

# El trabajo autónomo en el Ecuador ¿está protegido?<sup>1</sup>

**José Irigoyen**

**Universidad San Francisco de Quito**

## **Resumen**

El presente artículo aborda la figura del trabajador autónomo, quien, a pesar de que se ha protegido en otros ordenamientos jurídicos, aún en el Ecuador se considera que no merece la tuición que brinda el Derecho del Trabajo. Dado este panorama, que es defendido por varias voces doctrinales, especialmente extranjeras; surge la necesidad de saber si en realidad existe o no sustento para que este tipo de trabajador sea protegido en el Ecuador en aplicación de la normativa actual, enfocándonos en especial en el estudio de trabajo autónomo que presta sus servicios personales a un contratante, figura que por su cercanía al régimen de dependencia, bien amerita un sistema de protección. Así, en este estudio se analiza este tema desde la perspectiva constitucional, que es aquella, que en el fondo puede considerarse ha desarrollado un sistema de protección del trabajador autónomo.

## **Abstract**

This article is about the autonomous worker. Who while is protected by other legal systems, in Ecuador is not still considered under the tuition provided by Labour Law. At this scenario, which is supported by several foreign doctrinal authors, understanding if under the current rules there is a legal support to protect this type of worker in Ecuador is essential. This paper will focus particularly on the study of the autonomous worker who provides personal services to a contractor, due to its proximity to the subordination regime, which deserves a protection system. This research will be approached from a constitutional level, which can be considered the legal branch that has developed a system of protection of the autonomous worker in Ecuador.

**Palabras clave:** Derecho del Trabajo ecuatoriano; Trabajo autónomo; Trabajador autónomo protegido; Derecho Laboral Constitucional.

## **Key words**

Ecuadorian Labour Law; Self-employed Worker; Self-employed Worker Tuition; Constitutional Labour Law.

---

<sup>1</sup> Artículo recibido el 21 de abril y aceptado el 14 de junio de 2016.

**Sumario:** 1. Introducción 2. Protección constitucional del trabajador autónomo 3. Un nuevo sistema

## 1. Introducción

El Derecho del Trabajo se ha desarrollado a partir de algunas premisas que ha considerado inmutables. Entre ellas no hay una que resulte más común que la que reza que los trabajadores dependientes son quienes siempre se encuentran en desequilibrio frente al empleador, por ende, son aquellos que deben ser protegidos por el Derecho del Trabajo.<sup>2</sup>

La premisa antes referida y puesta a valoración no todas las veces resulta acertada. Así pues, no siempre un trabajador dependiente se encuentra en una posición de desequilibrio que justifique la protección del Derecho del Trabajo; pese a lo cual, la aplicación ciega de la premisa antes referida provoca que siempre se genere protección, aunque de forma razonable un trabajador no la requiera, ya que su poder de negociación bien puede provocar que logre condiciones contractuales que evidencien que no la necesitaba.

Un ejemplo claro de lo propuesto, se encuentra en el trabajador dependiente altamente especializado, como puede ser el jugador estrella de un club profesional de fútbol. En ese caso las condiciones que pueda negociar serán sin duda mucho mejores que las previstas por el Derecho del Trabajo, por lo que carece de sentido que se apliquen las normas laborales a esta relación. Así pues, se evidencia que existen casos donde el Derecho Laboral se aplica aunque no hay las razones de fondo que justifiquen su pertinencia, de todas formas no será extraño que se diga que no es tan grave que una rama proteja a quien realmente no necesita, primero porque no es la situación más común, y luego porque en el fondo  $\frac{3}{4}$ ya que se mejoran los supuestos de la normativa laboral $\frac{3}{4}$  en la negociación contractual, hay muy pocos derechos que se confieren a aquel trabajador que objetivamente no se encuentra en una situación desequilibrada; de ahí que estos supuestos no serán analizados dentro de este artículo.

Por otra parte, un problema que sí es ostensiblemente más preocupante, es el de aquellas relaciones de trabajo que  $\frac{3}{4}$ pese a requerir de protección $\frac{3}{4}$  no son amparadas por el Derecho Laboral, toda vez que se aplica la premisa antes expuesta, en virtud de la cual se asume que el único trabajador que se encuentra en desequilibrio es el que se encuadra dentro de una relación de dependencia.

---

<sup>2</sup> Cruz, Jesús, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2013, p. 53.

Al efecto, la aplicación del concepto detallado ha provocado que históricamente el trabajador autónomo no haya sido protegido por el Derecho del Trabajo, puesto que al no ser dependiente, se ha asumido que no se encuentra jamás en desequilibrio y que no requiere protección alguna. Y pese a lo dicho, no será extraño encontrar en cualquier país del mundo que existe una multiplicidad de trabajadores autónomos que claramente se encuentran en una situación tan precaria que sin duda requieren de alguna protección, puesto que prestan sus servicios en un claro desequilibrio con respecto a quien adquiere los mismos.

Así por ejemplo, aquel jardinero que se desplaza de casa en casa, y que si bien no es dirigido, y tampoco tiene un horario ¼por lo que es autónomo¾ por otra parte, es claro que requiere de algún tipo de protección, ya que su poder de negociación lo pone en un desequilibrio tal, que aquel que goza de los servicios de este trabajador autónomo, muy fácilmente puede imponer condiciones lesivas para él.

