



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE GUAYAQUIL**

**CARRERA DE DERECHO**

**IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS:**

**¿EVOLUCIÓN O RETROCESO DE DERECHOS?**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Abogado

**AUTORES:**

Justyn Eliot Peñafiel Chávez

Edgar Dagoberto Quiñónez Valdez

**Tutor**

Mgt. Cesar Moreira De La Paz

**Guayaquil - Ecuador**

**2025**

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Nosotros, Justyn Eliot Peñafiel Chávez con documento de identificación N°  
0957523269 y Edgar Dagoberto Quiñónez Valdez con documento de identificación N°  
0924405111; manifestamos que:

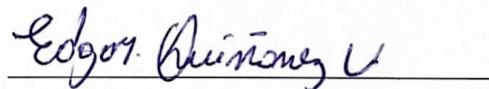
Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de  
lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar  
de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 12 de enero del año 2026

Atentamente,



Justyn Eliot Peñafiel Chávez  
C.C 0957523269



Edgar Dagoberto Quiñónez Valdez  
C.C 0924405111

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO  
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Justyn Eliot Peñafiel Chávez con documento de identificación No. 0957523269 y Edgar Dagoberto Quiñónez Valdez con documento de identificación No. 0943587667, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del tema: **IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS: ¿EVOLUCIÓN O RETROCESO DE DERECHOS?**, el cuál ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

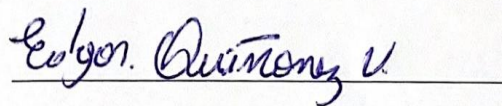
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 12 de enero del año 2026.

Atentamente,



Justyn Eliot Peñafiel Chávez  
C.C 0957523269




Edgar Dagoberto Quiñónez Valdez  
C.C 0924405111

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Cesar Moreira De La Paz con documento de identificación N° 0907827329 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación **IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS: ¿EVOLUCIÓN O RETROCESO DE DERECHOS?**, realizado por Justyn Eliot Peñafiel Chávez con documento de identificación N° 0957523269 y por Edgar Dagoberto Quiñónez Valdez con documento de identificación N° 0924405111, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Científico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 6 de febrero del año 2026.

Atentamente,



MGTS. Cesar Moreira De La Paz

C.C. 0907827329

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo general analizar la viabilidad o improcedencia del contrato de trabajo por horas en el marco jurídico ecuatoriano, a partir de una revisión crítica en el contexto legal, económico y social. En la actualidad, se han generado diversos debates con relación a la implementación del contrato de trabajo por horas en el marco jurídico ecuatoriano. Diversos sectores empresariales de la mano con el gobierno han expuesto esta modalidad como una alternativa idónea para enfrentar en los tiempos de crisis que azota al país, la informalidad y el desempleo, mientras que diversos gremios sindicales, analistas, comentaristas, catedráticos y expertos en la materia se han pronunciado contrarios al señalar que esta modalidad implicaría un retroceso predominante de derechos al causar detrimento directo con preceptos constitucionales que son el fundamento del sistema laboral en el Ecuador (art. 33 y 32 de la Constitución). Para ello, se ha empleado una metodología con un enfoque mixto de tipo no experimental, basado en los métodos analítico, deductivo y fenomenológico histórico, aplicando encuestas a 106 colaboradores que integran a Personas Económicamente Activas (PEA) de la ciudad de Guayaquil y entrevistas a 3 profesionales del Derecho Laboral. Los resultados evidencian que no se percibe el contrato por horas como viable ya que amenaza a varios principios estructurales del derecho laboral como la remuneración digna, estabilidad y seguridad social, existiendo incertidumbre por la falta de mecanismos estratégicos y controles que conlleven a una precarización laboral. Sin embargo, esta postura no es absoluta, ya que sí lo ven adecuado de manera periódica y siempre y cuando se respeten los pilares fundamentales del derecho al trabajo.

**Palabras claves:** Contrato por horas, Estabilidad, Precarización, Retroceso.

## **ABSTRACT**

The general objective of this study is to analyze the viability or inappropriateness of hourly employment contracts within the Ecuadorian legal framework, based on a critical review of the legal, economic, and social context. Currently, various debates have arisen regarding the implementation of hourly employment contracts in Ecuador. Several business sectors, in conjunction with the government, have presented this modality as an ideal alternative to address informality and unemployment during the current crisis affecting the country. Meanwhile, various labor unions, analysts, commentators, academics, and experts in the field have expressed their opposition, arguing that this modality would represent a significant setback in workers' rights by directly undermining constitutional precepts that form the foundation of the labor system in Ecuador (Articles 33 and 32 of the Constitution). To this end, a mixed-methods, non-experimental approach was employed, based on analytical, deductive, and historical-phenomenological methods. Surveys were administered to 106 members of the economically active population (EAP) in the city of Guayaquil, and interviews were conducted with three labor law professionals. The results show that hourly contracts are not perceived as viable because they threaten several structural principles of labor law, such as living wages, job security, and social security. Uncertainty exists due to the lack of strategic mechanisms and controls that could lead to job insecurity. However, this stance is not absolute, as hourly contracts are considered appropriate on a regular basis, provided that the fundamental pillars of the right to work are respected.

**Keywords:** Hourly contracts, Job security, Job insecurity, Regression.

## **Problema de estudio (estado de arte)**

Actualmente se han generado diversos debates con relación a la implementación del contrato de trabajo por horas en el marco jurídico ecuatoriano. Diversos sectores empresariales de la mano con el gobierno han expuesto esta modalidad como una alternativa idónea para enfrentar en los tiempos de crisis que azota al país, la informalidad y el desempleo, los estragos mayormente producidos anteriormente por la pandemia, y en la actualidad por la inseguridad, producto de la delincuencia organizada.

Bajo estas declaraciones podría percibirse esta modalidad como un medio de flexibilización que facilitaría la integración de miles de trabajadores al campo laboral, dinamizando las normas jurídicas para este tipo de modalidad. Sin embargo, diversos gremios sindicales, analistas, comentaristas, catedráticos y expertos en la materia se han pronunciado contrarios al señalar que esta modalidad implicaría un retroceso predominante de derechos al causar detrimento directo con preceptos constitucionales como la remuneración digna, estabilidad y seguridad social, que son el fundamento del sistema laboral en el Ecuador de conformidad a lo determinado en los artículos 33 y 32 de la Constitución (Asamblea Constituyente, 2008).

Sin duda, la falta de claridad normativa sobre la permanencia y garantía de beneficios proporcionales como las vacaciones, décimos, aportes al IESS genera cuestionamiento respecto a la seguridad y estabilidad real del trabajador. Por un lado, la intención de incrementar plazas laborales bajo esta modalidad también es entendida como otro modo de precarización, para lo cual, en el presente estudio se persigue analizar si la adopción de este modelo de contrato es viable o procedente (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024).

Como parte del estado de esta problemática, cabe citar a Cevallos (2020) y Pérez (2021) quienes se pronunciaron ante las propuestas legislativas para implementar el trabajo por horas en los años 2019 y 2022 alegando que no existían mecanismos confiables que garanticen la proporcionalidad del trabajo, la afiliación al IESS, trabajo justo y la estabilidad laboral, connotaciones que podrían vulnerar el principio de trabajo digno prescrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la propia Carta Magna. Pese a que varios documentos técnicos del Ministerio de Trabajo, reportan que alrededor del 50% de la población económicamente activa esté en la informalidad, organismos como la FLACSO y la Universidad Andina han indicado que una excesiva flexibilización laboral generaría que los trabajos estables sean sustituidos por trabajos por horas.

### **Justificación**

El presente trabajo investigativo tiene relevancia en el ámbito laboral, ya que aborda un tópico que constantemente se encuentra en debate como es el contrato por horas. La revisión exhaustiva de esta modalidad es pertinente para contextualizar las demandas en el marco laboral y su compatibilidad con el sistema jurídico ecuatoriano para determinar si su adopción traería una evolución o regresión de derechos.

Del mismo modo, esta investigación tiene una importancia teórica y aportes significativos que brindan una crítica jurídica clara en un período tan crucial en el país sin menoscabar la protección laboral, para lo cual se indagará en diversas fuentes investigativas y documentales.

