elementos jurídicos que hacen que una relación laboral se diferencie de una relación civil son fundamentalmente la prestación personal de los servicios, la subordinación o la dependencia y la remuneración, elementos que deben ser analizados de forma conjunta y no de forma aislada.
- Se concluye afirmando que el principio de la primacía de la realidad es de gran relevancia en la identificación de los vínculos laborales ocultados, pues permite a los jueces el identificar los cuatro elementos esenciales de una relación laboral para no considéralo como relación civil
- Si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano presenta un modelo suficiente en materia constitucional, laboral y civil para dar respuesta a la simulación contractual, en la práctica existen aún problemas para prevenirla, descubrirla, probarla y sancionarla.

RECOMENDACIONES

✓ Es conveniente establecer y aplicar criterios jurídicos claros, homogéneos y prácticos que faciliten la distinción entre una relación laboral y una relación civil, no solo a partir de los elementos clásicos del contrato de trabajo, sino también a partir de aquellas señales materiales que en su caso permitan detectar una relación laboral encubierta.

✓ Se recomienda que se debe aplicar de mejor manera el principio de la primacía de la realidad en todos aquellos supuestos en que pudiendo haber contradicción entre la existencia de un contrato laboral y un contrato civil.

✓ Se recomienda fortalecer las vías de control, de inspección y de sanción con respecto al uso indebido de los contratos civiles en la realización de actividades que, por su propia naturaleza real, son propias de relaciones laborales, es así que, el Ministerios de Trabajo debe incrementar las visitas a empresas o instituciones en las que se utilicen contratos de prestación de servicios profesional para la ejecutar de actividades permanentes, continuas o propias del giro ordinario de la actividad de la empres

Bibliografía

Alegre, F. A. (2013). *Los efectos de la simulación de contratos de servicios inmateriales civiles, en la legislación ecuatoriana Los efectos de la simulación de contratos de servicios inmateriales civiles, en la legislación ecuatoriana".* Derecho. Managua: Universidad de las Americas. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/122/1/UDLA-EC-TAB-2013-41.pdf

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Mandato Constituyente No. 8: Eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo.* Quito. Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/836/1/MANDATO%20CONSTITUYENTE%208%20ELIMINACION%20Y%20PROHIBICION%20DE%20tercerizacion.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo.* 2005: Registro Oficial Suplemento No. 167.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.* Quito: Registro Oficial Suplemento No. 483. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/LEY%20ORGANICA%20JUSTICIA%20LABORAL%20Y%20RECONOCIMIENTO%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20HOGAR.pdf

Borbor, E. J. (2023). *Simulación y fraude en materia laboral en las microempresas del cantón Paján.* Universidad Andina Simón Bolívar, Area de Derecho. Quito: creative commons. Recuperado el 21 de Marzo de 2026, de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9553/1/T4185-MDLSS-Borbor-Simulacion.pdf

Bosquez , J. D. (2017). *El fraude y la simulación laboral en la Legislación Ecuatoriana.* UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDES", FACULTAD DE JURISPRUDENCIA. Santo Domingo: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDES". Recuperado el 22 de Marzo de 2026, de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6930/1/TUSDMDL007-2017.pdf

Chavex, D. M. (2025). *Criterios que determinan la existencia de una relación de trabajo encubierta en los contratos civiles del gobierno regional de Amazonas 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS

POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS . Chachapoyas: openAccess. Recuperado el 23 de Marzo de 2026, de https://hdl.handle.net/20.500.14077/4908

Código Civil. (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento No. 46. Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3410/1/C%c3%b3digo%20Civil%20%28%c3%9altima%20reforma%2014-03-2022%29.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Registro Oficial No. 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Delgado, R. C. (2008). *REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL MANDATO 8.* Quito. Obtenido de https://derechoecuador.com/reglamento-para-la-aplicacion-del-mandato-8/#gsc.tab=0