De este modo, la razón más común que suele emplearse para justificar que el trabajador autónomo no necesita de ninguna protección es que resulta imposible que la misma se genere, por la naturaleza de los servicios que presta. Todo lo cual, realmente es un absurdo, que si bien ha sido muy repetido, en nada desvirtúa que es claro que existe un trabajo autónomo que se presta en relación con otras personas, por lo que a este trabajo bien vale se le aplique la lógica de protección de una relación de desequilibrio. De igual forma y con relación al trabajo autónomo en general, incluso si este no se presta en directa relación con otra persona, nada impide que se generen nuevas lógicas de protección si se llega a determinar que el trabajador en realidad se encuentra en una condición tal que amerita de la tuición del Derecho Laboral.

La protección al trabajador autónomo, así pues, claramente es posible, aunque no faltan voces que lo nieguen, como si se tratase de una imposibilidad connatural con la esencia de la prestación del trabajo autónomo; todo lo cual ya ha sido expresamente rechazado por varios ordenamientos jurídicos que justamente han reconocido que el trabajador autónomo requiere de algún tipo de protección, por lo que ya se ha ido desarrollado normativa que confiere amparo a estos trabajadores.<sup>3</sup>

Así, no puede escapar a este análisis el citar instituciones jurídicas, o incluso cuerpos normativos completos que en el mundo se han dictado para generar un régimen jurídico que genere protección para el trabajador autónomo. Al respecto, en Alemania se ha generado protección a relaciones de trabajo que salen del tipo básico de la subordinación, mismas que si bien podrían ser clasificadas como autónomas, por el grado

---

<sup>3</sup> Martín, A., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2009, pp. 50-51.

desequilibrio que presentan han sido considerados como susceptibles de protección. Por ejemplo, estableciendo una norma de salarios mínimos, protección esta que se ha desarrollado desde el año 1974 (Disposición introducida por la Ley de modificación de la Ley de Tarea y otra legislación laboral desde el 29/10/1974), por lo que lejos de ser extraño el amparo al trabajador autónomo, resulta un desarrollo, si bien ajeno a nuestro sistema laboral, bastante común en algunos ordenamientos jurídicos.

De igual forma, en ordenamientos jurídicos más cercanos también se han desarrollado mecanismos de protección a ciertos trabajadores que clásicamente podrían considerarse como autónomos, pero que progresivamente han sido protegidos por instituciones particulares. Así, encontramos el caso de Italia, donde se ha regulado la figura de la "parasubordinazione", ya desde el año 2003, misma que pretende regular la relación prestada por ciertos trabajadores que sin ser subordinados han sido considerados como sujetos de protección<sup>4</sup> al menos en cuanto tengan derecho a acceder a la justicia laboral, y en general se les aplica el sistema de amparo laboral con coste cero, o lo que en otras palabras son derechos laborales relacionados con la aplicación de la norma, como la irrenunciabilidad de derechos, por ejemplo.

Más allá, incluso algunos ordenamientos jurídicos han ido tan lejos en cuanto a la protección del autónomo, como al punto de crear cuerpos normativos enteros destinados a proteger al trabajador autónomo. Este es el caso español, donde se dictó el Estatuto del Trabajador Autónomo, el 12 de julio de 2007, que establece todo un conjunto normativo diseñado para este tipo de trabajador (Ramírez, 2012, p. 107). En consecuencia pues, no es extraño al desarrollo jurídico ius laboralista, la protección a lo trabajadores más allá de la dependencia.

En este contexto, entonces, no sería extraño que en el Ecuador se desarrolle una suerte de protección al trabajador autónomo, misma que  $\frac{3}{4}$  como se precisará dentro de este artículo  $\frac{3}{4}$  ya está progresivamente naciendo; de ahí que sus alcances y su estructura son dignos de resaltar, en la medida en que supone una evolución fundamental del régimen laboral ecuatoriano.

En lo relacionado, el sistema laboral ecuatoriano, ha sido extremadamente clásico en la medida en que muy poco se ha hecho por analizar si el trabajador dependiente siempre se encuentra en desequilibrio, y más aún si existen otras relaciones de trabajo que deben ser protegidas; por lo que en el fondo, la estructura del Código de Trabajo, y fundamentalmente la forma en que este se ha aplicado, no permiten encontrar ningún sistema de protección expresa al trabajador autónomo, más allá de

---

4 Kurczyn, P.; Puig, C., *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor De Buen Lozano*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p.783.

unas pocas referencias residuales al artesano autónomo por ejemplo dentro del Código de Trabajo.<sup>5</sup> Así pues, cabrá buscar el sustento de la protección a este trabajador en normas jerárquicamente más significativas, estudio que se hace a continuación.

## 2. Protección constitucional del trabajador autónomo

El trabajo autónomo no ha sido materia de protección del Derecho Laboral en el Ecuador, esto ha provocado pues, que sea la Constitución de la República una suerte de fuente de protección para aquel. En este sentido, cabe observar lo previsto en el artículo 325 de la Constitución que señala: “Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

De la Constitución, puede colegirse que es interés de la norma suprema el proteger no solo las relaciones de trabajo dependientes, sino también las relaciones autónomas, todo lo que supone una gran novedad para el Derecho Laboral, en la medida en que expresamente se considera que el trabajo autónomo puede ser objeto de protección, hecho sobre el cual ha existido una histórica reticencia, ya que la tendencia ha sido el asumir que cualquier reconocimiento de derechos o protección <sup>3</sup>incluso si no está expresamente referido<sup>4</sup> siempre se refiere al trabajo dependiente.

En todo caso, no faltará aquel que pretenda señalar que lo único que hace la Constitución de la República es reconocer la existencia del trabajo autónomo pero en ningún caso busca protegerlo, lo que dejaría al artículo como una mera declaración políticamente correcta. Siendo aquella afirmación no del todo lejana a la interpretación constitucional, que ha tenido una marcada tendencia a situar como sujetos activos de los derechos laborales solamente a los trabajadores dependientes.

