

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3536>

La relación de dependencia laboral frente a los contratos de servicios profesionales: principio de la primacía de la realidad

The relationship of labor dependency compared to professional services contracts: principle of the primacy of reality

Leydy Soraya Ruiz Ramón

leydy.ruiz@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4358-896X>

Universidad Nacional de Loja

Loja – Ecuador

Raúl Marcelo Mogrovejo León

marcelo.mogrovejo@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-2303-6935>

Universidad Nacional de Loja

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 18 de febrero de 2025. Aceptado para publicación: 04 de marzo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En el presente artículo se profundizó en el análisis de los derechos laborales del trabajador con énfasis en el principio de la primacía de la realidad, con el fin de establecer la importancia de su aplicación, pues busca esclarecer la realidad que se encuentra detrás de una simulación de contratos de servicios profesionales; este último esquiva el cumplimiento de sus obligaciones laborales por medio de la simulación, sin observar que prevalece la realidad laboral a lo estipulado en un contrato civil de prestación de servicios profesionales. Para dicho estudio, se revisó doctrina, normas y tratados internacionales ratificados por el Ecuador lo que llevó a aplicar el método cualitativo, deductivo y analítico. Además, a través del método comparativo, se analizó la legislación de los países de Colombia, Venezuela y Chile, lo cual colegió en que el principio de la primacía de la realidad es un principio fundamental, pues se encuentra definido dentro de la Constitución colombiana y positivizado en la normativa venezolana y chilena, donde se evidenció que el trabajador tiene derecho a esclarecer su relación de dependencia laboral, o ir más allá para indicar que toda acción alejada a la realidad laboral será nula. Por otro lado, con el estudio realizado y la aplicación de entrevistas se absolvió las interrogantes planteadas, lo que guió a obtener resultados y luego de la discusión; se llega a las conclusiones planteadas sobre el respeto de los derechos laborales y la importancia del principio de la primacía de la realidad en materia laboral.

Palabras clave: derecho laboral, legislación comparada, contrato civil, principios laborales

Abstract

This article deepened the analysis of the worker's labor rights with emphasis on the principle of the primacy of reality, in order to establish the importance of its application, since it seeks to clarify the reality behind a simulation. of professional services contracts; The latter avoids compliance with his labor obligations through simulation, without observing that labor reality prevails over what is stipulated in a civil contract for the provision of professional services. For this study, doctrine, norms

and international treaties ratified by Ecuador were reviewed, which led to applying the qualitative, deductive and analytical method. Furthermore, through the comparative method, the legislation of the countries of Colombia, Venezuela and Chile was analyzed, which concluded that the principle of the primacy of reality is a fundamental principle, since it is defined within the Colombian Constitution and positive in the Venezuelan and Chilean regulations, where it was evident that the worker has the right to clarify his relationship of labor dependency, or go further to indicate that any action removed from the reality of work will be null. On the other hand, with the study carried out and the application of interviews, the questions raised were answered, which led to obtaining results and after the discussion; The planned conclusions are reached regarding respect for labor rights and the importance of the principle of the primacy of reality in labor matters.

Keywords: labor law, comparative legislation, civil contract, labor principles

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Ruiz Ramón, L. S., & Mogrovejo León, R. M. (2025). La relación de dependencia laboral frente a los contratos de servicios profesionales: principio de la primacía de la realidad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 2835 – 2848.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3536>

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, el trabajo evoluciona de acuerdo con las necesidades y los avances de la humanidad. En el Ecuador, se consagra como un derecho y deber social tal como lo señala la Constitución de la República del Ecuador 2008, pues el Estado debe garantizar al trabajador una vida digna, retribuciones y remuneraciones justas por las labores realizadas dentro de su relación laboral. Del mismo modo, en nuestro país, los derechos laborales se encuentran garantizados a través del Código de Trabajo y más normativa donde se refuerza los derechos, deberes y principios laborales que debe regir en una relación de dependencia laboral.