Gaspar, M., Díaz, I. J., & Alvarado, H. B. (Agosto de 2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad,, 12*(4), 383-389. doi:2218-3620

Gini , O. A. (2017). *Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios.* Universidad Siglo 21, Derecho. Cordoba: Universidad Siglo 21. Recuperado el 23 de Marzo de 2026, de https://repositorio.21.edu.ar/server/api/core/bitstreams/a07278f6-aa97-490e-8db6-78e01414fe53/content

Gustavo, E. M. (220). Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano. *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES*, 73. Obtenido de UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES : https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/79576ade-54dd-488d-83fb-0a66bd3a455e/content

INSPECCION DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y COMERCIO, Convenio 81 (OIT 1975).

Lara, E., & Bryan, I. (2021). *Los efectos de la simulación de contratos de servicios inmateriales civiles, en la legislación ecuatoriana.* UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Derecho. Quito: QUITO:UCE. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26008

Llivicota Reyes, C. M. (2021). *La simulación laboral en tiempos de covid-19 en el cantón Santo Domingo.* UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, FACULTAD DE JURISPRUDENCIA . Santo Domingo: openAccess. Recuperado el 23 de Marzo de 2026, de https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13550

Orbe, J., & Dolores, M. (2025). *La simulación o fraude laboral mediante el uso de contratos civiles como instrumento para evadir obligaciones laborales.* Tesis Maestria, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Derecho., Ecuador. doi:http://hdl.handle.net/10644/10281

Paredes, A., & Billy , R. (2024). *La simulación de los contratos de prestación de servicios por insuficiencia normativa.* FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS . Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23790/1/UCSG-C415-23340.pdf

Peñarreta, S. N. (2023). *La indebida aplicación del contrato de prestación de servicios profesionales como forma de constituir la simulación laboral y su afección a los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana.* Universidad del Azuay, Carrera de Derecho. Cuenca: Universidad de Azuay. Recuperado el 22 de Marzo de 2026, de https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13890/1/19413.pdf

Quiroga, L. M. (2022). *El fraude o simulación laboral en la relación de dependencia laboral.* Universidad Siglo 21, Derecho. Cordoba: Universidad Siglo 21. Recuperado el 23 de Marzo de 2026, de https://repositorio.21.edu.ar/items/98b22e9d-ca3d-4006-9ccb-2251c9759ab0

Recomendación sobre la relación de trabajo, 198 (OIT 2006). Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

Rodríguez , J. D., & García , C. N. (2025). *La prueba del elemento subordinación en los procesos judiciales en la relación laboral encubierta.* Universidad Pontificia Bolivariana , Derecho. Medellin: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de https://repository.upb.edu.co/server/api/core/bitstreams/0abb1c85-cece-4016-a1f0-840aeeccee79/content

Rojas, O., & Eder, V. (2025). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023.* UNIVERSIDAD NACIONAL DE

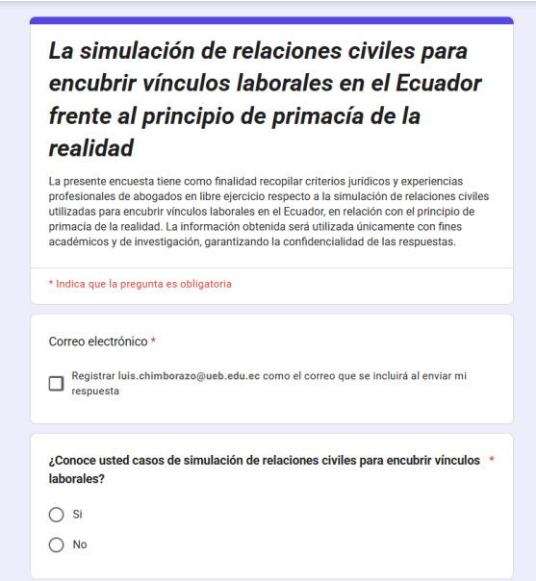
SAN CRISTÓBAL , Derecho. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/20.500.14612/7747