Así pues, bien sería factible que se pretenda sostener que el trabajo autónomo ha sido reconocido, pero que ninguno de los derechos constitucionales en materia laboral le alcanzan, con lo que el sistema de protección del trabajador quedaría vacío en su contenido. Sin duda no me adscribo a esa posición, ya que no tiene sentido que se haga un reconocimiento de un tipo de trabajo para, a renglón seguido, excluirlo de toda la protección que ese mismo cuerpo normativo genera, todo lo cual <sup>3</sup>si así se asume<sup>4</sup> solo sería a partir de la interpretación, más no podría desprenderse del análisis exegético de la propia norma constitucional, que de ninguna forma excluye expresamente al trabajador autónomo del sistema de protección que genera la Carta Magna.

<sup>5</sup> Robalino, I., *Manual de Derecho del Trabajo*, Quito, Fundación Antonio Quevedo, 2006, p. 175.

Al respecto, la Constitución del Ecuador, al definir el contenido del derecho al trabajo, mismo que no tiene por qué ser patrimonio solo del dependiente, procede a efectuar una descripción de aquellos a los que denomina como principios aplicable a este derecho y en tal virtud señala:

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. 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.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado.

Nada sugiere que estos principios se apliquen solo al trabajo dependiente. Por el contrario, se encuentran descritos de manera tal que se entienden como componente del Derecho del Trabajo en general por lo que no sería aventurado decir que este es el germen de un sistema de protección del trabajador autónomo en el Ecuador.

Al respecto pues, no serán pocas las voces que consideren lo descabellado de esta postura en la medida que existe un afán desmedido por sostener la vigencia del Derecho del Trabajo clásico sin más argumentos, que el solo gusto por conservar la

sabiduría establecida, afición de la cual existe un claro exceso en el Ecuador. De todas formas, parecería ser que la discusión sobre la aplicabilidad de la normas constitucionales al trabajador autónomo ya habría quedado zanjada, no solo por el razonamiento expuesto, sino porque la Corte Constitucional ecuatoriana ha considerado que el sistema de protección constitucional, no se limita necesariamente al trabajador dependiente, sino que también se extiende al trabajador autónomo.

Al efecto, cabe observar, lo que se ha dicho dentro de la sentencia de 04 de junio de 2014, No. 093-14-SEP-CC, dictada dentro del CASO No. 1752-11-EP, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 289 de 15 de julio de 2014. En lo relacionado, sobre el alcance del derecho al trabajo, la Corte Constitucional en aquella sentencia señala:

Conforme lo dicho, el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho, es un derecho universal, por cuanto es reconocido a “todas” las personas, así como también abarca “todas” las modalidades de trabajo. En este sentido, el artículo 325 de la Constitución establece: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Por lo tanto, queda fuera de toda duda que la Corte Constitucional considera que el Derecho del Trabajo en el Ecuador no solo llega al trabajador dependiente, sino que  $\frac{3}{4}$ como expresamente lo reconoce $\frac{3}{4}$  se extiende a “TODOS” los trabajadores, lo que ciertamente incluye al trabajador autónomo. En esta virtud, los principios que informan el Derecho del Trabajo de acuerdo a la Constitución, también se aplicarán al trabajador autónomo.

En lo relacionado, la referida sentencia de la Corte Constitucional sobre la aplicación del artículo 326 de la Constitución a los trabajadores en general, dice:

La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a este derecho manifestó: “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 producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos;



es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de in dubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano” (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 016-13-SEP-CC, caso No. 1000-12-EP). Por las consideraciones expuestas, los operadores de justicia no pueden desconocer este derecho constitucional, cuyo reconocimiento ha sido producto de la lucha de los trabajadores a través del tiempo, quienes desde los inicios de la sociedad han sido sujetos a tratos discriminatorios. En razón de lo dicho, en la sustanciación de los procesos laborales, los jueces tienen que aplicar las disposiciones jurídicas pertinentes en atención a los principios que delimitan la materia laboral, tomando en consideración - [sic] las diferentes modalidades de trabajo reconocidas en la normativa, así como también los hechos que originan cada caso concreto. Bajo esta enunciación, se debe tener en cuenta que las relaciones laborales generadas a partir de cada modalidad de trabajo son diferentes, las cuales requieren de consideraciones que atiendan a la naturaleza de cada una de ellas, sin establecer generalizaciones que puedan restringir el ejercicio del derecho al trabajo.

De esta forma, puede constatarse que es claro para la Corte Constitucional que el Derecho Laboral y sus componentes son aplicables a las diversas modalidades de trabajo, claro está y conforme lo establece la propia sentencia, la aplicación de los principios del Derecho del Trabajo deberán atender a las características particulares de la modalidad de trabajo que se aplique; lo que, por otra parte, no significa que una determinada relación de trabajo deba quedar desprotegida <sup>34</sup>como se ha hecho hasta hoy<sup>34</sup> a pretexto de que la relación de trabajo autónomo presenta peculiaridades; lo cual sin duda no puede significar la desprotección del autónomo, sino por el contrario que el ordenamiento jurídico debe hacer un esfuerzo para proveer soluciones en cuanto a la aplicación del sistema protector a estas relaciones.

En tal virtud, y para hacer un primer acercamiento del tipo de amparo que nace para el trabajador autónomo a partir de la Constitución, habrá que considerar los signos particulares que esta relación presenta para analizar cómo pueden aplicarse los principios del Derecho del Trabajo al autónomo.