A pesar de ello, la celebración de contratos de servicios profesionales que buscan desnaturalizar la relación de dependencia laboral vulnera los derechos del trabajador, consagrados en la Constitución y en la Ley, por lo que el principio de la primacía de la realidad busca establecer la realidad de los hechos ya sea dentro de la relación laboral o para establecer la existencia de la misma con el empleador.

Por lo tanto, el presente artículo realiza un análisis teórico, jurídico y doctrinario del derecho al trabajo, los principios, el contrato civil y principalmente sobre la relación de dependencia laboral frente a la simulación de contratos de servicios profesionales; así mismo, examina del principio de la primacía de la realidad desde la doctrina y la legislación comparada de Chile, Colombia y Venezuela.

Con lo descrito, el presente artículo plantea las siguientes interrogantes: ¿La suscripción de contratos de servicios profesionales como medio para ocultar la relación laboral afecta las garantías y los derechos del trabajador y vulnera el principio de la primacía de la realidad? y

¿Cómo afecta a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de servicios profesionales?; para el desarrollo de las interrogantes descritas se aplica un método cualitativo, deductivo, histórico-lógico y analítico.

Cada uno de los métodos aplicados, permite la elaboración del artículo con un enfoque de análisis de la normativa, doctrina y jurisprudencia de estudios anteriores sobre el principio de la primacía de la realidad. Asimismo, a través de un enfoque de razonamiento y valoración de la información de una premisa mayor para seguir con una premisa menor, que concluya con el análisis de la importancia de garantizar los derechos laborales del trabajador.

METODOLOGÍA

Para el efectivo desarrollo del presente artículo científico, se emplea distintos métodos como: cualitativo, analítico, deductivo, histórico-lógico que permite el estudio del marco constitucional para desarrollar una comprensión de la historia laboral ecuatoriana trazando una línea de tiempo. Asimismo, con un enfoque de observación se examina la normativa, doctrina, jurisprudencia y otros estudios anteriores sobre el principio de la primacía de la realidad, comparando la legislación de países como Colombia, Venezuela y Chile.

Adicional a ello, con un enfoque de razonamiento y valoración lógica de la información, para un mejor análisis se ejecuta entrevistas a profesionales expertos con altos conocimientos en materia laboral como ex jueces, ex secretarios de Unidades Judiciales de Trabajo y abogados en libre ejercicio profesional.

DESARROLLO

Derecho laboral en el Ecuador

Para definir el derecho al trabajo, Soto (1998) lo describe como: “la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones”, o, como “la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero- patronales”, es decir, establece el equilibrio entre la relación del trabajador y patrono siempre con mira a la justicia social. (p. 60).

En consecuencia, se conoce al trabajo como una hazaña de libertad, donde existe una contienda inconclusa que busca redimir al trabajador de los daños de la antigüedad, lo que sirva para definir al trabajo como una conquista social, de bienestar personal y respeto al hombre, donde sus derechos se plasmaron en normativa que regule la relación laboral entre obrero y patrono.

Por otro lado, en Ecuador los derechos laborales son progresivos a través de las diferentes cartas magna; por primera vez, la Constitución Política del Ecuador de 1869 reconoce derechos laborales, en la cual se prohibió la exigencia de trabajos forzosos; posteriormente la Constitución Política de la República del Ecuador de 1929 protegió a los artesanos y jornaleros los cuales solo podían trabajar en base a un contrato que asegure un mínimo de bienestar social.

Para 1945 la Constitución Política del Ecuador plantea la máxima protección laboral con los principios de irrenunciabilidad, jornadas de trabajo, derecho al descanso, derecho a la organización sindical entre otros. Así también en la de 1998, dispone la garantía de igualdad ante la ley y la transacción en materia laboral, siempre y cuando no implique renuncia de derecho (Art. 35). Así mismo, en la actual Constitución de la República del Ecuador de 2008 dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Art. 33).