Por otro lado, la importancia práctica y social del presente estudio se ve reflejada en la afectación directa a sectores vulnerables como son las mujeres, jóvenes, discapacitados, madres solteras y trabajadores informales que, por dicha condición podrían ser el personal contratado bajo esta modalidad.

Consecuentemente, emprender con una metodología adecuada para emprender un estudio que aborde distintas técnicas de recolección de información, reporte, informes, normativa, análisis, debates y sesiones donde este tópico de haya abordado permitirá que las personas no sucumban desmedidamente ante esta modalidad sin previamente informarse y analizar su viabilidad o improcedencia, ya que podrán emplear los resultados de este estudio para hacer las consideraciones pertinentes.

Cabe resaltar que algunos comentarios de analistas quienes infieren que la entrada en vigencia del Acuerdo Comercial con China generaría más plazas de trabajo, que el trabajo temporal se va a incrementar en el Ecuador y que hay un estimado de miles de puestos de trabajo porque el sector agroexportador tiene que prepararse.

La implementación del trabajo por horas traería consigo el dinamismo y flexibilidad en la relación laboral entre el empleador y el trabajador puesto que esto incrementaría las plazas de trabajo favoreciendo principalmente a aquellas personas que por alguna circunstancia que no pueden trabajar las horas reglamentarias que son las 8 horas diarias, como el caso de estudiantes, madres de familia.

Por otra parte, en Ecuador el desempleo ha ido aumentando los últimos meses, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). En diciembre del 2023, la tasa fue de 3,4%, un mes después subió a 3,9% y hasta febrero del 2024 incrementó a 4,2% a nivel nacional. Mientras tanto, de la población que tiene una ocupación (asalariados, independientes y no remunerados), solo el 33,9% cuenta con empleo adecuado/pleno y el resto permanecen en el subempleo u otras formas irregulares.

Para Doris Ávila, vicepresidenta del Instituto Ecuatoriano de Derecho Laboral, menciona que los contratos de trabajo a plazo fijo y por horas ayudarían a reducir la informalidad laboral. Explica, por ejemplo, que existen empresas que requieren personal

por temporadas o solo para fines de semana. Ahí es donde entraría esta nueva modalidad de contratos, que como dice la pregunta de la Consulta Popular, no deben afectar los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, sí tendrían acceso a la seguridad social. “Los beneficios para el trabajador son: ingresos, formalidad y seguridad, lo que se llama flexiseguridad, flexibilidad en la manera de contratar y seguridad”, argumenta la abogada (VISTAZO, 2024).

Por otro lado, hay incertidumbre en los empleados contratados bajo la modalidad típica (indefinido) porque se cree que podrían ser despedidos para luego volverlos a contratar por horas. Sin embargo, Doris Ávila dice que eso no sería posible porque los empleadores tendrían que pagar “indemnizaciones extremadamente elevadas e incrementar el número de trabajadores”. Además, de acuerdo a su experiencia, los jefes “no quieren rotación de personal, sino talento humano estable” (VISTAZO, 2024).

Mientras tanto, Vanessa Velásquez, experta en derecho laboral, también piensa que es momento de dinamizar la forma de contratación en el Ecuador, “porque no podemos seguir siendo un país que esté alejado de la regulación laboral en el mundo” (El Comercio, 2024). Ejemplifica con los casos de Colombia y Perú que son más competitivos porque tienen una modalidad de contratación parecida a la que propone Noboa. Sin embargo, cree que se debió informar el contenido de los acuerdos ministeriales que se realizarán en caso de ganar el sí.

Velásquez resalta que en el contrato por horas no hay estabilidad, es decir, que no se podrá pedir algún monto por desahucio o despido “porque en el valor ahora me están pagando todo”. Justamente por eso esta idea beneficiaría a estudiantes que quieren conseguir un trabajo por un tiempo limitado o empresas que necesiten contratar gente por temporadas (El Comercio, 2024).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

- Analizar la viabilidad o improcedencia del contrato de trabajo por horas en el marco jurídico ecuatoriano, a partir de una revisión crítica en el contexto legal, económico y social.

### **Objetivos Específicos**

- Revisar el marco jurídico ecuatoriano y la literatura con relación al trabajo digno en contraste con el contrato por horas, con el fin de evaluar si se considera una evolución o retroceso de derechos.
- Describir las percepciones de los trabajadores sobre la implementación del contrato de trabajo por horas con el fin de conocer si es favorable.
- Examinar las diferentes propuestas y posturas de varios analistas, autoridades o profesionales en la rama respecto al contrato por horas.

### **Pregunta de investigación**

- ¿De qué forma la implementación del contrato de trabajo por horas produciría una mejor flexibilización laboral?

### **Marco hipotético**

La implementación del contrato de trabajo por horas en el marco jurídico ecuatoriano es viable solamente si se establecen los mecanismos normativos adecuados que garanticen los derechos laborales de los trabajadores, de lo contrario implicaría un retroceso de los derechos.

## CAPITULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

#### **Definición de contrato de trabajo por horas**

De acuerdo con (Vaca, 2022) el contrato por hora es una modalidad de relación laboral en la cual el empleador remunera al trabajador en función del número de horas efectivamente laboradas, bajo un acuerdo previo que determina el valor de la hora de trabajo, las tareas asignadas y los derechos proporcionales que le corresponden. Este tipo de contrato no establece una jornada continua tradicional, sino que permite la prestación de servicios de manera intermitente, parcial o flexible, dependiendo de las necesidades del empleador.

#### **Generalidades del Contrato de trabajo por horas**

En el año 2000 se incorporó el modelo de contrato por horas, su definición la estableció la Ley de Transformación Económica del Ecuador, en la que menciona:

(art. 17).

*Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato* (Congreso Nacional, 2000).

En esta definición es relevante mencionar algunos aspectos importantes, como primer punto la relación laboral es directa entre trabajador y empleador, además nos da la apertura para el uso de dicho contrato en cualquier tipo de actividad y menciona la libertad para dar por terminado la relación laboral por cualquiera de las dos partes, sin embargo,

esta estipulación vulnera el principio de la estabilidad laboral tan importante en una relación laboral.

En este sentido, bien decimos que vulneraría este principio por el hecho de la posibilidad de que cualquiera de las partes dé por terminada la relación laboral de manera libre. En este orden, la estabilidad laboral supone que el vínculo entre trabajador y empleador no puede extinguirse de forma arbitraria, sino únicamente por causas legalmente previstas. Sin embargo, al permitir la terminación libre del contrato por horas, se rompe la expectativa legítima de permanencia del trabajador en su empleo, colocándolo en una situación de incertidumbre permanente. Esta precariedad impide que el trabajo cumpla su función social y económica como medio de subsistencia estable y digno.

Efectivamente este modelo protector del derecho laboral se ve reforzado y consagrado en los artículos 33 y 325 de la Constitución:

*Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Constituyente, 2008).*

*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 (Asamblea Constituyente, 2008).*

Al respecto, los tratadistas (Baylos & Pérez, 2019) sostienen que la estabilidad laboral es una garantía contra el despido arbitrario y una condición indispensable para la

dignidad del trabajador, pues sin estabilidad el trabajo se convierte en una mercancía sujeta a la voluntad del empleador.

De manera conjunta, al revisar la *Sentencia No. 093-14-SEP-CC* la cual sostuvo que la estabilidad laboral es una manifestación directa del derecho al trabajo y que cualquier forma de desvinculación debe observar criterios de razonabilidad, motivación y proporcionalidad (Registro Oficial Suplemento, 2014). En este sentido, bien se predispone que debe de tratarse de manera articulada el principio de estabilidad laboral como un pilar esencial intrínseco del derecho de trabajo, sin obviarlo en cualquier modalidad laboral que se desee implementar, incluyendo el contrato de trabajo por horas.

A su vez, la (Organización Internacional del Trabajo, 2019) señala que los modos atípicos del empleo conducen a expectativas polarizadas sin fundamento jurídico o económico, por lo cual, los Estados deben adoptar mecanismos idóneos para descartar despidos injustificados y así poder garantizar la estabilidad laboral.