Sentencia nº 0075-2013-SL, 0075-2013-SL (Dra. Terán Sierra Gladys Edilma (Juez Ponente) 13 de Febrero de 2013). Obtenido de https://vlex.ec/vid/592831070?utm_source=chatgpt.com

Villalobos, L. A., & Del Salto, W. N. (07 de 06 de 2024). La Simulación Laboral como Delito: Derecho Comparado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(3), 2107-2129. doi:10.37811

ANEXOS

Formulario:



La simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales en el Ecuador frente al principio de primacía de la realidad

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar criterios jurídicos y experiencias profesionales de abogados en libre ejercicio respecto a la simulación de relaciones civiles utilizadas para encubrir vínculos laborales en el Ecuador, en relación con el principio de primacía de la realidad. La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando la confidencialidad de las respuestas.

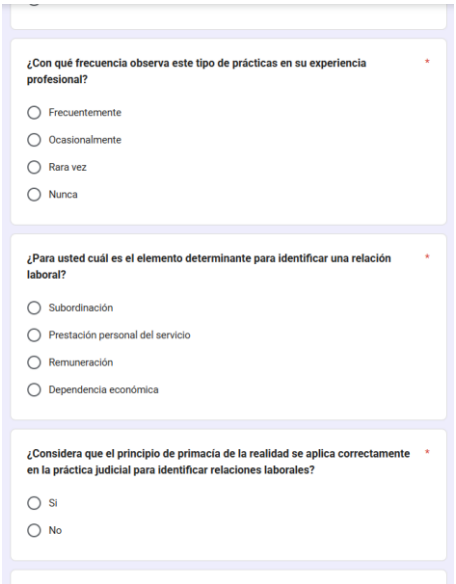
* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar luis.chimborazo@ueb.edu.ec como el correo que se incluirá al enviar mi respuesta

¿Conoce usted casos de simulación de relaciones civiles para encubrir vínculos laborales? *

- Si
- No



¿Con qué frecuencia observa este tipo de prácticas en su experiencia profesional? *

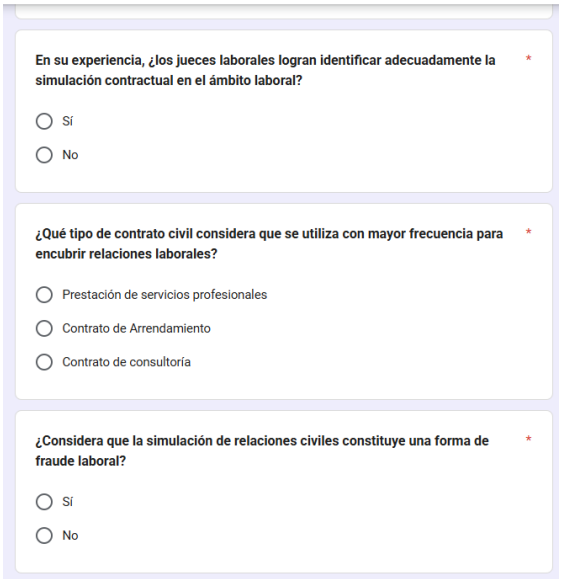
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Rara vez
- Nunca

¿Para usted cuál es el elemento determinante para identificar una relación laboral? *

- Subordinación
- Prestación personal del servicio
- Remuneración
- Dependencia económica

¿Considera que el principio de primacía de la realidad se aplica correctamente en la práctica judicial para identificar relaciones laborales? *

- Si
- No



En su experiencia, ¿los jueces laborales logran identificar adecuadamente la simulación contractual en el ámbito laboral? *