De este modo, queda claro que el derecho laboral es un logro del hombre a través de la historia. Para los ecuatorianos, inicia su reconocimiento en la constitucional desde 1869, siendo la Constitución de 1945 la más garantista en derechos laborales de la época. Actualmente la Constitución de la República del Ecuador de 2008, considera al trabajo no solo como un derecho sino como un deber social, donde el Estado debe implementar medidas que garanticen condiciones de trabajo justas y dignas, donde se apliquen principios claves como: la dignidad humana, realización personal, protección, irrenunciabilidad de derechos. En tal razón, es conveniente analizar principios laborales que rigen nuestra normativa.

Las reglas del derecho positivo, en muchas ocasiones, no pueden responder a la totalidad de las exigencias de los usuarios del sistema de justicia, y es aquí donde cobra importancia la aplicación de principios, que contribuyen a una mejor interpretación de los sistemas jurídico-normativo.

En opinión de Lorenzutti (2003), los principios en el Derecho, sirven como instrumentos de control que frenan el extralimitado activismo por parte de los jueces; y en razón de su origen deontológico, contienen un imperativo encaminado a la realización de acciones de la forma más óptima. Ahora bien, para Podetti (1997) es oportuno analizar los principios del derecho laboral, en primer lugar, la función político-legislativa, estriba en la inclusión dentro de la normativa laboral, dando paso a conseguir su eficacia en la práctica.

Con los antecedentes expuestos, se establece que la aplicación de principios en el derecho laboral es esencial en aras de proponer dignidad, y ello da lugar a la existencia de una amplia carga valorativa que se rige en el respeto de determinados principios íntimamente vinculados con el ámbito de las relaciones laborales.

En esta línea, conviene invocar el pensamiento de Dworkin (2014), quien, al hablar de estos principios, desde la visión de la Filosofía del Derecho, sostiene que, la observancia de los mismos responde, no a cuestiones que ameritan un beneficio social, económico o político, sino que más bien, su trascendencia radica en el plano de la moral, en concordancia con el ideal de justicia y equidad.

Por tanto, al ser el derecho laboral el campo jurídico que tiene la finalidad de equilibrar la natural disparidad existente en la relación entre los empleadores y los empleados, la práctica activa de principios se torna relevante al momento de inspirar y viabilizar la expedición de normativa, y justificar su interpretación conforme los postulados que determina su naturaleza.

Principio de la primacía de la realidad

Para Lora & Álvarez (2009), el principio de primacía de la realidad contempla, por una parte, la exigencia de procurar el cumplimiento de la ley, a partir de velar por el respeto de la máxima de irrenunciabilidad de derechos, y por otra, ha contribuido a definir un papel proteccionista respecto al “natural” desequilibrio que existe entre las partes en la relación de trabajo, con sustento en la premisa de equidad que brinda la realidad que delimita las actuaciones de las partes.

Este principio se encuentra estrechamente vinculado con el ideal de justicia que, a su vez, fomenta el apego hacia conductas que promuevan la equidad para los intervinientes en los procesos judiciales, lo que significa que no es parte de su naturaleza el buscar beneficiar a uno de ellos, su fundamento se halla en la prevalencia que tiene la verdad real sobre la verdad formal, hallándose la última de éstas relacionada, ya sea con el documento que contiene la relación contractual o con el acuerdo verbal de voluntades.

En similar sentido, es preciso definir, en qué consiste el término realidad. Así, Romero (2004) establece que al hablar de realidad resalta una determinación de objetividad, que sobrepasa cualquier comentario sobre la referencia de hechos o la interpretación de situaciones. En oposición a ello, la realidad tiene la función de encaminar hacia el conocimiento de hechos fehacientes e históricos producidos en un lugar y tiempos determinados.

Consecuentemente, sería errado atribuir al concepto de realidad características abstractas, debido a que su contenido está adscrito a la legislación laboral y al principio de irrenunciabilidad de derechos legalmente normados, que termina imponiéndose sobre el escenario en que se exterioriza la voluntad de los contratantes.