### **Flexibilidad laboral**

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de los mercados de trabajo para adaptarse a los cambios económicos, estructurales y tecnológicos. Según (Viteri, 2020), la flexibilidad implica introducir mecanismos que permitan ajustar la contratación, la jornada, los salarios o las funciones laborales. Sin embargo, estos procesos pueden ser de flexibilización positiva (mejoran la eficiencia sin afectar derechos) o de flexibilización regresiva (precarizan el empleo).

Un aspecto que es importante resaltar es lo expuesto por (Lana, 2024) quien indica que, a partir del cambio de gobierno, en el año 2017, los siguientes ejecutivos han planteado el retorno a la temporalidad en la duración de los contratos de trabajo. El primer antecedente se dio en abril de 2018, en que el Ministro de Trabajo emitió varios Acuerdos

Ministeriales para introducir nuevas modalidades contractuales, en sectores donde se buscaba alcanzar mayores volúmenes de contratación.

Consecuentemente, los sectores para los que se habilitaron nuevas modalidades contractuales fueron: sector bananero, florícola, turístico, agrícola, ganadero, jornada parcial permanente, manufactura, y desarrollo y servicios de software. Estas nuevas formas de contratación buscaban dar una mayor agilidad y flexibilidad al empleador de estos sectores en temas de contratación debido a la naturaleza eventual, cíclica y/o estacional de estas actividades.

Efectivamente, se debe analizar los derivados propios de la flexibilización, entendiéndose que esta también se puede tornar extrema en el mercado laboral, la cual llega a fundamentarse ante ideales de que la reducción de regulaciones, costos contractuales y rigideces normativas incrementa la eficiencia económica. Desde una perspectiva teórica, sus ventajas se asocian con una mayor capacidad de adaptación de las empresas ante fluctuaciones económicas, incremento en la contratación para actividades temporales y una posible reducción del desempleo (De la Garza, 2020).

También se sostiene que facilita la inserción laboral de jóvenes y grupos vulnerables, al permitir acuerdos más ajustados a sus necesidades de tiempo y disponibilidad. Sin embargo, sus desventajas se relacionan con la debilitación del modelo de trabajo digno y la pérdida de derechos laborales. La flexibilización extrema puede derivar en inestabilidad, ingresos insuficientes y falta de protección social, lo que incrementa la desigualdad y la inseguridad económica.

Además, fragmenta la relación laboral, rompe la continuidad de aportes a la seguridad social y debilita la negociación colectiva. A nivel teórico, se advierte que, si no existe un equilibrio entre flexibilidad y protección, esta modalidad puede derivar en

mercados duales: un sector protegido y otro permanentemente precario, generando efectos negativos a largo plazo en la cohesión social y el desarrollo económico.

## **Principios constitucionales del trabajo en Ecuador**

### **A. Progresividad de derechos**

La Constitución establece que los derechos laborales no pueden reducirse, desmejorarse o eliminarse. Cualquier reforma debe ampliar y fortalecer la protección del trabajador. El trabajo por horas debe, por tanto, garantizar una mejora o al menos mantener los derechos vigentes (Brito, 2022).

### **B. Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral constituye una garantía que protege la continuidad del vínculo de trabajo, evitando despidos arbitrarios y promoviendo relaciones duraderas y seguras. Este principio implica que el trabajador debe tener la certeza de que no será separado injustificadamente de su puesto y que el empleador solo puede terminar la relación laboral bajo causales establecidas en la ley. Además, la estabilidad laboral favorece la planificación económica y social del trabajador, así como su desarrollo profesional (Observatorio Laboral de la Universidad Andina Simón Bolívar, 2022).

### **C. Remuneración justa y salario digno**

El artículo 328 establece que la remuneración debe ser justa y suficiente para vivir con dignidad. En Ecuador, el concepto de salario digno incluye no solo el monto salarial, sino también los beneficios adicionales que permiten cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación, salud y recreación.

La remuneración debe reconocer el esfuerzo del trabajador, respetar su dignidad y permitirle alcanzar una vida plena. El Estado es responsable de regular mecanismos que

garanticen que la remuneración sea equitativa, transparente y acorde al valor real del trabajo realizado, evitando prácticas que puedan desvalorizar el ingreso laboral.

#### **D. Seguridad social universal**

La Constitución reconoce la seguridad social como un derecho irrenunciable y de carácter universal, lo que implica que todas las personas en relación de dependencia deben estar afiliadas obligatoriamente al sistema de seguridad social. El principio exige que el acceso a las prestaciones (salud, pensiones, riesgos laborales, subsidios, entre otros) sea garantizado sin discriminación y en condiciones adecuadas. Asimismo, la universalidad demanda que el sistema de seguridad social cubra las diversas formas de trabajo y que las aportaciones permitan a los trabajadores acceder efectivamente a los beneficios del sistema (Patlán, 2021).

#### **Precarización laboral**

La precarización laboral se entiende como el deterioro de las condiciones de trabajo, generando inseguridad, falta de estabilidad, ingresos insuficientes o limitación de derechos. Por su parte, (Gallo, 2022) identifica al “precariado” como una nueva clase de trabajadores sometidos a empleos fragmentados, inestables y sin garantías sociales.

La contratación por horas, si no se regula adecuadamente, puede aumentar este riesgo al fragmentar la jornada laboral, reducir el acceso a seguridad social y limitar la capacidad de organización sindical. La falta de ingresos estables impide al trabajador cubrir sus necesidades básicas y dificulta el cumplimiento de sus obligaciones contributivas.

Asimismo, la precarización puede profundizar desigualdades, afectando especialmente a jóvenes, mujeres y trabajadores no calificados, quienes suelen aceptar empleos de extrema flexibilidad ante la falta de alternativas. Sin medidas compensatorias,

la contratación por horas puede contribuir a la creación de mercados laborales dualizados, donde un sector goza de derechos completos y otro opera en condiciones de vulnerabilidad.

### **Análisis del principio de progresividad y no regresividad**

El principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, consagrado en la Constitución ecuatoriana, exige que toda reforma normativa tienda a ampliar la protección del trabajador y prohíbe reducir o eliminar derechos previamente adquiridos. Bajo esta premisa, cualquier modalidad contractual debe evaluarse en función de si fortalece o debilita las garantías laborales existentes.

La discusión sobre la contratación por horas se enmarca en este debate, pues una regulación que permita vínculos extremadamente flexibles, desprovistos de estabilidad, remuneración adecuada o seguridad social, podría considerarse regresiva. La progresividad exige mejorar las condiciones laborales, adaptando el sistema a nuevas realidades económicas, pero sin sacrificar los pilares del trabajo digno. De este modo, el análisis constitucional se vuelve un filtro esencial para determinar la validez y legitimidad de cualquier propuesta de flexibilización laboral (De Buen, 2017).

### **Riesgos para el derecho a la estabilidad laboral**

El derecho a la estabilidad laboral es uno de los pilares del sistema de protección del trabajo en Ecuador, orientado a garantizar que la relación laboral no sea arbitrariamente interrumpida y que el trabajador pueda desarrollar un proyecto de vida estable. La contratación por horas o ultraflexible puede vulnerar este derecho al permitir vínculos contractuales discontinuos, sin garantías de continuidad en el tiempo. El trabajador queda expuesto a una rotación constante, ingresos impredecibles y falta de perspectivas de permanencia (Yamada, 2019).

Además, la ausencia de una jornada mínima puede facilitar la simulación contractual, disfrazando relaciones permanentes como temporales o por horas, lo que debilita la protección frente al despido intempestivo y limita el acceso a beneficios como vacaciones, décimos o indemnizaciones. Por ello, la estabilidad laboral se ve comprometida cuando las modalidades flexibles no van acompañadas de mecanismos robustos de control y protección.

### **Sistemas de protección para trabajos de tiempo parcial en la Unión Europea**

En la Unión Europea, el trabajo a tiempo parcial está ampliamente extendido y regulado bajo estándares que buscan combinar flexibilidad con protección. La Directiva 97/81/CE establece el principio de no discriminación, garantizando que los trabajadores a tiempo parcial reciban las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo, en proporción a su jornada.