Así pues, lo primero que corresponde es una acotación del trabajador autónomo, que dentro de esta investigación se pretende describir, y que es aquel frente al cual se va a analizar la protección que nace a partir del texto constitucional, ya que es absolutamente razonable que la protección que se aplique en virtud del contenido constitu-

cional, tal como lo reconoce la Corte Constitucional debe darse a partir de considerar las características de la modalidad de trabajo a protegerse.

En esta virtud y aunque reconozco que todas las modalidades de trabajo se encuentran reconocidas y protegidas por la Constitución, para analizar la protección aplicable voy a limitarme a estudiar cómo pueden aplicarse los principios del Derecho del Trabajo constitucionales al trabajador autónomo que presta sus servicios en relación con otra persona.

Si bien es cierto que existen trabajadores autónomos que no necesariamente prestan servicios, ya que su actividad supone fundamentalmente la entrega de productos, o que también existen trabajadores autónomos que no realizan su labor con una persona en particular <sup>34</sup>los cuales también están protegidos por la Constitución<sup>34</sup>; dentro de este trabajo se procederá a estudiar el amparo que se da al autónomo, que particularmente presta un servicio personal por una remuneración y en relación continua con una persona, ya que este particular trabajador se encuentra sumamente cerca del dependiente, y en muchos casos en una situación mucho más precaria, pese a lo cual mantiene una relación de trabajo totalmente desprotegida, ya que la presunción de que la dependencia es la única forma de determinar protección, lo hace que este trabajador quede fuera de todo amparo; aunque es evidente que debería tener algún tipo de regulación.

Así pues, y con referencia al trabajador autónomo que presta sus servicios en esta relación, hay que encontrar que la norma constitucional del artículo 326, crea un sistema bastante completo de protección, que provoca que aunque este trabajador no se encuentre amparado por el Código de Trabajo, por otra parte sí sea titular de algunos de los derechos laborales más importantes, que le son plenamente aplicables.

Lo antes dicho, de todas formas, no puede soslayar el hecho de que la norma del artículo 326 de la Constitución no solo genera un régimen expreso de protección laboral constitucional, también puede encontrarse que contiene algunas declaraciones fundamentalmente retóricas que más que nada suponen el deber ser estatal. Así por ejemplo, el numeral 1 del artículo 326 de la Constitución establece el objetivo estatal del pleno empleo, que más que una norma que establezca un sistema de protección particular, lo que fija es un objetivo económico trazado por el Estado; además en realidad de dicha disposición no se desprende claramente un régimen de protección que pueda aplicarse al autónomo o a cualquier otra persona trabajadora amparada por el numeral 1 del artículo 326 de la Constitución. De cualquier forma y sin perjuicio de aquella declaración, el artículo 326 en general sí establece un régimen bastante completo de aquello que se podría considerar como un sistema de protección para

las modalidades de trabajadores en general, lo que ciertamente incluye pero no se limita al autónomo que presta servicios personales.

De esta forma, la Constitución de la República, en su artículo 326 <sup>3</sup>a este particular autónomo<sup>3</sup> le confiere el Derecho del Trabajo, y los principios que se le aplican son, por ejemplo, que los derechos son irrenunciables e intangibles. Esto significa, en el caso del autónomo, que una vez que llega a un acuerdo contractual para la prestación de sus servicios, no podrá disponer de lo acordado, pero tampoco se le podrá disminuir lo pactado. Hay que considerar que este autónomo <sup>3</sup>dentro de nuestro sistema<sup>3</sup> presta sus servicios bajo una contratación civil, aunque a esta contratación cabe aplicarle estos principios que ahora, conforme lo establece la Constitución, le son pertinentes.

De igual forma y al tenor de lo que establece el artículo 326 de la Constitución de la República, en su numeral 3, se confiere también al trabajador autónomo, el in dubio pro operario. Esto significa pues, que en caso de duda sobre la aplicación hermenéutica dentro de un conflicto, tendrá que aplicarse la norma que más favorezca al trabajador autónomo. Así pues, en un contrato para la prestación de servicios de un autónomo, si existe duda en cuanto a la aplicación de este negocio jurídico, el sistema establece que se tendrá que entender la norma en cuanto beneficia al trabajador autónomo; lo cual tiene sentido si se considera que el autónomo que presta servicios personalmente muy probablemente tendrá una situación de desequilibrio muy similar a la del dependiente, por ejemplo; de ahí que tiene total sentido que se le aplique esta norma de protección, más aún cuando no necesariamente encarece los costos de la relación que existe con el trabajador autónomo, por el contrario, solo asegura el equilibrio de la misma.

De igual forma, al trabajador autónomo se le confiere <sup>3</sup>de acuerdo al artículo 326 numeral 4<sup>3</sup> el derecho de exigir a igual trabajo igual remuneración. Así por ejemplo, si se contrata a un dependiente para el diseño de una página web, para lo cual debe destinar 8 horas al día, se tiene que pagar al menos la remuneración básica, para lo cual se controla a este dependiente con unos horarios, mientras que si por otra parte se contrata a un autónomo con el mismo objeto, no se le controla por horas, pero se le exige el cumplimiento de requisitos técnicos tales que incluso podrían suponer un trabajo en el que destine más horas que el dependiente; solo por el hecho de ser autónomo bien se le podría pagar 1 dólar al mes si se quiere. Todo esto se corrige si se considera que el autónomo tiene derecho a exigir que a igual trabajo, igual remuneración; así pues, si el autónomo puede probar que cumple con obligaciones similares que el dependiente, aunque no exista dependencia, tiene totalmente sentido que pueda exigir la misma remuneración, ya que <sup>3</sup>contrario a lo que se ha creído<sup>3</sup> el he-

cho de que exista o no dependencia, solo era un mecanismo para determinar si existe o no desequilibrio, pero no puede ser sinónimo en sí mismo de desequilibrio, ya que bien puede existir este sin dependencia, como se evidencia en el ejemplo. Luego, es totalmente lógico que el autónomo pueda exigir una remuneración igual, que aquella que le corresponda al dependiente, si cumple un trabajo equivalente.