En lo referente a los supuestos que sirven de motivación para aplicar el principio de primacía de la realidad, los autores Lora & Álvarez (2009), afirman que la contradicción entre los hechos y la forma que los cubre, particularmente se presenta por medio de dos situaciones en concreto. La primera, se vincula con la acción de simular intencionalmente, ya sea de forma absoluta o relativa un hecho jurídico para distorsionarlo de la realidad. Y, el segundo caso, revela una falta de conocimiento del compendio jurídico laboral vigente, o un error en su entendimiento, que se opone al aspecto intencional previamente mencionado.

De lo enunciado, se puede colegir que el objeto de este principio no se inclina únicamente a escudriñar en una relación de trabajo la naturaleza contractual (meramente civil o con relación de dependencia), además, su finalidad se dirige a encontrar dentro de una relación laboral adecuadamente constituida, elementos que aparentan una estructura formal, cuando en la realidad representan una forma distinta. Por ejemplo, al aplicar este principio, se analiza si el trabajador que, habiendo celebrado un contrato bajo relación de dependencia por un tiempo determinado, en la práctica, termina laborando más horas de lo acordado en dicho contrato.

Contrato de Trabajo con Relación de Dependencia Laboral

Una vez analizados los principios laborales y la importancia del principio de la primacía de la realidad. Corresponde definir el contrato de trabajo para luego establecer la relación laboral entre empleado y empleador que habitualmente se crea a través de un contrato individual de trabajo.

El contrato de trabajo, tiene por objeto direccionar la relación que nace entre dos partes, donde se fijan características particulares como la certeza legal, protección de derechos, cumplimiento de obligaciones, protección de intereses y de forma clara, las condiciones en que se desarrollará la relación laboral (Cortés, 2018). Con base en lo definido por Cortés, el contrato de trabajo es un convenio elemental donde se delinean las bases y condiciones de la relación laboral entre empleador y empleado, y permite fijar las actividades que desempeñará el trabajador.

El Código de Trabajo (2005) define al contrato individual de trabajo como: “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 (Art. 8)”. De este modo, se delinean aspectos claves de la relación laboral, lo que implica un acuerdo entre dos partes, donde el empleado está sujeto a la subordinación del empleador y percibe una remuneración. Esta definición facilita un marco claro en relación a las obligaciones de ambas partes.

De igual forma, el Código de Trabajo (2005) define al trabajador como: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Art. 9); asimismo define al empleador como: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (Art. 10).”

Estas enunciaciones permiten comprender las relaciones laborales, puesto que, el trabajador es quien ejecuta el trabajo sea físico o mental y el empleador que puede ser persona natural o jurídica la que administra, ordena, y cancela por el trabajo recibido. El objeto de nuestra norma es proteger al trabajador, con el fin de garantizar los derechos laborales, como: remuneración justa, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, (fondos de reserva, desahucio y jubilación patronal cuando correspondan), seguridad social y demás haberes laborales.

Ahora bien, para establecer los elementos de la relación de dependencia laboral derivada de un contrato de trabajo, se debe identificar lo señalado en el artículo 8 del Código de Trabajo que son:

Tabla 1

Detalle sobre elementos de la dependencia laboral

Servicios lícitos y personales	El trabajador presta sus servicios de forma directa conforme a las necesidades del empleador las cuales no deben estar prohibidas por la ley.
Dependencia o subordinación	Vínculo personal y permanentes donde se establece órdenes e instrucciones del empleador, lo que conlleva a la subordinación del empleado
Remuneración	Pago al trabajador de acuerdo a las labores asignadas, mismas deben ser consecutivas entre empleador y trabajador
Jornada laboral	Horario de trabajo en el que desempeña el trabajador sus actividades

Fuente: elaboración propia.