En países como Países Bajos, Alemania y Francia, el trabajo parcial está acompañado de sistemas obligatorios de seguridad social, acceso a vacaciones remuneradas, licencias, negociación colectiva y protección frente al despido. Además, se promueve el acceso voluntario a estas modalidades, evitando la imposición unilateral por parte del empleador. La regulación europea demuestra que la flexibilidad puede ser compatible con altos niveles de protección, siempre que existan mecanismos institucionales sólidos y un sistema de derechos equiparables al empleo tradicional.

### **Derecho comparado sobre Contratación por horas en América Latina**

#### **CHILE**

La experiencia latinoamericana ofrece un panorama diverso respecto a la contratación por horas. En Chile, el Código del Trabajo permite contratos por jornadas

parciales con derechos proporcionales, pero exige que exista claridad en horarios y acceso pleno a cotizaciones previsionales.

## **PERÚ**

En Perú, el trabajo a tiempo parcial es permitido, aunque quienes laboran menos de cuatro horas diarias quedan excluidos de algunos beneficios como la estabilidad laboral, lo cual ha generado debates sobre precarización (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

## **COLOMBIA**

En Colombia, la legislación admite contratos por horas mediante el pago proporcional de prestaciones, especialmente tras reformas recientes que facilitan la cotización por semanas al sistema de seguridad social (Ministerio de Trabajo, 2020).

Sin embargo, en los tres países persisten críticas relacionadas con la informalidad, el uso abusivo de modalidades flexibles y la necesidad de reforzar la supervisión estatal. Estas experiencias evidencian que la contratación por horas puede funcionar, pero requiere controles estrictos para evitar la desprotección del trabajador.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Enfoque de investigación**

La presente investigación abordará un enfoque mixto, que consiste en la combinación tanto del enfoque cuantitativo como el cualitativo para así fortalecer una crítica jurídica del estudio. En el ámbito cualitativo se ahondará a la revisión exhaustiva de varias fuentes de información como artículos científicos, libros, revistas, leyes, sentencias y acuerdos y resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

En el campo cuantitativo se emplearán encuestas orientadas a trabajadores activos a fin de conocer su percepción sobre el contrato de trabajo por horas. En efecto, la comparación de ambos enfoques permitirá la constatación de una incorporación viable o que se descarte estratégicamente esta modalidad.

#### **Tipo de investigación**

La investigación es de tipo no experimental que, de acuerdo con (Campos, 2021) refiere a que el investigador acepta integralmente las variables sin manipularlas, con el fin de obtener resultados transparentes tal cual se suscitan en su contexto real. Por tanto, es bajo este modelo de investigación se desea comprender las percepciones reales del grupo investigado sobre el contrato de trabajo por hora, sin inclinarse hacia alguna tendencia o ideología, sino más bien, anotar y analizar las respuestas reales de este grupo.

#### **Métodos de investigación**

Los métodos adoptados son el descriptivo, el analítico y deductivo, histórico lógico que son idóneos para el estudio abordado gracias a que abordan bastamente el fenómeno jurídico estudiado.

- El **método analítico** facilitará que, una vez recopilado toda la información correspondiente a varios documentos como revistas, informes y artículos que expongan las novedades u opiniones generales o centralizadas sobre la contratación por horas, nos permitirá realizar un análisis y crítica sobre cada una de las tendencias y determinar a manera concluyentemente cuáles son las consideraciones finales sobre este estudio.
- A su vez, el **método deductivo** permitirá que, a partir de la información extraída de manera general, se pueda descartar o adoptar datos necesarios para el estudio y así tener un contenido más sintetizado y deducible.
- Finalmente, el **método histórico lógico** busca permite realizar una revisión al marco jurídico nacional que regulan los contratos de trabajo para así determinar si esta nueva modalidad es viable o improcedente.

### **Población y Muestra**

La población es el grupo sobre el cual se emprende la investigación, que, en este caso, son los ciudadanos de la ciudad de Guayaquil que están considerados de acuerdo con el (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024) como una Población Económicamente Activa, dando un total de 1,016,082 de personas.

Por su parte, la muestra es una parte representativa sobre la cual se realiza la investigación directamente. En este sentido, conviene usar la formula sobre la muestra finita, tal como se expone a continuación:

$$N = 1.016.082$$

$$p = 0,50$$

$$q = 0,50$$

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$z = 1,645 \rightarrow z^2 = 2,706$$

$$e = 0,08 \rightarrow e^2 = 0,0064$$

$$n = \frac{1.016.082(2,706)(0,25)}{(1.016.081)(0,0064) + (2,706)(0,25)}$$

$$n = \frac{1.016.082 \times 0,6765}{(6.502,92) (0,6765)}$$

$$n = \frac{687.379,47}{6.503,5965}$$

$$n = 105,67$$

Redondeando el número hacia arriba, la muestra quedaría en 106 personas.

### **Técnica de recolección de datos**

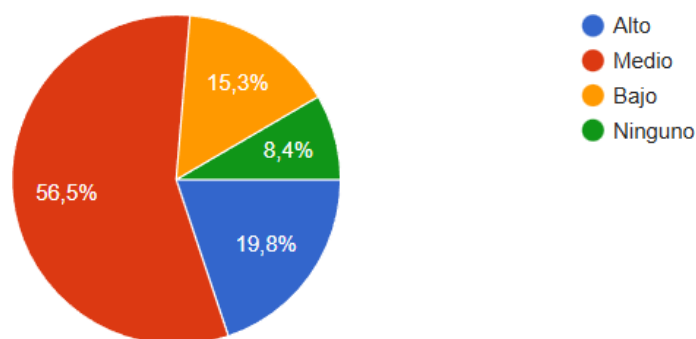
Como técnica de recolección de datos se incluirá la encuesta, mediante un cuestionario de diez preguntas cerradas para la obtención de los resultados realizados a abogados en libre ejercicio.

De igual manera se realizará entrevistas a expertos en materia laboral sobre la conveniencia o no del tema propuesto, mediante un cuestionario de cinco preguntas abiertas.

## Resultados

### 1) ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted sobre el contrato de trabajo por horas en el Ecuador?

*Figura 1 Nivel de conocimiento del contrato de trabajo por horas*

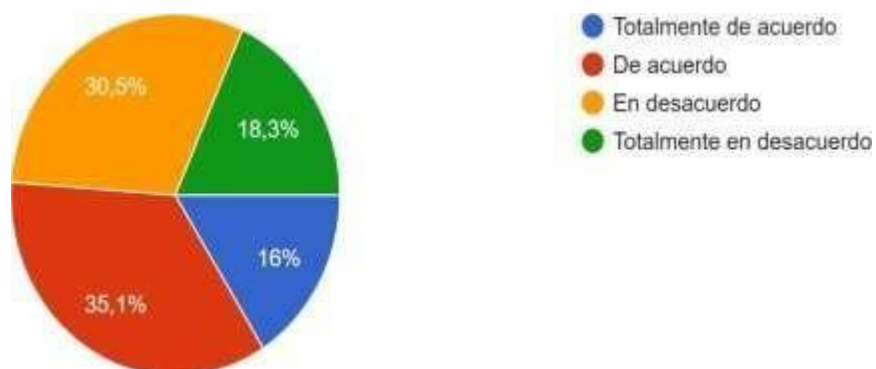


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

De acuerdo con los participantes, el 56.5% ha manifestado tener un conocimiento medio sobre el contrato de trabajo por horas en el Ecuador, el 19.8% ha indicado que este conocimiento es alto, el 15.3% bajo y el 8.4% señaló no tener ningún tipo de conocimiento.