Así mismo, carece de sentido que el trabajador autónomo que presta servicios no tenga asegurado un ambiente adecuado y propio para desempeñar su trabajo. En lo relacionado, el artículo 326, numeral 5 de la Constitución, entonces establece que el trabajador autónomo debe tener asegurado un debido lugar para prestar sus servicios, de manera que se garantice su seguridad, salud, higiene y bienestar, por lo tanto, esta obligación lo que establecería prácticamente es que en caso de que se presten servicios incluso de manera autónoma, si aquellos servicios se realizan en locaciones del contratante, será el quien tiene que asegurar que aquellos lugares sean adecuados para prestar el servicio, de igual forma que en el caso de sus trabajadores dependientes.

Más aún, si se hace una análisis extensivo de lo previsto en el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República, se puede colegir que los riesgos de trabajo que se produzcan serán de cargo del contratante, claro está, siempre que el trabajador no se encuentre afiliado a la Seguridad Social ya que en ese caso, los riesgos de trabajo serían asumidos por la misma, la aplicación en este sentido provocaría que sea interés de que quien contrata un servicio, incluso de un autónomo, se cerciore de su afiliación ya que de lo contrario tendrían que asumir los riesgos de trabajo.

En todo caso, cabe considerar que los riesgos de trabajo que el contratante debería asumir con respecto al trabajador autónomo serían aquellos que se generen en cuanto el trabajador desempeñe sus actividades en locales del contratante, ya que si el autónomo realiza sus servicios desde sus instalaciones, carecería de sentido que se obligue al contratante a asumir la responsabilidad sobre riesgos de trabajo dentro de una operación con respecto de la cual no tiene ningún control, ya que toda actividad que el autónomo realice fuera de las instalaciones del contratante, evidentemente se encuentra totalmente desvinculadas de dirección por parte del contratante. En consecuencia y aplicando razonablemente las normas de la Constitución, carecería de sentido que se imponga una responsabilidad sobre actividades que no pueden controlarse por el contratante.

Por otra parte, y de acuerdo al artículo 326 numeral 6 de la Constitución de la República, el trabajador autónomo tiene derecho a que se suspenda su contrato en caso de accidente de trabajo o enfermedad, y que pueda reintegrarse una vez superado

este evento. La disposición tiene total sentido, si se considera que el trabajador dependiente, tiene derecho a que se le reasuma en el trabajo al haberse producido un siniestro que le impide trabajar, muy poco sentido tiene que un autónomo deba asumir todas las consecuencias de la enfermedad o un accidente de trabajo, por lo que la inobservancia de obligaciones en estos casos que podría producirse por parte del trabajador quedaría excusada, más aún tendría derecho el autónomo a continuar con su contrato, lo cual tiene absoluto sentido.

De igual forma, el trabajador autónomo conforme se desprende del artículo 326, numerales 7 y 8 de la Constitución también tendría derecho de libertad sindical, esto pues provocaría que puedan existir sindicatos de trabajadores autónomos, todo lo cual a día de hoy no es extraño. Así pues, existen organizaciones en el Ecuador, como la Central de Trabajadores y Trabajadoras Autónomos del Ecuador, o la Federación de Trabajadores Autónomos en Tricimotos del Ecuador, lo que significa que ya en la actualidad se está garantizando el derecho de libertad sindical para los autónomos en el país, luego tiene absoluto sentido que se confiera este derecho a los autónomos, tanto más cuando los instrumentos internacionales que lo reconocen en ningún caso limitan el derecho de libertad de asociación, o la libertad sindical a trabajadores dependientes. Así, los derechos reconocidos tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; Convenio 87 y Convenio 98 de la OIT, en todos los casos cuando se refieren al derecho de libertad sindical hacen referencia como titulares a los trabajadores en general, por lo que la Constitución ecuatoriana es consecuente en la medida en que permite a los autónomos crear organizaciones sindicales.

Habrá que notar que estas organizaciones sindicales encuentran su sustento a nivel de los instrumentos internacionales antes relatados y de la Constitución, esto significa, por otra parte, que no se les pueda aplicar lo previsto en el Código de Trabajo ya que las organizaciones sindicales previstas en el Código Obrero se refieren a la organizaciones de trabajadores creadas por dependientes. Así, lo que habría en el Ecuador, son organizaciones sindicales con sustento internacional y constitucional, cuya regulación está en estos instrumentos, más allá de que en el futuro se quiera legislar sobre temas específicos.

Particularmente, puede decirse que la organizaciones sindicales de autónomos bien pueden ejercer el derecho al diálogo social, que se encuentra reconocido en el artículo 326, numeral 10 de la Constitución de la República. De esta suerte, puede constituirse este tipo de organizaciones de autónomos como un mecanismo de interlocución entre los empresarios, el gobierno, y las medidas que se tomen; por lo tanto, el sustento y la funcionalidad de las organizaciones de trabajadores de autónomos se

encuentra claramente establecido dentro de la Constitución de la República. No solo esto, hay que considerar que la Constitución reconoce ampliamente a la contratación colectiva para todas las personas trabajadoras <sup>3</sup>sin límites<sup>4</sup> conforme aparece del artículo 326 numeral 13 de la Constitución de la República, esto significa pues, que no solo tienen derecho las organizaciones sindicales a participar dentro de los mecanismos de diálogo social, también tiene facultad de celebrar contratos colectivos; misma que si bien no se encuentra normada, se encuentra plenamente vigente, por el mandato previsto en la Constitución de la República en su artículo 11 numeral 3 de la Constitución que señala:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desecharse la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

De todas formas, y no obstante esto sí tendrá en un futuro que legislarse para establecer claramente los mecanismos no solo en este punto, sino en general en que los autónomos puedan ejercer sus derechos laborales.