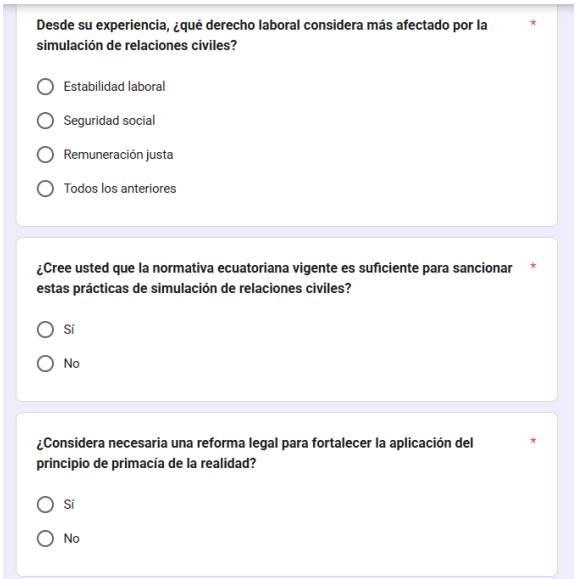
- Sí
- No

¿Qué tipo de contrato civil considera que se utiliza con mayor frecuencia para encubrir relaciones laborales? *

- Prestación de servicios profesionales
- Contrato de Arrendamiento
- Contrato de consultoría

¿Considera que la simulación de relaciones civiles constituye una forma de fraude laboral? *

- Sí
- No



Desde su experiencia, ¿qué derecho laboral considera más afectado por la simulación de relaciones civiles? *

- Estabilidad laboral
- Seguridad social
- Remuneración justa
- Todos los anteriores

¿Cree usted que la normativa ecuatoriana vigente es suficiente para sancionar estas prácticas de simulación de relaciones civiles? *

- Sí
- No

¿Considera necesaria una reforma legal para fortalecer la aplicación del principio de primacía de la realidad? *