Al existir estos elementos entre las partes contractuales, sin importar lo pactado, prevalece la realidad de los hechos presentes en la relación jurídica. La relación de dependencia laboral cobra vida cuando se cumplen con los parámetros descritos; si lo escrito en un contrato se aparta de la realidad, carece de validez, pues deben gozar de los beneficios laborales merecedores por Ley.

Contratos de servicios profesionales

Una vez analizado el contrato laboral, es pertinente delinear el contrato civil, conocido como un acuerdo legal manifestado en común entre dos o más personas, con capacidad jurídica, que regula su relación a una determinada finalidad o cosa, cuyo cumplimiento se obliga de manera recíproca, de forma bilateral o unilateral.

El Código Civil ecuatoriano define al contrato como: "Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas (1457)".

Ahora bien, en el referido contrato los profesionales desempeñan sus actividades con autonomía e independencia, siendo este un factor que lo distingue del contrato de trabajo; se ha de resaltar que los elementos de la prestación personal y la remuneración se repiten en la prestación de servicios personales, sin que esta prestación genere algún tipo de vínculo laboral, pues en el contrato se contemplan las condiciones de desarrollo de las actividades encomendadas sin existir el elemento de la subordinación (Cherrez Campoverde, 2021).

El Código de Comercio delinea los contratos como: “Los contratos de prestación de servicios a los que se refiere este título, son aquellos en que la naturaleza de la obligación es de resultados (Art. 674)”; es decir, este tipo de contratos permite contraer obligaciones por medio de resultados por ser su característica independiente para ejecutar su trabajo.

Bajo estas consideraciones, se puede definir que los contratos de trabajo y los contratos civiles

de prestación de servicios profesionales tienen propósitos y características distintas, y se utilizan en contextos diferentes. En el primero, su principal particularidad es la relación de dependencia laboral y el segundo es independiente de cualquier subordinación, con una regulación legal diferente. Los contratos de trabajo están diseñados para establecer la subordinación que incluyen protecciones específicas para el empleado, mientras que los contratos civiles abarcan acuerdos entre las partes de forma independiente.

Tratados internacionales

Por otro lado, en el ámbito internacional, existen algunos instrumentos que contienen parámetros básicos en aras de velar por la protección de los derechos en materia laboral. Entre los principales, se destacan aquellos vinculados al objeto de este proyecto, como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1976, y la Recomendación sobre la relación de trabajo, núm. 198, del año 2006, donde el Ecuador es miembro.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1976, art. 6), insta a los estados partes -los cuales reconocieron el derecho al trabajo-, a tomar decisiones orientadas a garantizar plenamente este derecho, para así propender a una digna oportunidad de ganarse el sustento diario. En consonancia con lo anterior, también los estados reconocen que las personas tienen derecho al acceso a condiciones laborales bajo criterios de equidad y satisfacción (PIDESC, 1976, art. 7). A partir de aquello, si se contrasta estos enunciados con la simulación de la relación de dependencia laboral, este actuar dificulta la aplicabilidad y consecución de la citada normativa. 784-2015

Recomendación Sobre la Relación de Trabajo, núm. 198

Por otro lado, en la Recomendación sobre la relación de trabajo, núm. 198 (2006), dictada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se precisa en el apartado denominado II. Determinación de la Existencia de una Relación de Trabajo, que:

A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, 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, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. (núm. 9)

En este acápite, se detalla minuciosamente, los mecanismos a adoptar por los estados miembros, para viabilizar la determinación de una relación de trabajo, recomendando las adecuaciones legales pertinentes que la posibiliten, para lo cual, se aconseja amplitud en la admisión de medios de prueba y el establecimiento de presunciones legales de existencia de la relación bajo dependencia, a raíz de los indicios que se aporten en los procesos.

Derecho comparado

En el desarrollo del presente artículo, se observó que el espíritu de la normativa legal en el derecho laboral, busca garantizar la eficacia de los derechos, en este caso en particular, los derechos de la parte

considerada débil en la relación laboral. Ese es el criterio sobresaliente en el derecho positivo, en el caso de países de Latinoamérica como Colombia, Venezuela y Chile, que en su ordenamiento al respecto prevén lo que a continuación se detalla.