### 2) ¿Considera que la implementación del contrato de trabajo por horas ayudaría a reducir el desempleo en el país?

*Figura 2 El contrato de trabajo por horas y la reducción del desempleo*

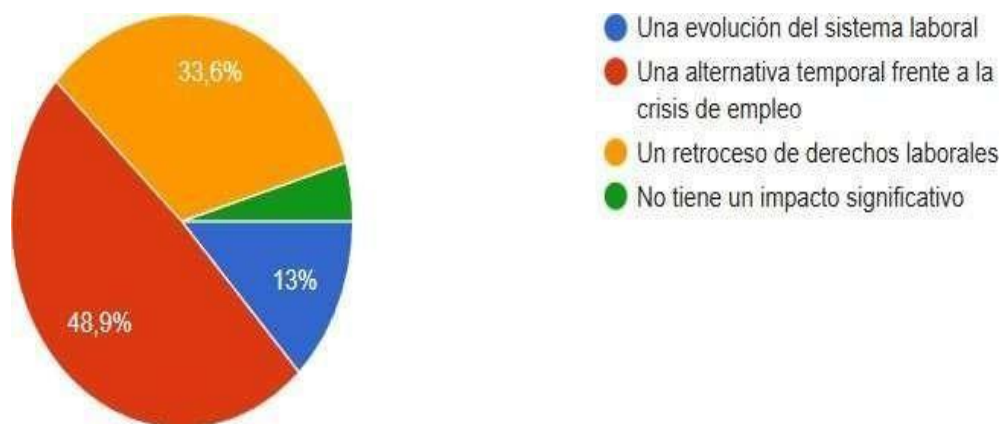


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Al respecto, se pueda evidenciar que los colaboradores tienen respuestas muy variadas y, en ese orden, el 35.1% manifestó que está de acuerdo de que la implementación del contrato de trabajo por horas ayudaría a reducir el desempleo en el país, el 30.5% señaló estar en desacuerdo, el 18.3% totalmente en desacuerdo y el 16% restante manifestó estar totalmente de acuerdo.

### 3) Desde su criterio, el contrato de trabajo por horas representa principalmente:

*Figura 3 Noción personal del contrato de trabajo por horas*

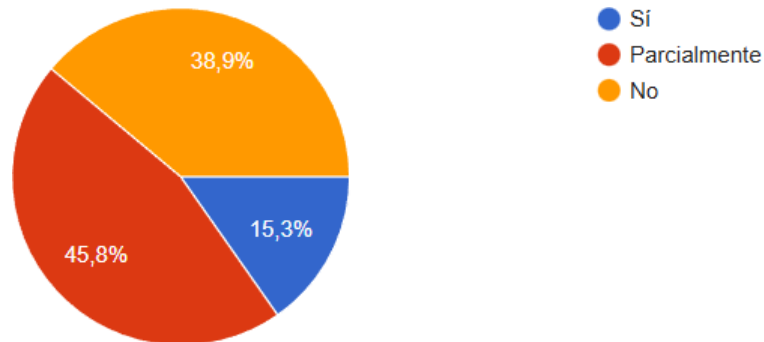


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Los colaboradores tienen criterios diferentes sobre el contrato de trabajo por horas y esto se ve reflejado en que un 48.9% lo concibe como una alternativa temporal frente a la crisis de empleo, el 33.6% señaló que es un retroceso de derechos laborales, el 13% indicó que es una evolución del sistema laboral y un 4.5% indicó no tener un impacto significativo.

4) **¿Cree usted que el contrato de trabajo por horas garantiza una remuneración digna conforme a la Constitución?**

*Figura 4 Remuneración digna y el contrato de trabajo por horas*

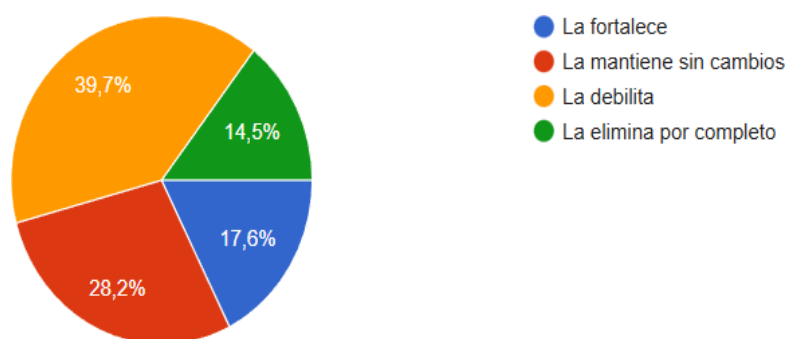


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

De acuerdo con este planteamiento, el 45.8% de los encuestados indicó que consideran parcialmente que el contrato de trabajo por horas garantiza una remuneración digna conforme a la Constitución, el 38.9% manifestó que no y el 15.3% indicó que sí.

5) **En relación con la estabilidad laboral, el contrato de trabajo por horas:**

*Figura 5 Estabilidad laboral y el contrato de trabajo por horas*

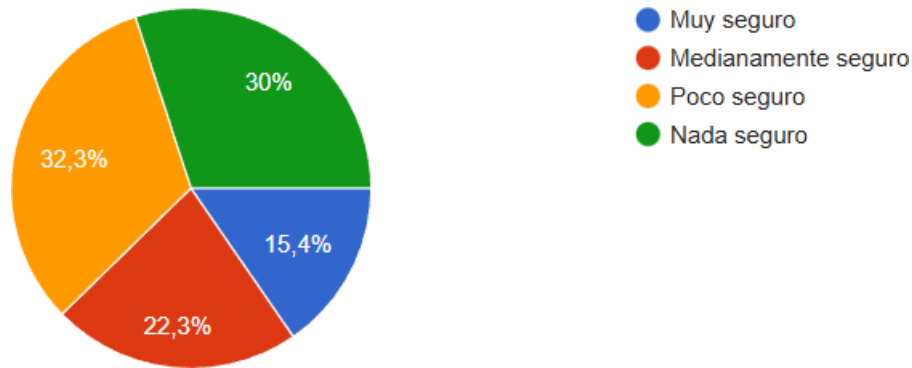


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Si bien, el 39.7% de los encuestados ha manifestado que el contrato de trabajo por horas debilita la estabilidad laboral, el 28.2% indicó que la mantiene sin cambios, el 17.6% que la fortalece y el 14.5% señaló que la elimina.

6) **¿Qué tan seguro considera usted, que sería el acceso a la seguridad social (IESS) bajo un contrato por horas?**

*Figura 6 Seguridad Social y el contrato de trabajo por horas*

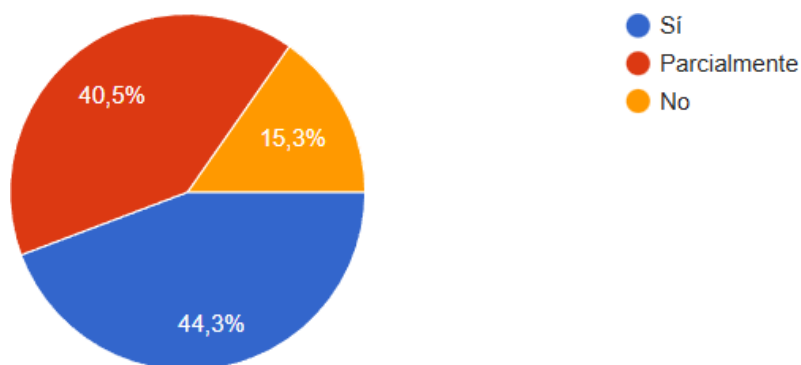


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Sobre este punto, el 32.3% de los participantes han indicado que consideran poco seguro que el contrato de trabajo por horas sea accesible en la seguridad social, el 30% indicó que nada seguro, el 22.3% medianamente seguro y el 15.4% muy seguro.

7) **¿Considera que esta modalidad de contratación por horas podría generar precarización laboral?**

*Figura 7 Precarización laboral*

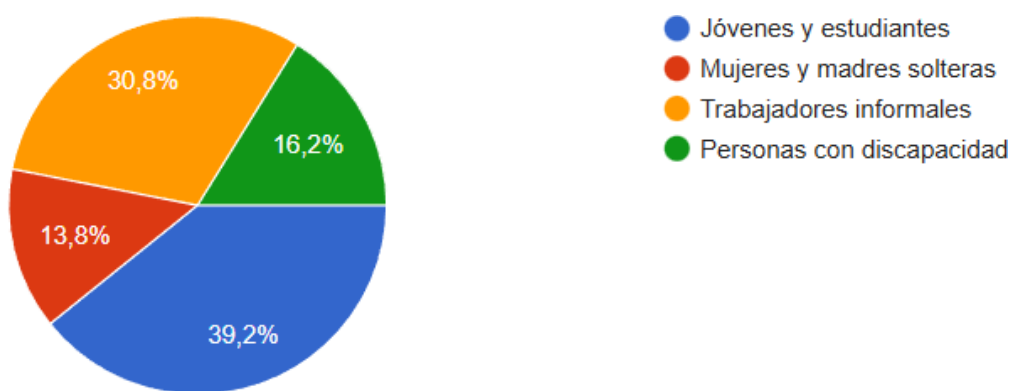


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Al respecto, los colaboradores han indicado en un 44.3% que efectivamente consideran que esta modalidad de contratación por horas podría generar precarización laboral, el 40.5% infirió que parcialmente y el 15.3% señaló que no generaría precarización laboral.