- Sí
- No

Personas que respondieron

Usuarios que han respondido

Correo electrónico

alvaradolisbeth713@gmail.com

rogelwilmer75@gmail.com

pluacarlos323@gmail.com

poscarlautaro@yahoo.com

joseava784@gmail.com

ab.manuelvallejo@gmail.com

fabiola1946guerrero@gmail.com

cleberfuentes80@gmail.com

Usuarios que han respondido

joseava784@gmail.com

ab.manuelvallejo@gmail.com

fabiola1946guerrero@gmail.com

cleberfuentes80@gmail.com

nrevelo@mailes.ueb.edu.ec

gavilanezcristhian@gmail.com

kguamancuri@mailes.ueb.edu.ec

martik2100@gmail.com

giap.villavicencio@gmail.com

Usuarios que han respondido

fabromecis123@gmail.com

gracemaricela21@gmail.com

scaliburwah@gmail.com

monse708@hotmail.com

yokoely@gmail.com

abcristhiantaipe2025@gmail.com

ccecibel616@gmail.com

irisandrea2@gmail.com

solartegladys19@gmail.com

Usuarios que han respondido

dinamitalex29@gmail.com

robertrafaelcerda@gmail.com

medinamaylin95@gmail.com

julioeduardoleon11@gmail.com

annabelmejia76@gmail.com

jesemoret1996@gmail.com

guerreroorellana26@gmail.com

diiegosalazars124@gmail.com

juantupiza50@gmail.com

Usuarios que han respondido

ibrepresentaciones00@gmail.com

cabezasjorge915@gmail.com

valm9823@gmail.com

lh474031@gmail.com

mayrrea@mailes.ueb.edu.ec

jandry.gomez.1986@gmail.com

yalennyespinoza87@gmail.com

jepatino@mailes.ueb.edu.ec

stevenchavez665@gmail.com

Usuarios que han respondido

jepatino@mailes.ueb.edu.ec

stevenchavez665@gmail.com

veronicagaibor57@gmail.com

ms1989073@gmail.com

lechonjaime@gmail.com

jesickarivera@hotmail.com

isitachamba81@gmail.com

maciasv2210@gmail.com

leonkatherine251@gmail.com

Usuarios que han respondido

maciasv2210@gmail.com

leonkatherine251@gmail.com

pamita.2216@gmail.com

villacisfernanda9@gmail.com

jandrytravez@gmail.com

anthomm04@gmail.com

plmunoz1.24@gmail.com

nena.carpio2024@gmail.com

luisfernadot2@gmail.com

Usuarios que han respondido

nena.carpio2024@gmail.com

luisfernadot2@gmail.com

dmcb2100974217@gmail.com

gervasconez@mailes.ueb.edu.ec

kbarragan@ueb.edu.ec

pacordero@mailes.ueb.edu.ec

cristianvasconez1992@gmail.com

caetanocisneros3@gmail.com

lauratualombo78@hotmail.com

Usuarios que han respondido

caetanocisneros3@gmail.com

lauratualombo78@hotmail.com

nayeliparedesluna2000@gmail.com

mbpm2222@gmail.com

kevintuapanta24@gmail.com

eduadito1973@gmail.com

arelys0511@gmail.com

clairemarigols@gmail.com

Usuarios que han respondido

emickgavilema6@gmail.com

mayramaldonado636@gmail.com

irmajim77@gmail.com

josetemplador@gmail.com

rubencho19880501@gmail.com

caimanecolodge@gmail.com

romanelic2016@gmail.com

licheochoag@gmail.com

vmodmonik.unl@gmail.com

Usuarios que han respondido

ae079774@gmail.com

abigailinescastillo@gmail.com

vivianacolcha192@gmail.com

leohv2008@gmail.com

camilallerena32@gmail.com

arianaledesma025@gmail.com

raquelrogel2004@gmail.com

gsarango@mailes.ueb.edu.ec

jhondavidtovarcaicedo73@gmail.com

Usuarios que han respondido

marioantoniogomez1988@gmail.com

xbenalcazar3@gmail.com

sulecastillo12@gmail.com

fabiimc2@gmail.com

elizacamacho1227@gmail.com

wilmerarias1992@gmail.com

alvaradofidelina14@gmail.com

viniciogranda74@gmail.com

elpochi541980@gmail.com

Usuarios que han respondido

viniciogranda74@gmail.com

elpochi541980@gmail.com

rubencho19880501@gmail.com (1)

jmedinaz@comunidad.uiix.edu.mx

ricardomaza137@gmail.com

ramparo887@gmail.com

aallaica424@gmail.com

diegoclavijocango@hotmail.com

mdianaromo@gmail.com

Usuarios que han respondido

julisagp29@gmail.com

elianalejandro15@gmail.com

serranopaul1988@gmail.com

jeovannylegna@gmail.com

miltonarias009@gmail.com

xr150329@gmail.com

rosameneses1984@gmail.com

rociocueva125@gmail.com

anycalderon2100667282@gmail.com

Usuarios que han respondido

mdianaromo@gmail.com

hf262245@gmail.com

jc3925033@gmail.com

karyxikitha55@gmail.com

bjhonatan811@gmail.com

jonathanguerrero.cnlc@gmail.com

msalazarg11@unemi.edu.ec

julisagp29@gmail.com

elianalejandro15@gmail.com

Usuarios que han respondido

rosameneses1984@gmail.com

rociocueva125@gmail.com

anycalderon2100667282@gmail.com

cecibel.16tbniky@gmail.com

vhermes278@gmail.com

mickyatroxec2016@gmail.com

at479379@gmail.com

vmely413@gmail.com

lihasaltos@gmail.com

antonychicaizaguanoluisa@gmail.com

Usuarios que han respondido

antonychicaizaguanoluisa@gmail.com (1)