Colombia

La Constitución Política de la República de Colombia (1991), en el capítulo dos, que comprende los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, precisamente en el artículo 53 establece:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; (...) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Como se evidencia, la primacía de la realidad como principio en el ámbito laboral, es reconocida en la normativa de mayor jerarquía colombiana, que busca analizar la verdad de la forma y el funcionamiento de los vínculos laborales. Con base a lo anterior, dio paso a que el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1951) se reforme, y que en el artículo 24 se positivice la presunción de los contratos de trabajo, indicando que todas las relaciones laborales personales están delimitadas por un contrato laboral, con el fin de evidenciar el contexto real en el que se encuentra el trabajador, basándose en los hechos y las situaciones de cumplimiento de la labor encomendada.

Venezuela

En el ordenamiento jurídico venezolano, se pone de manifiesto el objetivo de proveer justicia a través de las leyes, por tanto, en la normativa laboral del país se estipulan específicamente en el capítulo II, los principios rectores de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Artículo 22. - Primacía de la realidad: En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social.

Son nulas todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a esta Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones. En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras derivadas de la relación de trabajo.

De la lectura del artículo precedente, se deduce la protección brindada por la legislación laboral venezolana a los trabajadores. Aquel planteamiento asegura que los derechos a los que se sujetan los trabajadores, no se vean afectados por intentos de simulación por parte del empleador con el objetivo de buscar beneficios para sí mismos.

Chile

En Chile, de igual manera, se ha contemplado la importancia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, pues aquél sirve de inspiración al ordenamiento jurídico y se conozca realmente lo que sucede en la relación laboral.

En consecuencia, se hace necesario analizar el articulado pertinente del Código del Trabajo chileno, particularmente, los artículos 7 y 8. En el artículo 7, se puntualiza la conceptualización del contrato individual de trabajo, apuntando que es un acuerdo donde el empleado se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación, y la parte empleadora se obliga a entregar una remuneración por los servicios prestados (Código del Trabajo, 2003).

El artículo 8 por su parte, tiene conexión directa con el prenombrado artículo y con el presente trabajo, debido a que en el derecho chileno se lo relaciona directamente con el principio de la primacía de la realidad:

Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo (...). (Código del Trabajo, 2003, art. 8)

Esta cita refleja el garantismo que procura la ley en relación al principio de primacía de la realidad, priorizando los hechos reales sobre los documentos al determinar la existencia de una relación laboral bajo dependencia, de la que nacen derechos y obligaciones entre las partes, pese a que no hayan suscrito un contrato, o que con otro tipo de documento se haya pretendido aparentar la inexistencia de tal vínculo.

En este mismo sentido, en Chile además de lo ya analizado, se considera como factor relevante para el ejercicio del derecho laboral, el Dictamen N° 3257/89 (2005), emitido por la Dirección de Trabajo de Chile, en el que se menciona: "La primacía de la realidad, consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido".

En vista de ello, si existiese una confrontación legal entre el empleado y empleador, los hechos sobresalen frente a los documentos aportados, pues los hechos significan certeza en la dilucidación de una relación laboral dependiente o un contrato civil.

RESULTADOS

La técnica aplicada en la presente investigación es la entrevista, las cuales estuvieron dirigidas a cuatro expertos en materia laboral del cantón Loja, de estas se obtuvieron los siguientes resultados:

Al consultarles sobre cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores en Ecuador para que se cumplan sus derechos. Los entrevistados responden que, existe un gran incumplimiento de las disposiciones legales que garantizan los derechos de los trabajadores como, por ejemplo: falta de pago de horas extras, falta de afiliación a la seguridad social y tantos otros derechos. Además, todos coinciden en que la simulación laboral es una de las formas de precarización de los derechos laborales más usada en el Ecuador.