**8) ¿Qué grupo cree usted, que sería el más afectado por la implementación del contrato por horas?**

*Figura 8 Grupos afectados por el contrato por horas*

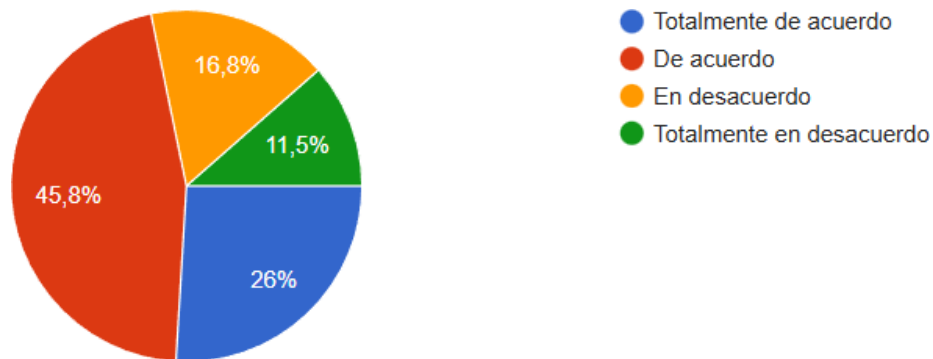


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Con relación a los grupos que estarían más afectados con la implementación del contrato de trabajo por horas el 39.2% señaló que los jóvenes y estudiantes, el 30.8% indicó que los trabajadores, el 16.2% las personas con discapacidad y el 13.8% las mujeres y madres solteras.

9) ¿Está de acuerdo usted, que el contrato por horas sea utilizado solo en actividades temporales o estacionales?

*Figura 9 Actividades temporales o estacionales*

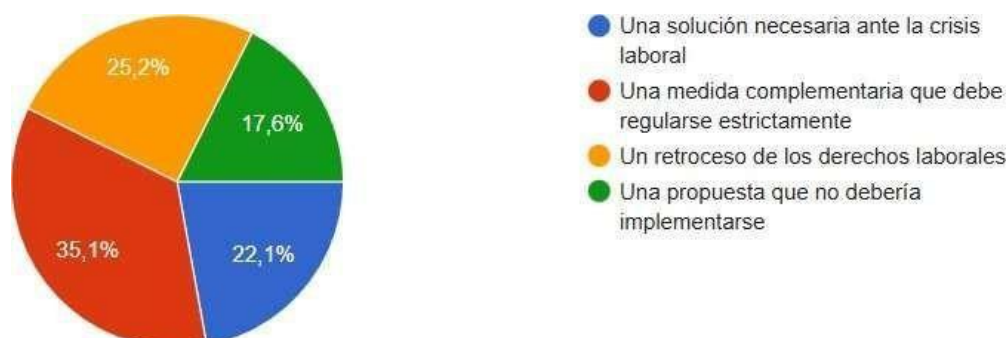


**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Con relación a esta cuestionante, los encuestados indicaron en un 45.8% estar de acuerdo que el contrato por horas sea utilizado solo en actividades temporales o estacionales, el 26% totalmente de acuerdo, el 16.8% en desacuerdo mientras que el 11.5% señaló estar totalmente en desacuerdo.

10) En términos generales considera usted, que el contrato de trabajo por horas en el Ecuador es:

*Figura 10 Consideración general del contrato por horas*



**Fuente:** Encuesta aplicada a colaboradores que integran la Población Económicamente Activa de la ciudad de Guayaquil.

Si bien, el 35.1% de los encuestados perciben en términos generales que el contrato de trabajo como una medida complementaria que debe regularse estrictamente, 25.2% un retroceso de los derechos laborales, un 22.1% una solución necesaria frente a la crisis laboral, el 17.6% considera que es una propuesta que no debería implementarse.

### **Resultados de Entrevista**

#### **1. ¿Considera usted que es conveniente, la flexibilización laboral al implementarse el trabajo por horas?**

##### **Entrevistado 1**

Las experiencias de reformas normativas de trabajo en el Ecuador, destinadas a facilitar la contratación laboral en busca de flexibilizar la relación laboral, NO han servido para mejorar la situación del empleo en el país. Más bien, en la práctica se han prestado para distorsiones y abusos en directo perjuicio al trabajador. Recordemos así que, hasta antes de la eliminación de la precarización del trabajo en el año 2008, era práctica frecuente de los empleadores la utilización de los denominados contratos de “servicios prestados” para encubrir relaciones de trabajo, simulando una relación de carácter civil cuando en realidad se sostenía una relación de orden laboral que por lo tanto debió estar sujeta al Código de Trabajo. Los referidos contratos de “servicios prestados” obviamente no contribuyeron a mejorar el empleo y luego unos cuantos años después de su eliminación, se implementaron reformas con la misma bandera de la flexibilización del empleo, en el 2020 en esta ocasión la llamada “Ley Humanitaria” que permitió terminar relaciones laborales sin indemnización alguna. Tanto así que posteriormente, la Corte Constitucional declaró inconstitucionales varios artículos, especialmente los relacionados a las modalidades del contrato emergente. Situación que basta para concluir que nada positivo aportó para el empleo formal dicha flexibilización.

Más recientemente, encontramos reformas en el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, bajo el mismo discurso de flexibilización laboral, que han permitido la implementación de una serie de contratos de naturaleza precaria para citar algunos: contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, contrato de jornada parcial permanente, contrato eventual, contrato de temporada, contratos laborales para el sector productivo, entre otros tantos tipos de contratos, flexibles que tampoco han servido para reducir la situación del desempleo.

Considero entonces que mientras el contrato por horas no garantice un pago digno por la hora trabajada, no mantenga una regulación y control de las autoridades del trabajo, y su aplicación sea de carácter limitado, pudiera como rebote debilitar incluso el esquema de la seguridad social y pasar como en los casos arriba mencionados a servir como herramienta de explotación laboral.

### **Entrevistado 2**

Es necesario recordar que se prohibió mediante la Constitución de Montecristi el trabajo por horas debido al irrefutable historial de abuso de esa modalidad de contrato para perjudicar los derechos de los trabajadores. No existe ninguna garantía de que dichas circunstancias no vuelvan a ocurrir en caso de que se reinstaure el contrato laboral por horas. Por lo tanto, no.

### **Entrevistado 3**

El trabajo flexible, además, impulsa la motivación, en especial en estos tiempos en donde mucho talento está desgastado y puede renunciar a su trabajo. Asimismo, ayuda a crear un ambiente que genera una mayor consideración hacia la empresa y mayor desarrollo laboral, ya que los empleados valoran que su trabajo les facilite las necesidades diarias.

**2. ¿Considera que la implementación del contrato de trabajo por horas ayudaría a reducir el desempleo en el país?**

**Entrevistado 1**

No, un contrato no crea empleo, puesto que la dinamización del mercado laboral depende directamente de la inversión tanto privada como pública. Aunque la aplicación de este contrato podría estadísticamente ayudar a reflejar una reducción del desempleo por la fragmentación de trabajo formal.

**Entrevistado 2**

No ostensiblemente. Me permito hacer un ejemplo: bajo la mirada estadística de un grupo de tres personas, tenemos una que está empleada y afiliada al IESS, a esta persona se le reconoce un sueldo de \$500 por laborar en un periodo mensual completo, y otros dos que no tienen empleo formal; podríamos llegar a la conclusión de que existe una tasa de desempleo del 67%. Pero, si al aplicarse un contrato por horas ahora estas tres personas -haciendo el trabajo que realizaba previamente una sola persona- laboran tres horas diarias, percibiendo un sueldo de \$166.67, tendríamos una tasa de desempleo del 0%.