No podría ser sostenible que se afirme que los autónomos, por la forma en que prestan sus servicios, no se puedan organizar para defender sus intereses, de ahí que el conferir el derecho de libertad sindical al autónomo, ciertamente racionaliza el sistema, permitiendo que un grupo de interés fundamental tenga una representación clara.

Ahora, y en cuanto a los tribunales que sean competentes para solucionar los conflictos colectivos, si lo mismo se encontrase previsto solamente en el Código de Trabajo, la solución sería sencilla puesto que estas organizaciones sindicales de base constitucional no estarían sometidas a la resolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

De todas formas, dado que es la propia Constitución la que en el numeral 12 del artículo 326 establece que los conflictos colectivos laborales serán solventados por los tribunales de conciliación y arbitraje, esto determina que cualquier conflicto colectivo, o que incluya aquellos que tengan las organizaciones sindicales de autóno-

mos, tendrán que ser resueltos por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Así pues, no solo que existe el reconocimiento sobre la existencia, y la forma en que funciona una organización sindical de autónomos, también existe un órgano que resolverá sus conflictos previsto constitucionalmente.

Asimismo, cabe observar que en materia de derechos, se encuentra el reconocimiento del derecho a la huelga en el artículo 326, numeral 14 de la Constitución de la República, y puede constatarse que dicho derecho se confiere a los trabajadores en general, lo que significa una vez más que este es conferido también a los trabajadores autónomos, sin excepción. Sin duda, cabe aclarar que la huelga que podrán realizar los trabajadores autónomos, no será la que ha sido denominada como huelga lícita que es aquella que solo cabe en virtud de las causales previstas en el artículo 497 del Código de Trabajo, ya que esta <sup>34</sup>al ser prevista por el Código de Trabajo<sup>34</sup> se tiene que limitar a los trabajadores dependientes. De todas formas, si será posible que se declare una huelga de fundamento constitucional que si bien no será la tipificada y regulada en el Código de Trabajo, sí podrá aplicarse, por lo que en general los derechos que se confieren al trabajador autónomo son ejecutables.

Por otra parte, los numerales 11, 15 y 16 del artículo 326 de la Constitución de la República no tienen una directa implicación en cuanto a un régimen de protección para los autónomos que presten servicios de manera personal, por lo que no merecen mayor análisis a la hora de determinar cuál sería el posible régimen de protección del autónomo.

Ahora, el régimen laboral constitucional no solo se encuentra contenido dentro del artículo 326 de la Constitución de la República, sino que también existe una importante regulación específica sobre el Derecho del Trabajo en otras partes de la Constitución. Al respecto la Corte Constitucional no se ha pronunciado claramente sobre el alcance de otras normas que no sean los artículos 325 y 326 de la Constitución, lo que provoca una mayor discusión en cuanto a determinar qué disposiciones constitucionales relacionadas con el trabajo se aplicarían a otras modalidades de trabajo. En este sentido, solo puede intentarse una interpretación de la norma constitucional para proponer la forma en que deberá aplicarse la normativa constitucional a las diversas relaciones de trabajo.

Desde la perspectiva señalada, si bien es cierto que existe un régimen laboral constitucional general, claramente definido en los artículos 325 y 326 de la Constitución de la República, bien puede concluirse que el régimen laboral constitucional específico, establece con bastante claridad a qué tipos de relaciones se refieren otras normas constitucionales relacionadas con el trabajo.

Bajo esta configuración, y en lo que respecta al régimen laboral constitucional, se entenderá que más allá de los artículos que hablan del Derecho del Trabajo de manera indeterminada, solo se deben aplicar a las modalidades de trabajo otros artículos en cuanto aquellos se refieran a una u otra modalidad por lo que aparece entonces un sistema de protección laboral constitucional específico que se aplica solo en el caso de que exista expresa referencia a una relación de trabajo en particular.

Hay que recalcar, en todo caso, que si la norma confiere derechos a relaciones de trabajo genéricamente sin precisar o sugerir que se limitan a un tipo de trabajo en específico, en esos casos la interpretación razonable sería entender que son derechos conferidos a todas las relaciones de trabajo, ya que donde el legislador no ha diferenciando, no tiene sentido que se discrimine en cuanto a interpretación, a menos que exista un argumento jurídico sólido que permita separarse de esta interpretación estricta de la norma constitucional.

Con esta consideración, en la Constitución de la República, además de lo derechos ya descritos, también puede encontrarse que expresamente reconoce derechos de los trabajadores autónomos. Al respecto, el artículo 329 de la Constitución de la República hace mención expresa de los trabajadores autónomos, y les confiere el derecho a trabajar en lugares públicos, aunque de todas formas limitado a lo que establezca la ley. De cualquier forma, es un derecho constitucional expreso referido al autónomo, cabe encontrar no solo estamos hablando de aquel autónomo que presta servicios, que es aquel que fundamentalmente se analiza en este trabajo. Este derecho también llega a todo autónomo. Claramente la norma fue creada en particular para aquellos autónomos comerciantes, que no caen dentro del supuesto de autónomo que presta servicios personales, de ahí que este derecho tiene un titular más amplio, aunque también se consagra al autónomo sujeto de nuestro estudio.