realmofkerelie@gmail.com

nicochancusig.07@gmail.com

bonilizbeth45@gmail.com

juanaperezy045@gmail.com

brigithchiguano1@gmail.com

jordanvicente2008@gmail.com

eduardosela.noviembre@gmail.com

castigo189@gmail.com

Usuarios que han respondido

ae079774@gmail.com

abigailinescastillo@gmail.com

vivianacolcha192@gmail.com

leohv2008@gmail.com

camilallerena32@gmail.com

arianaledesma025@gmail.com

raquelrogel2004@gmail.com

gsarango@mailes.ueb.edu.ec

jhondavidtovarcaicedo73@gmail.com

Usuarios que han respondido

camilallerena32@gmail.com

arianaledesma025@gmail.com

raquelrogel2004@gmail.com

gsarango@mailes.ueb.edu.ec

jhondavidtovarcaicedo73@gmail.com

lizh58438@gmail.com

puentebayron05@gmail.com

achel344@gmail.com

karlynarvaez.98@gmail.com

Usuarios que han respondido

achel344@gmail.com

karlynarvaez.98@gmail.com

israestan@gmail.com

ph21004@ues.edu.sv

josue183492@gmail.com

callmehlexy@gmail.com

yennirecarache@gmail.com

andrea.gonzalez9050@alumnos.udg.mx

heidi.arcos@ueb.edu.ec

Usuarios que han respondido

leivajuarezdalianaomi@gmail.com

marialeabant21.03@gmail.com

jfarias@mailes.ueb.edu.ec

blancalourdes1976@gmail.com

aracelyvalderrama1992@gmail.com

norsonelrelax@gmail.com

nayiaorellana454@gmail.com

aracelyvalderrama1992@gmail.com (1)

christian.3.a@gmail.com

Usuarios que han respondido

perezajesusd@gmail.com

ayumidelcastillo9@gmail.com

parco0238@gmail.com

emilio.medina.84.oficial@gmail.com

thaliarodriguez2027@gmail.com

paulomorales400@gmail.com

tachajojer3785@gmail.com

juliopineida57@gmail.com

bhernan465@gmail.com

Usuarios que han respondido

juliopineida57@gmail.com

bhernan465@gmail.com

cleberfuentes80@gmail.com (1)

jhonny198535@gmail.com

mn456582@gmail.com

aleno9331@gmail.com

kleverito1963@gmail.com

ljoserivera1979@gmail.com

alexalavanda84@gmail.com

Usuarios que han respondido

ljoserivera1979@gmail.com

alexalavanda84@gmail.com

estefanyiza26@gmail.com

mariahismaildaparedes1972@gmail.com

liliannastefany099@gmail.com

briisacaro@gmail.com

ambientagro.jp.9119@gmail.com

maryguerrdaniel1988@gmail.com

Usuarios que han respondido

crissmacias54@gmail.com

valverderichard25@gmail.com

andrea23lloccIla@gmail.com

mayerliivon@gmail.com

luzuriagaruiz530@gmail.com

aldrinmosquera03@gmail.com

pilayjeff5@gmail.com

jonathan.moposita@ueb.edu.ec

lady.yumbo@ueb.edu.ec

Usuarios que han respondido

karlaaguacunchi@gmail.com

floresgeremias2009@gmail.com

quintanaanderson455@gmail.com

mailybarreto940@gmail.com

munospiter6@gmail.com

jossue.regalado@ueb.edu.ec

bryanflores28e6@gmail.com

evecy160@gmail.com

Usuarios que han respondido

alejandroxavierlopezaspiazu@gmail.com

chaflascarlet7@gmail.com

emelyveliz28@gmail.com

estherabigailvergaracastro9@gmail.com

angelesmarelytrujillobautista@gmail.com

cubaalejandro19@gmail.com

karinaeliza0422@gmail.com

andresvivaspaltanalfonso@gmail.com

shinios023@gmail.com

Usuarios que han respondido

joimora26@gmail.com

cinthiaroman37@gmail.com

santiagohuayamabefuentes@gmail.com

miricalva17@gmail.com

veronica1234roman@gmail.com

cristianendara38@gmail.com

tacuri824@gmail.com

jiphsoncuenca@gmail.com

juan1200951801@gmail.com

Usuarios que han respondido

cristianendara38@gmail.com

tacuri824@gmail.com

jiphsoncuenca@gmail.com

juan1200951801@gmail.com

kenediguaman@gmail.com

araceligarciai2of@gmail.com

paulinacriollo126@gmail.com

ivanord@gmail.com

dennisnage200@gmail.com



Inicio | Operadores del Sistema | Módulo de Búsquedas | Abogado/a | Estúdios Jurídicos Colectivos | Requisitos