En cuanto a la relación de dependencia, los entrevistados, responden que se debe cumplir con cuatro elementos para que exista una relación de dependencia laboral, estos son: servicios lícitos y personales, dependencia o subordinación, remuneración, y por último una jornada laboral, es decir debe existir un horario de labores, de no cumplirse con aquellas características no se puede considerar que una persona se encuentra bajo relación de dependencia.

En base a la consideración anterior, se les consulta si la simulación de contratos de servicios profesionales vulnera los derechos de los trabajadores. Los entrevistados en su totalidad consideran que esta es evidentemente una mala práctica que se realiza en el país e impide que los trabajadores puedan beneficiarse de los derechos que les corresponde por ley, entre estos están, vacaciones, décimos, utilidades y demás.

Los expertos, indican que la observancia al principio de la primacía de la realidad es sustancial, y que de su cumplimiento depende la garantía de los derechos laborales, puesto que, esta va más allá de las posturas de las partes o de los supuestos contratos, debido a que este principio versa sobre la verdad basándose en la realidad del historial de la relación de laboral.

En el diálogo, los entendidos señalan que el principio de la primacía de la realidad brinda a los administradores de justicia, - por medio de la práctica probatoria-, un escenario claro respecto a la forma en la que se suscitaron las actividades laborales, y coadyuva a que se hagan efectivos los derechos de los trabajadores, una vez que se haya demostrado la verdad real de la relación laboral bajo dependencia.

Los entrevistados manifiestan que se deberían considerar cambios a fin de evitar la simulación de contratos de servicios profesionales, entre estas posibles soluciones precisan que una opción es reformar el Código de Trabajo con sanciones severas al empleador que busque evadir su responsabilidad con este tipo de contratos. Así mismo, las socializaciones dirigidas a empleadores y trabajadores por medio del aparato de justicia y del Ministerio de Trabajo sobre derechos y principios importantes como el de la primacía de la realidad, pueden favorecer a una mejor cultura de conocimiento de los derechos laborales, y, por último, realizar mayor control por parte de las autoridades competentes mediante revisiones e inspecciones, son opciones que también podrían aplicarse como soluciones a este gran problema que enfrentan los trabajadores vulnerados.

DISCUSIÓN

El hecho de que los resultados reflejan la existencia de impedimentos para efectivizar el goce de los derechos de los trabajadores, puede interpretarse, en primer lugar, desde una perspectiva de desconocimiento de la normativa laboral vigente, que amerita, sin dudar, de una respuesta oportuna de los sujetos que intervienen en estas relaciones para evitar transgresiones legales y las sanciones correspondientes. En segundo lugar, este tipo de acciones también se puede alinear a una intencionalidad de evasión de las obligaciones patronales, guiada por razones de índole económico, por concepto de “ahorro” ante la falta de pago de los haberes a que tienen derechos los trabajadores dependientes. Es decir, los empleadores se benefician de las ganancias producto del trabajo realizado, a costa de los rubros de ley no cancelados a sus empleados.

Es importante tomar en cuenta las disposiciones legales que se han aplicado en países latino americanos como los estudiados en esta investigación, con el objetivo de evitar la simulación de contratos de servicios profesionales, y ponerlas en práctica en el Ecuador mediante implementaciones normativas que amparan realmente los derechos de los trabajadores. Finalmente, conforme a los resultados se hace visible la necesidad de que principios elementales como el principio de primacía de la realidad sean aplicados en los diferentes escenarios legales y sobre todo en los judiciales, lo que permite concientizar a empleadores fraudulentos de que existen formas legales efectivas en las que es posible conocer la realidad de una relación laboral.

CONCLUSIONES

A partir del compendio del presente estudio de investigación, a continuación, se exponen las siguientes conclusiones:

Dada la naturaleza del derecho laboral, la cual se funda en la relación de trabajo entre empleadores y empleados. Su práctica comporta un reto para los operadores jurídicos, al velar por el derecho al trabajo y derechos constitucionales conexos; mismo que se viabiliza por medio de la prevalencia de los principios pilares de esta rama del derecho, destacándose de entre ellos, el de primacía de la realidad, por tener como finalidad escarbar los elementos que se encuentran en el trasfondo real del vínculo laboral.