Adicionalmente también se garantiza al autónomo, por parte del artículo 329 de la Constitución, que no se le confisque sus productos, esto se entenderá particularmente en aquellos casos del autónomo ambulante, que ordinariamente sufría esto. En suma pues, es evidente que existe un sistema de protección expreso en relación con el autónomo.

El mismo artículo 329 de la Constitución de la República se refiere al autónomo expresamente también en cuanto establece que el Estado impulsa la capacitación de los trabajadores autónomos. Cabe encontrar que si bien se establece un objetivo no estamos claramente ante un derecho, mas lo relevante es que existe expresa mención del autónomo en particular el cual resulta relevante para el orden constitucional.



A su vez, la Constitución de la República también se refiere a derechos expresamente del trabajo autónomo, dentro del artículo 331 de la Constitución, se confiere expresamente el derecho a la mujer a la iniciativa del trabajo autónomo, por lo que también puede concluirse que existe un expreso sistema de protección particular para este trabajador dentro de la normativa constitucional.

Así no solo que existe el régimen general de protección al autónomo que la Corte Constitucional ha considerado que es aplicable a todas las modalidades de trabajo, también existe un sistema de protección específico que ha sido detallado, y además puede colegirse en cuanto a los normas redactadas de manera general, que estas también establecen derechos laborales al autónomo, ya que siguiendo la lógica de la Corte constitucional estos derechos que no se han especificado para el dependiente, también deberían alcanzar al autónomo, salvo aquellos derechos que se refieran a una expresa modalidad de trabajo, o que sean inaplicables.

Bajo esta premisa podría colegirse que la Constitución, al no excluir de su regulación al autónomo también le reconoce varios derechos por esta vía. Así en su artículo 328 se establece un derecho a una remuneración justa, sin precisar que esta sea la remuneración básica unificada, lo que se funda es que la remuneración de los trabajadores deberá permitirles cumplir con sus necesidades básicas.

En consecuencia, lo que se estaría estableciendo es un mecanismo para que al trabajador autónomo se le pueda pagar una remuneración que le impida proveerse al menos de ingresos que le permitan existir. No es sostenible que por el solo hecho de que un trabajador sea autónomo, este pueda disponer sobre sus ingresos al punto de incluso cobrar menos de lo que le permita subsistir. Entendida la norma propuesta, valdrá cualquier pacto para la fijación de ingresos por un servicio prestado por un autónomo, siempre que al menos satisfaga los costos de su existencia mínima. En parte, lo que puede entenderse es que si el trabajador autónomo ha llegado al punto de negociar por debajo de sus costos, realmente estaba en una posición de desequilibrio tal que amerita que exista una protección que impida que su ingreso pueda negociarse por valores que sean inferiores a los costos del trabajador autónomo y su supervivencia.

De igual forma y en virtud del artículo 328 del Código de Trabajo, podrá entenderse que el trabajador autónomo que presta servicios también tiene derecho a que su ingreso sea inembargable y que lo que se le adeude sea crédito de primera clase, algo que no suena tan extraño si se considera que en un régimen de protección del autó-

nomo como el aplicable en España ya se han conferido derechos similares.<sup>6</sup> Claro está, no nos estamos refiriendo al autónomo en general, sino que estas normas tendrían razón de aplicación para esos autónomo similares al dependiente, como sucede con el autónomo materia del estudio, esto es aquel que preste servicios personales. A su vez, el trabajador autónomo tendría derecho a que remuneración siempre se pague en los términos pactados, y que la misma no pueda descontarse.

También en la línea de desarrollo del Derecho del Trabajo, se encuentra la incorporación de un derecho a la no discriminación laboral, que no se limita al dependiente, por lo que incluye también el autónomo y que no se vincula solo con la existencia de un contrato, sino que tiene un alcance previo a la existencia del contrato, como es el caso de la selección del personal. Así, el artículo 329 de la Constitución de la República, permite inferir que el trabajador autónomo como persona trabajadora tiene derecho a no ser discriminado en el proceso de selección, durante el contrato y en su promoción.

De igual forma, y en lo que respecta al derecho al acceso al trabajo en igualdad de condiciones tanto de mujeres como discapacitados, este no se limita al trabajo dependiente ni en el artículo 330, ni en el artículo 331 de la Constitución de la República; por lo tanto, por la forma en que se ha descrito, este derecho también se consagra a los trabajadores autónomos, más aún a aquellos que son muy cercanos al dependiente que no tienen por que diferenciarse.

Finalmente, otro derecho que bajo la interpretación propuesta, llegaría la trabajador autónomo es aquel previsto en el artículo 332 de la Constitución de la República, así pues este derecho aplicado a la relación del autónomo que presta servicios personales significa que no debe existir límites en el acceso al empleo por temas tales como embarazo o número de hijos. Específicamente se consagra la licencia de paternidad y maternidad, en general para todo trabajo, lo que aplicado al caso del autónomo en análisis, implicaría un derecho a la suspensión del contrato o de la prestación del servicio en estos casos para continuarlo cuando esta condición se supere, ya que estamos ante una licencia de sustento constitucional. Esto significa, entonces, que el contrato del autónomo para la prestación de servicio no puede ser terminando tampoco por situaciones tales como el embarazo, lo que por otra parte, sí fuese pertinente en un sistema donde no exista protección particular al autónomo.