Ahora, pues es posible aducir que estas personas tienen empleo formal y adecuado si es que la ley así lo prescribe, sin embargo, debemos cuestionarnos si realmente le beneficia al trabajador.

Aún con la Constitución del 2008 se puede contratar por “horas”. Al respecto existe la posibilidad de hacer contratos por jornadas parciales permanentes, que le aseguren la estabilidad al trabajador si es que este labora menos de 40 horas semanales, no existiendo un mínimo de horas diarias o mensuales para efectos de su suscripción. Por otro lado, si la labor será eventual u ocasional, y por tanto, no genera estabilidad, también

puede ajustarse dicha modalidad a los contratos vigentes a la ley, y pues precisamente en estos casos se debe reconocer un recargo adicional al trabajador por la falta de estabilidad.

El objeto final del contrato por horas es intentar ahorrarse los derechos del trabajador, porque si alguien necesita contratar a alguien para su negocio y no quiere que le trabaje diariamente, y/o menos de cuarenta horas semanales, si es posible hacer dichos contratos, pero respetando los recargos y derechos inherentes que estima el Código del Trabajo.

### **Entrevistado 3**

Es proponer que, ya sea por horas, el trabajador tenga derecho a la afiliación a la seguridad social, pago de décimos, vacaciones y remuneración proporcional. La implementación requiere un contrato por escrito que detalle el número de horas y su distribución.

**3. En relación con la estabilidad laboral, ¿cómo considera el contrato de trabajo por horas?**

### **Entrevistado 1**

Bajo la Constitución de la República, el estado debe garantizar condiciones que aseguren una vida digna, además la norma suprema proclama también los principios de: progresividad y no regresión de los derechos laborales. De suerte que, si el contrato por horas no se regula adecuadamente y éste permite la sustitución de contratos de jornada completa por esta modalidad por horas, se estaría afectando el principio de no regresividad.

### **Entrevistado 2**

Es peligroso, porque existen precedentes históricos que nos ha enseñado a la sociedad ecuatoriana que son herramientas que parecen bienintencionadas, pero son fáciles de aplicar en detrimento a la calidad de vida de los trabajadores. Alguien puede

estar trabajando “por horas” durante años para un mismo empleador, y bajo el sofisma de “solamente se te paga por lo que trabajas” sin considerar el derecho a un trabajo digno, esta relación puede ser terminada sin que exista pago de despido o desahucio.

### **Entrevistado 3**

No garantizaría estabilidad laboral.

#### **4. ¿Qué beneficio o ventajas considera usted, puede traer la flexibilización laboral por horas en el ecuador?**

##### **Entrevistado 1**

La inserción en el mercado laboral de estudiantes (generalmente de los primeros años de universidad) que no pueden cumplir con jornadas completas de trabajo. La posibilidad de que pequeñas o microempresas, puedan contratar trabajadores sin la carga financiera que representa la jornada completa. Como en efecto ocurrió durante el gobierno del Presidente Lucio Gutiérrez (2003-2005), en que aplicó esta modalidad de contratación por horas.

##### **Entrevistado 2**

Ninguna

##### **Entrevistado 3**

NO traería ningún beneficio, ni ventaja en los trabajadores por el valor en el pago por horas.

#### **5. ¿Qué reforma laboral recomendaría usted en atención al momento socioeconómico que actualmente vivimos en la sociedad ecuatoriana?**

##### **Entrevistado 1**

Ante el avance de la tecnología y la creación de nuevas formas de trabajo digitales, plataformas, etc. se hace necesario las regulaciones adecuadas. Sin embargo, la implementación de reformas dirigidas simplemente a la flexibilización laboral traerá

como resultado la afectación a las garantías laborales consagradas en la Constitución y el Código de Trabajo.

### **Entrevistado 2**

El problema de la aplicación de los contratos eventuales, ocasionales y de jornadas parciales permanentes radica en su cumplimiento en cuanto al reporte del IESS en cuanto a la actualización de datos, jornadas de trabajo, horas mensuales trabajadas. Considero que más que una reforma a la ley, deberían existir cambios operativos que faciliten la aplicación de los contratos de trabajo para que quienes necesiten contratar lo hagan en conformidad a la ley, y para quienes necesiten un trabajo, puedan acceder a uno sin que exista la pérdida de sus derechos.

### **Entrevistado 3**

En este caso sería:

- ✓ Redefinir modalidades de contratación,
- ✓ Modificar jornadas y recargos,
- ✓ incorporar medidas relacionadas con la formalización,
- ✓ incrementar el teletrabajo y la protección social.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

A partir de los resultados obtenidos con los instrumentos investigativos, se puede evidenciar que, de parte de los encuestados existe un nivel medio sobre el conocimiento del contrato de trabajo por horas debido a que solo un 19.8% manifiesta poseer un conocimiento alto. En efecto, ello expone una construcción social sobre esta modalidad de manera fragmentada, tal como lo expone la (Organización Internacional del Trabajo, 2019) quien señala que los modos atípicos del empleo conducen a expectativas polarizadas sin fundamento jurídico o económico.

Opiniones significativamente variadas se evidenciaron ante la relación entre el contrato de trabajo por horas y la reducción del desempleo, debido a que alrededor del 51.1%, contemplando de manera conjunta el “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, considera que habrá una disminución del desempleo, la otra parte (48.8%) señala lo contrario. A estos resultados se suma el comentario de Dupont (2024) quien expone que, “cuando no existen garantías sólidas ante el binomio de flexibilidad laboral y protección de derechos, lo que se genera es un empleo denigrante de baja calidad”, razón por lo cual muchos de los encuestados muestran su desconcierto ante este tipo de modalidad.

Consecuentemente, los colaboradores han manifestado que únicamente puede verse el contrato por horas como una opción temporal ante la crisis laboral, coincidiendo así con las opiniones de los entrevistados quienes infieren que no se puede establecer de forma estructural, citando que esta modalidad se prohibió mediante la Constitución de Montecristi el trabajo por horas debido al irrefutable historial de abuso de esa modalidad de contrato para perjudicar los derechos de los trabajadores, por ende, consideran que no hay suficientes garantías de que dichas circunstancias no vuelvan a ocurrir en caso de que se reinstaure el contrato laboral por horas.

Seguidamente, estos resultados se complementan con el comentario vertido por (Smith & Brown, 2025) quienes advierten que, cuando se normalizan actividades laborales atípicas se corre un riesgo de fraccionar el principio de estabilidad laboral, generándose un lineamiento general y, como resultado debilitar el eje rector del derecho al trabajo digno.

Del mismo modo, existe una desconfianza en relación con la remuneración digna, predominando un 84.7% de colaboradores que se muestran renuentes totalmente o lo aceptan parcialmente. En este orden, los entrevistados suman sus opiniones al enfatizar que el objeto final del contrato por horas es intentar ahorrarse los derechos del trabajador,

porque si alguien necesita contratar a alguien para su negocio y no quiere que le trabaje diariamente, y/o menos de cuarenta horas semanales, si es posible adoptar esta modalidad, por tanto, ello se ve repercutido en la remuneración digna como establece la Carta Magna.

En este aspecto, el autor (García, 2025) señala que la fragmentación del trabajo constituye una potencial amenaza al salario digno, desplazando a la informalidad y una debilitada gestión fiscal.

Otro tópico que se tocó con los participantes es la estabilidad laboral, donde más de la mitad (54.2%) de los participantes señalaron que es amenazada por el contrato por horas, concibiendo así la incompatibilidad del contrato de trabajo con uno de los principios rectores del derecho laboral.