Sistema Informático Foro de Abogados

Para saber si un (a) Profesional del Derecho se encuentra o no registrado en el sistema informático **Foro de Abogados**, por favor ingrese la descripción de una provincia, ó una cédula, ó los nombres y/o apellidos, ó a su vez una matrícula [ejemplo: 17-2013-1], luego haga clic en el botón **Buscar**, o a su vez en **Suspendidos** si desea visualizar dicha información.

* Parámetro: [ ] Buscar Suspendidos

Página 6360 de 6360 Ir a la página 6360 Registros por página 20 127194 Registros en total

Abogados, **14 Registros en pantalla**

MATRÍCULA:	NOMBRE:	DIRECCIÓN DE OFICINA:	INSCRIPCIÓN:	CREDENCIAL:	ESTADO:
07-2025-440	MUÑOZ MUÑOZ ELSA FERNANDA	GUAYAS ENTRE PASAJE Y BOYACA	Junio, 17 de 2026	Si	Validado
09-2026-676	DELGADO MITE LUIS EDUARDO	LOS CEIBOS AV INTERIOR 208 ENTRE LAS CALLES 13 Y 17	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
09-2026-679	GONZÁLEZ GUAMÁN PATRICIA CAROLINA	PEDRO MONCAYO 711 Y JUNÍN EDIFICIO LA TORRE PISO 11 OFICINA 1	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
09-2026-683	ABAD MALDONADO DAYME GLEXER	MILAGRO CIUDADELA BELLAVISTA CALLE RIO PINDO ENTRE JORGE CARRERA ANDRADE Y DEMETRIO AGUILERA MALTA	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
09-2026-684	PEREZ CALDERON ANGEL DANIEL	HUANCAVILCA SUR MZC25 VILLA4 GPS Q38X8XH 090203 GUAYAQUIL	Junio, 17 de 2026	Si	Validado
09-2026-686	OCAMPO ECHEVERRIA GENESIS SOLANGE	PEDRO MONCAYO 711 Y JUNIN EDIFICIO LA TORRE PISO 11 OFICINA 1	Junio, 17 de 2026	Si	Validado
10-2026-72	CASTRO TORRES VALERIA DAYANA	EMPERADOR CACHA Y LOS INCAS	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
10-2026-74	NARANJO NARVÁEZ OSCAR FERNANDO	SANCHEZ Y CIFUENTES 340 ENTRE MEJÍA Y TROYA	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
13-2026-90	IBARRA AVENDAÑO PAULINA ELIZABETH	CDL LOS CHOFERES	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
13-2026-97	BLANCO PRADO DANNA LARISSA	BARRIO 4 DE NOVIEMBRE CALLE CARLOS MARIA DELGADO SUBIENDO LA LOMA CALLEJÓN PRINCIPAL CASA NUMERO 9	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
17-2026-919	MEZA NAVARRETE JORDY FERNANDO	JARDINES DE NINALLACTA AV RUMICHACA ÑAN PASAJE A Y S41 CASA N206	Junio, 16 de 2026	Si	Validado
17-2026-920	RODRÍGUEZ CASTILLO KARLA BELÉN	LA PLANADA CALLE OE 18B Y N76 CASA N7616	Junio, 17 de 2026	Si	Validado
17-2026-927	SARANGO CUMBICOS CARLOS DANIEL	18 DE SEPTIEMBRE N2011 Y RAFAEL DE SOTO	Junio, 17 de 2026	Si	Validado
18-2026-106	CARRASCO BONILLA JHOEL ANDRÉS	HAWAI Y CAMINO REAL	Junio, 16 de 2026	Si	Validado

Construyendo justicia para la paz social