Queda expuesto el régimen de protección que la Constitución establece para todo trabajo, lo que incluye el autónomo, y particularmente a aquel que presta servicios

---

<sup>6</sup> Bronstein, A, *Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, Plaza y Valdés editores, 2010, p. 67.

personales, en relación con el cual se ha descrito como se aplicaría este nuevo régimen de protección; lo que sin duda será complejo en la medida que existe una clara reticencia a innovar y más aún a aplicar figuras jurídicas en el Ecuador que sean muy distintas a las acostumbradas, por un apego bastante patológico a la interpretación y aplicación normativa ordinariamente sujeto a doctrina clásica normalmente extranjera, que es aquella que termina influyendo, de tal forma, que no en pocas ocasiones la normativa ecuatoriana, deja de ser aquello que está escrito y pasa a ser, lo que la doctrina extranjera diga.

### **3. Un nuevo sistema**

Ahora bien, una vez descrito el sistema de protección constitucional que puede ser aplicable al autónomo queda solventada la pregunta hecha por este artículo, ya que lo se puede encontrar es que el trabajador autónomo sí tiene protección, que en el caso ecuatoriano es de claro rango constitucional.

Frente a esta realidad, sin duda la principal crítica que se puede hacer desde una perspectiva práctica a esta protección que nace con respecto al trabajador autónomo es que se está creando un nuevo régimen en un sistema laboral suficientemente rígido, de tal manera que es una forma de ahogar el emprendimiento y seguir expandiendo ilimitadamente el ámbito del Derecho del Trabajo.

Al respecto, si bien es cierto que la protección de todas las modalidades de trabajo y en particular la del trabajador autónomo supone que se extiendan los sujetos de protección del Derecho del Trabajo, en el fondo este mecanismo sincera el sistema, puesto que se evita que se provoque el efecto huida propio del Derecho del Trabajo, ya que al proveer de protección al autónomo deja de ser atractivo inventar figuras que salgan de la dependencia para aplicar el régimen autónomo, ya que en todos los casos existe un mínimo de protección inderogable.

Probablemente la evolución más pulida del sistema de la expansión del ámbito de aplicación de los derechos laborales, será que finalmente se reconozcan como derechos laborales base los previstos en la Constitución para todas las modalidades, de manera que se tiendan a proteger más que nada esos derechos base no solo para los dependientes, sino para todos los tipos de trabajo, lo que logrará que el sistema laboral se racionalice en la medida en que se deja la fijación relacionada con el dependiente como si la protección de aquel fuese el fin en sí mismo; y se pasa a una protección de todo trabajador, para lo cual se ampara en derechos base, siendo muy razonables los previstos en la Constitución, lo que provocaría que progresivamente se vaya derogando un sistema laboral del dependiente con protección en muchos casos

excesivamente onerosa, que ha creado en no pocas ocasiones un grupo de privilegiados, mientras que por otro lado se ha dejado completamente desprotegidos a otros colectivos de trabajadores que ciertamente requieren de protección, como sucede con los autónomos que prestan servicios.

El futuro, entonces, nos lleva a pensar que será irrelevante el indicador dependencia para determinar si se aplica el régimen laboral, como ya sucede con la figura del worker, en el Reino Unido donde se protege a toda persona que preste servicios personales,<sup>7</sup> sin importar si existe dependencia, ya que en el fondo la última intención del derecho laboral, es equilibrar la relación donde una de las partes se encuentre sometida, y esto no solo se produce en el caso de la dependencia, por lo tanto este concepto tendrá que dejar de ser el centro del sistema, de manera tal que se creen nuevos régimen de protección que vayan más allá de la dependencia, donde se proteja la sola prestación de servicios y se les aplique a todas estas prestaciones el mismo sistema de base, que bien puede ser aquel previsto en la Constitución, mismo que podría derogar y simplificar en mucho el actual sistema laboral, hoy solo destinado al dependiente de manera irrazonable.

---

<sup>7</sup> Freedland, M., *The personal employment contract*, Oxford, Oxford University Press, 2003, p. 277.

## **Bibliografía**

- Bronstein, A., Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales, Organización Internacional del Trabajo, Plaza y Valdés editores, Madrid 2010.
- Cruz, Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2013.
- Martín, A., Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2009.
- Ramírez, J., Derecho del Trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- Robalino, I., Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 2006.
- Freedland, M., The personal employment contract, Oxford University Press, Oxford, 2003.
- Kurczyn, P; Puig, C., Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor De Buen Lozano, D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

## Legislación

- Disposición introducida por la Ley de modificación de la Ley de Tarea y otra legislación laboral desde el 29/10/1974 Boletín oficial Federal Alemán, No. 119 del 31 de octubre de 1974. Disponible en: [http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl174s0777.pdf%27%5D#\\_\\_bgbl\\_\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl174s2879.pdf%27%5D\\_\\_1466011472575](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl174s0777.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl174s2879.pdf%27%5D__1466011472575) (acceso: 08/01/2016)
- Constitución del Ecuador (Registro Oficial 449 de 25 de julio 2008). Disponible en: [http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICOCONSTITUCION\\_DE\\_LA\\_REPUBLICA\\_DEL\\_ECUADOR&query=constituci%C3%B3n#I\\_DXDataRow0](http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=PUBLICOCONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&query=constituci%C3%B3n#I_DXDataRow0) (acceso: 20/01/2016)
- Sentencia de 04 de junio de 2014, No. 093-14-SEP-CC, dictada dentro del CASO No. 1752-11-EP, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 289 de 15 de julio de 2014. Disponible en: <http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/ImageVisualizer/ImageVisualizer>.