En ese sentido, los entrevistado resaltan que no se garantizaría la estabilidad laboral, más bien, se asociaría como un indicador peligroso, porque existen precedentes históricos relevantes a la sociedad ecuatoriana que son herramientas que parecen bienintencionadas, pero son fáciles de aplicar en detrimento a la calidad de vida de los trabajadores. A manera de ejemplo, un determinado empleado puede estar trabajando “por horas” durante años para un mismo empleador, y bajo el sofisma de “solamente se te paga por lo que trabajas” sin considerar el derecho a un trabajo digno, esta relación puede ser terminada sin que exista pago de despido o desahucio. Para (Müller & Weber, 2024) la estabilidad no solo se ve limitada al ámbito económico, sino que también se expande al social y psicológico, debido a que posibilita la planificación de un proyecto de vida para cualquier individuo, por tanto, su deterioro afecta directamente con su realización personal.

Del mismo modo, tocar la seguridad social, si bien dicen los encuestados en un 62.3%, evidencian un alto nivel de inseguridad, ya que esta modalidad de trabajo no es nada segura en aras de afiliación. Sumado a ello, los especialistas en la materia

(entrevistados) indicaron que no hay ningún tipo de beneficio en el área de la seguridad social al momento de adoptar el contrato de trabajo por horas. De esta manera, (De la Garza Toledo, 2018) afirma que los empleados que tienen jornadas parciales son potencialmente un foco de exclusión para temas de seguridad social.

Un tópico relevante que se interrogó fue acerca de la precarización, donde los encuestados de manera radical, alrededor del 84.8% señalaron que efectivamente se podría generar estos tipos de atropellos en contra del trabajador. Esto, en conjunto con los entrevistados puntualiza que, ante recientes reformas en el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, bajo el mismo discurso de flexibilización laboral, se han permitido la implementación de una serie de contratos de naturaleza precaria, citando los siguientes: contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, contrato de jornada parcial permanente, contrato eventual, contrato de temporada, contratos laborales para el sector productivo, entre otros tantos tipos de contratos, flexibles que tampoco han servido para reducir la situación del desempleo.

Del mismo modo, los encuestados señalaron que son los jóvenes y estudiantes quienes se ven afectados principalmente ante la adopción de esta modalidad, evidenciando así lo expuesto por la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2024) sobre que estas tipologías de trabajo se concentran en mayor medida en grupos con menor poder de negociación.

Finalmente, la concepción general sobre el contrato de trabajo por horas es asimilada como una medida complementaria que requiere de una regulación estricta (35.1%), mostrando así que no hay un rechazo absoluto, sino más bien una preocupación e incertidumbre si no se estipulan mecanismos precisos y controles efectivos para no causar detrimento al derecho laboral en sí y no caer en precarización.

## CONCLUSIONES

A partir de este estudio hemos podido homogeneizar la concepción del contrato de trabajo por horas como una modalidad de relación laboral en la cual el empleador remunera al trabajador en función del número de horas efectivamente laboradas, bajo un acuerdo previo que determina el valor de la hora de trabajo, las tareas asignadas y los derechos proporcionales que le corresponden.

En este contexto, hemos podido revisar el marco jurídico ecuatoriano y la literatura con relación al trabajo digno en contraste con el contrato por horas, resaltando varios elementos sumamente importantes y principios estructurales como la progresión de derechos, la estabilidad laboral, el salario digno y la seguridad social, los cuales deben contemplarse intrínsecamente en cualquier tipo de modalidad laboral para así garantizar todo el sistema de derechos que lo sucumbe.

De la misma manera, con este estudio se pudo describir las percepciones de los trabajadores sobre la implementación del contrato de trabajo por horas llegando a conocer que, si bien no hay un rechazo absoluto, pero sí una preocupación e incertidumbre al no se estipularse mecanismos precisos y controles efectivos para no causar detrimento al derecho laboral en sí y no caer en precarización.

Finalmente, llegamos al cumplimiento del objetivo general de este estudio que refirió a analizar la viabilidad o improcedencia del contrato de trabajo por horas en el marco jurídico ecuatoriano, conduciéndonos a concluir que, mientras el contrato por horas no garantice un pago digno por la hora trabajada, no mantenga una regulación y control de las autoridades del trabajo, y su aplicación sea de carácter limitado, pudiera como rebote debilitar incluso el esquema de la seguridad social y servir como herramienta de explotación laboral, implicando así un retroceso de derechos.

## Referencias Bibliográficas

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la república del Ecuador*. Montecristi: Registro oficial 5892.
- Ayala, M. (28 de agosto de 2022). *Método fenomenológico*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de Lifeder: <https://www.lifeder.com/metodo-fenomenologico/>
- Baylos, A., & Pérez, J. (2019). *El despido o la violencia del poder privado*. Editorial Trotta.
- Brito, D. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *Revista Digital Publisher*, 3(2), 380-392. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161>
- Campos, D. (2021). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Campus.
- Cevallos, D. (2020). *Flexibilización laboral y sus efectos en el Ecuador contemporáneo*. Quito: FLACSO.
- Congreso Nacional. (2000). *Ley de Transformación Económica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 92.
- Congreso Nacional. (2015). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.
- De Buen, N. (2017). *Derecho del Trabajo: Principios, instituciones y reformas*. México D.F.: Editorial Porrúa.
- De la Garza Toledo, E. (2018). *Trabajo, informalidad y precarización laboral en América Latina*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- De la Garza, E. (2020). Flexibilidad laboral y precarización: debates y perspectivas contemporáneas. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 24(39), 9-18.
- Dupont, A. &. (2024). Diversity of flexible working time arrangements and workers' health: An analysis of a workers' panel and linked employer–employee data for France. *Social Science & Medicine*, 356, 117-129. doi:<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117129>
- El Comercio. (3 de mayo de 2024). *Gobierno busca regular el trabajo por horas vía acuerdo ministerial*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/gobierno-busca-regular-trabajo-horas-acuerdo-ministerial/>
- Gallo, M. (2022). La doble crisis del mercado de trabajo argentino. *Revista Bordes*, 9-15.
- García, M. (2025). Contratación por horas en el sector educativo: impacto en la precarización laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 12(1), 45-67.

- Gómez, S. (2022). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: INEC.
- Lana, E. (2024). La Contratación Laboral a plazo fijo y por horas en Ecuador. *Revista de la Universidad Andina Simón Bolívar*(17), 1-6.
- Ministerio de Trabajo . (15 de 03 de 2021). En año de la pandemia crecieron los despidos de personas vulnerables. pág. 18.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Implementación del piso de protección social y cotización por semanas*. Bogotá: MT.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *El trabajo a tiempo parcial en el Perú: diagnóstico y desafíos regulatorios*. Lima: MTPE.
- Müller, P., & Weber, T. (2024). Labor market regulation and the cyclicity of involuntary part-time work. *Journal for Labour Market Research*, 36-48. doi:<https://doi.org/10.1186/s12651-024-00363-0>
- Observatorio Laboral de la Universidad Andina Simón Bolívar. (2022). *Impactos de la flexibilización laboral en Ecuador: análisis de políticas recientes*. Quito: UASB.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2024*. OIT: Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las formas atípicas de empleo*. Ginebra: OIT.
- Patlán, J. (julio de 2021). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pérez, R. (2021). La flexibilización laboral y su impacto en los derechos constitucionales en Ecuador. *Revista de Estudios Laborales*, 12(2), 45-63.
- Registro Oficial Suplemento, Sentencia No. 093-14-SEP CC (Corte Constitucional del Ecuador 2014).
- Smith, J., & Brown, L. (2025). Low-waged hourly employment as a form of precarious work: Racial and ethnic disparity and its implications. *Social Indicators Research*, 180, 1765–1795. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-025-03725-4>
- Vaca, S. (2022). Trabajo digno y contratación flexible: tensiones en el marco jurídico ecuatoriano. *Revista de Derecho y Sociedad*, 28(1), 112-135.
- VISTAZO. (18 de abril de 2024). *Trabajo por horas: ¿Generación de empleo o precarización?* Obtenido de <https://www.vistazo.com/politica/nacional/trabajo-por-horas-generacion-de-empleo-o-precarizacion-LG7190827>

Viteri, J. (2020). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo*. Ecuador: Universidad de Central del Ecuador.

Yamada, G. (2019). El empleo a tiempo parcial en el Perú: derechos, exclusiones y desafíos. *Revista Estudios Económicos*, 27(1), 45-72.