Así mismo, se concluye que el principio de primacía de la realidad es trascendental, puesto que, con el impulso de la doctrina, y el derecho internacional, se implementa en legislaciones de repúblicas como Colombia, Venezuela y Chile, mismas que prevén dar prioridad a los hechos frente a apariencias y

posibles simulaciones en las relaciones de trabajo. Por su parte, en el Ecuador, aunque no existe tal precepto normativo, se suple su ausencia a través de la aplicación directa de este principio en consonancia con la Constitución vigente.

Tanto las relaciones de dependencia laboral como los contratos civiles que presta servicios profesionales, tienen características bien definidas que los diferencian entre sí, en el contrato de trabajo una vez establecidos los elementos de la relación laboral (remuneración, jornada, servicios lícitos y personales y subordinación), cualquier intento de tergiversar su aplicación, conlleva una afectación de derechos que se vinculan directamente con el derecho al trabajo. Mientras que en el contrato de servicios profesionales su principal característica es la independencia para ejecutar el contrato y su naturaleza de obligación es de resultados

Los resultados de este trabajo demuestran, por una parte, que la simulación de las relaciones entre empleadores y empleados representan un acto bastante común en la sociedad ecuatoriana, y que es evidente el abuso de que son víctimas los trabajadores, quienes se encuentran en una situación jerárquicamente inferior respecto a sus jefes, situación que facilita esta afectación. Y, asimismo, reflejan un problema de fondo, ya sea, en cuanto al desconocimiento de sus derechos, o a la plena consciencia de la carencia de oportunidades laborales, que deriva en la elección de empleos precarios.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional de Venezuela (2012, 7 de mayo). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N°6076. <https://acortar.link/AQUBDI>

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

Congreso de la República de Colombia (1951, 7 de junio). Código Sustantivo del Trabajo.

Congreso Nacional del Ecuador (2005, 16 de diciembre). Código del Trabajo. Registro Oficial N° 167.

Congreso Nacional del Ecuador (2019, 29 de mayo). Código de Comercio. Suplemento del Registro Oficial No. 497.

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial Nro. 449 2008. Artículo 33

Constitución Política de la República de Colombia [Const.]. Gaceta Constitucional N°116 de 20 de julio de 1991 (Colombia). <https://acortar.link/qvcBK>

Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 1 el 11 de agosto de 1998. Artículo 35

Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 138 el 26 de marzo de 1929. Artículo 148

Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 1 el 11 de agosto de 1998. Artículo 35

Corte Constitucional de Colombia (1998, 12 de noviembre). Sentencia C-665/98 (Hernando

Cortés, M. A. (2018). El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios. Verba Iuris, (40), 111-127. <https://doi.org/10.18041/0121-3474>

Diario Oficial N°27.622. <https://acortar.link/7KRwkQ>

Dworkin, R. (2014). La Filosofía del Derecho (2° ed.). Fondo de Cultura Económica.

Gastón Pérez, Metodología de la investigación educativa, 1996.

Herrera Vergara, M.P.). <https://acortar.link/FUBiog>

Lora, G. & Álvarez B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Ius Et

Lorenzutti, R. (2003). Las normas fundamentales de derecho privado. Editorial Universidad de Salamanca.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año. (1976, 3 de enero). Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2200A (XXI). <https://acortar.link/VoqvrR>

Podetti, H. (1997). Los Principios del Derecho del Trabajo. En Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. Universidad Nacional Autónoma de México.

Romero, F. (2004). El Principio de veracidad o principio de la realidad. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Soto, Clemente. (1998). Prontuario de Derecho del Trabajo. México: Limusa.

Veritas, 19(38), 156-168. <https://acortar.link/h3Pasm>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .