



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador?

AUTOR:

Pazmiño Fernández, Lady Diana

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA**

TUTOR:

Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin PhD

**Guayaquil, Ecuador
30 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Pazmiño Fernández, Lady Diana**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**JAIME LENIN
HURTADO ANGULO**

f. _____
Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria PhD.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Pazmiño Fernández, Lady Diana**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador?**, previo a La obtención del Título de **Abogada**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR

f. _____

Pazmiño Fernández, Lady Diana



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Pazmiño Fernández, Lady Diana**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador?**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR:

f. _____

Pazmiño Fernández, Lady Diana



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE DE COMPILATIO



TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**JAIME LENIN
HURTADO ANGULO**

f. _____
Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD

EL AUTOR

f. 
Pazmiño Fernández, Lady Diana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, quien ha guiado cada paso de mi camino y me ha brindado la fuerza para superar los desafíos que encontré en esta travesía académica.

Agradezco sinceramente al Doctor José Gregorio, mi Papi Goyo. Cuyo apoyo incondicional y orientación espiritual han sido clave en la culminación de esta tesis. Su dedicación y conocimiento han enriquecido profundamente mi aprendizaje y han sido un faro de inspiración durante este proceso y mi vida.

A mis padres, que, con su amor, paciencia y sacrificio, han sido el pilar fundamental en mi vida estudiantil. Gracias por siempre creer en mí y por brindarme el respaldo necesario para seguir adelante.

A mi hijo, quien con su sonrisa y alegría ha sido una fuente constante de motivación. Tu presencia ha hecho que cada esfuerzo valga la pena y me ha recordado la importancia de luchar por un futuro mejor.

A mi Mami Lolita, mi fuente de inspiración, mi eterna abogada.

Pazmiño Fernández, Lady Diana

DEDICATORIA

A mis padres, hijo, abuelitos, hermanos y tíos, quienes han sido un soporte inestimable en este viaje. Sus palabras de aliento y su constante apoyo han sido vitales para mi crecimiento personal y académico. En particular, guardo en mi corazón la sabia frase de mi tío: "Mija, si otros pueden ¿por qué tú no?" Esta reflexión ha sido una fuerza impulsora para alcanzar mis metas y superar los obstáculos.

A cada uno de ustedes, les agradezco de manera sincera por ser parte esencial de mi vida y por contribuir de manera significativa a mi educación y desarrollo. Sin su amor, apoyo y confianza, este logro no habría sido posible.

Con gratitud y cariño,

Pazmiño Fernández, Lady Diana



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
**Dra. Mendoza Calamarco, Elker Pavlova Mgs.
Oponente**

f. _____
**Dr. Zavala Egas, Leopoldo Xavier
Decano**

f. _____
**Ab. Reynoso Gaute, Maritza Ginette Mgs.
Coordinadora de Unidad de Titulación**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: **Jurisprudencia Carrera: Derecho**

Período: **UTE SEMESTRE A-2024**

Fecha: **30 de agosto de 2024**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del trabajo de titulación denominado “**¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador?**” elaborado por la estudiante **Lady Diana Pazmiño Fernández**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicha estudiante ha obtenido la calificación de NUEVE, lo cual la califica como APTA PARA LA SUSTENTACIÓN.

TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**JAIME LENIN
HURTADO ANGULO**

f. _____
Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD

INDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo I	4
Evolución y Dinámica del Régimen Laboral en Ecuador	4
1.1. Potestad normativa	4
1.2. Régimen Laboral actual	5
1.3. Derechos y obligaciones del trabajador y empleador	6
1.4. Relación Laboral y sus elementos	6
1.5. Sujetos de Contratación laboral	7
1.6. Tipos de contratos de trabajo	8
1.7. Régimen de remuneración	8
1.8. Régimen de jornada laboral y horas de trabajo	9
1.9. Contrato por horas, Legislación Comparada USA y España	10
Capítulo II	13
Análisis de la legislación ecuatoriana sobre el contrato por horas	13
2.1. El contrato por horas en Ecuador	13
2.2. Evolución histórica de la contratación por horas	15
2.2.1. Origen y creación del Código del Trabajo	17
2.3. Flexibilidad Laboral	18
2.4. Derechos Laborales	18
2.5. Contratos Laborales	18
2.6. Contrato por horas	19
Conclusiones	20
Recomendaciones	21
Referencias	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar si la aplicación del contrato por horas en Ecuador vulnera los derechos laborales de los trabajadores, y en qué medida la implementación de esta modalidad estimula la creación de empleos y el crecimiento económico del país, para ello se efectuó una evaluación del marco legal y regulatorio para determinar si la modalidad de trabajo por horas en Ecuador cumple con los derechos laborales establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo e identificar las deficiencias o vacíos legales que puedan propiciar la vulneración de los derechos laborales. En este mismo sentido se analizó, cómo esta modalidad influye en la economía ecuatoriana, evaluando su impacto en la creación de empleo, la productividad, la competitividad empresarial y el crecimiento económico general del país. La metodología utilizada estuvo sustentada en el enfoque cualitativo, así como también se utilizaron los métodos analítico e inductivo, valiéndose del análisis documental de obras bibliográficas, así como también de la legislación vinculada al tema de estudio. Los resultados de la investigación permitieron determinar que la aplicación del contrato por horas en el Ecuador termina vulnerando derechos esenciales de todos los trabajadores, dentro de los cuales el principal es estabilidad laboral, ya que de esta forma muchos empleadores prefieren contratar de esta manera, generando que la masa laboral no posea una estabilidad laboral lo que genera una afectación, siendo necesaria una política pública para resolver esta situación.

Palabras clave: Contrato, horas, estabilidad laboral, vulneración de derechos, precariedad laboral

ABSTRACT

The general objective of this investigation was to analyze whether the application of the hourly contract in Ecuador violates the labor rights of workers, and to what extent the implementation of the contractual modality stimulates the creation of jobs and the economic growth of the country, for this purpose it was carried out an evaluation of the legal and regulatory framework to determine whether the hourly work modality in Ecuador complies with the labor rights established in the Constitution and the Labor Code and identify deficiencies or legal gaps that may lead to the violation of labor rights. In this same sense, how this modality influences the Ecuadorian economy was analyzed, evaluating its impact on job creation, productivity, business competitiveness and the general economic growth of the country. The methodology used was based on the qualitative approach as well as using analytical, synthetic, and inductive methods, using documentary analysis of bibliographic works as well as legislation linked to the topic of study. The results of the investigation made it possible to determine that the application of the hourly contract in Ecuador ends up violating the essential right of all workers, within which the main one is job stability, since in this way many employers prefer to hire in this way, generating that the workforce does not have job stability, thus affecting their livelihood, which is why public policies are required to resolve this situation.

Keywords: Contract, hours, job stability, violation of rights, job insecurity

INTRODUCCIÓN

El problema jurídico que se aborda en esta investigación es la posible vulneración de los derechos laborales a raíz de la implementación del contrato por horas, específicamente en lo que respecta a la estabilidad laboral, el salario digno y el acceso a beneficios sociales, derechos que están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo. La legislación ecuatoriana, a través de estos instrumentos, establece un conjunto de garantías que buscan asegurar condiciones de trabajo justas y dignas, protegiendo a los trabajadores de posibles abusos y precarización.

Los defensores del contrato por horas argumentan que esta modalidad no solo es una respuesta eficaz a las necesidades del mercado, sino que también facilita la creación de empleo, especialmente en sectores donde la demanda de mano de obra es variable o estacional. Afirman que esta flexibilidad puede ser beneficiosa tanto para empleadores como para empleados, permitiendo una mayor integración laboral en momentos de inestabilidad económica. Por otro lado, los críticos de esta forma de contratación señalan que, lejos de mejorar las condiciones laborales, el contrato por horas podría erosionar los derechos laborales fundamentales, colocando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad e inestabilidad económica. Las preocupaciones se centran en la falta de acceso a prestaciones sociales, la irregularidad en los ingresos y la dificultad para acumular derechos de antigüedad y beneficios relacionados con la estabilidad laboral.

Como objetivo general se ha planteado analizar si la aplicación del contrato por horas en Ecuador vulnera los derechos laborales de los trabajadores, y en qué medida la implementación de esta modalidad estimula la creación de empleos y el crecimiento económico del país y como objetivos específicos evaluar el marco legal y regulatorio para determinar si la modalidad de trabajo por horas en Ecuador cumple con los derechos laborales establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo e identificar las deficiencias o vacíos legales que puedan propiciar la vulneración de los derechos laborales y analizar cómo esta modalidad influye en la economía ecuatoriana, evaluando su impacto en la creación de empleo, la productividad, la competitividad empresarial y el crecimiento económico general del país.

La presente investigación se centra en la implementación el contrato por horas en Ecuador y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores. Este tema reviste gran importancia debido a diversas razones fundamentales que justifican su estudio riguroso.

Además de su relevancia práctica, esta investigación contribuirá de manera sustancial al conocimiento académico sobre el tema. Ofrecerá recomendaciones fundamentales para mejorar el marco regulatorio y las políticas laborales en Ecuador.

Capítulo I

Evolución y Dinámica del Régimen Laboral en Ecuador

1.1. Potestad normativa

La potestad normativa es la facultad legal que poseen los órganos del Estado para dictar normas jurídicas que regulan diversos aspectos de la vida social, económica y laboral (Vintimilla, 2015). En el contexto del derecho laboral, esta potestad es fundamental, ya que permite la creación, modificación y aplicación de leyes que buscan equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, garantizando derechos y estableciendo obligaciones claras para ambas partes.

En Ecuador, la potestad normativa en materia laboral ha sido ejercida históricamente por el Estado, a través de sus instituciones competentes, con el objetivo de promover la justicia social y proteger los derechos de los trabajadores (Guamani, 2024).

El Código del Trabajo, promulgado en 1938, es un claro ejemplo de cómo esta potestad ha sido utilizada para establecer un marco legal que regula las condiciones de empleo, la remuneración, las jornadas laborales y otras cuestiones esenciales para el bienestar de los trabajadores. (Vizcaíno, 2019)

A lo largo de los años, la potestad normativa ha permitido adaptar el marco legal a las nuevas realidades económicas y sociales, incorporando reformas que buscan mejorar las condiciones laborales y fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores. Este proceso de evolución normativa es esencial para asegurar que las leyes laborales sigan siendo relevantes y efectivas en un entorno en constante cambio.

1.2. Régimen Laboral actual

El Código del Trabajo, en su versión más reciente, junto con las reformas adicionales introducidas a lo largo de los años, establece las normas que regulan las relaciones laborales en el país. Estas normas cubren una amplia gama de aspectos, desde la contratación y remuneración de los trabajadores, hasta las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos de resolución de conflictos laborales. Según (Lana, 2015):

Uno de los pilares fundamentales del régimen laboral ecuatoriano es la protección de los derechos laborales, que incluye la irrenunciabilidad de derechos, la estabilidad en el empleo, la regulación de la jornada laboral, y la obligación de los empleadores de cumplir con todas las disposiciones legales en materia de trabajo; promoviendo, a su vez, mecanismos de diálogo y negociación colectiva, permitiendo que los trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos que beneficien a ambas partes, siempre dentro del marco de la ley. (p. 10)

Además, el régimen laboral actual busca también fomentar la formalización del empleo, combatir la precarización laboral y promover la inclusión social, a través de políticas que buscan mejorar las condiciones de trabajo en sectores históricamente vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, y los trabajadores informales. (Lana, 2015)

La flexibilidad laboral también es un componente importante, que se refleja en la posibilidad de adoptar diferentes modalidades de contratación, como el trabajo por horas o el teletrabajo, lo que permite a las empresas adaptarse a las nuevas demandas del mercado y a las innovaciones tecnológicas.

El régimen laboral en Ecuador se caracteriza por un enfoque integral que busca no solo proteger los derechos de los trabajadores, sino también fomentar un entorno de trabajo que contribuya al desarrollo económico y social del país, asegurando que las relaciones laborales sean justas, equitativas y sostenibles en el tiempo. (Villavicencio, 2020)

1.3. Derechos y obligaciones del trabajador y empleador

El Código del Trabajo de Ecuador establece un conjunto de derechos y obligaciones fundamentales que regulan la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Estos preceptos buscan garantizar un equilibrio justo en el ámbito laboral, asegurando tanto la protección de los derechos de los trabajadores como el cumplimiento de las responsabilidades por parte de los empleadores. Esto se establece en los artículos 4, 40, 41 y 45 de dicho código, en el cual se menciona la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, obligaciones del trabajador y responsabilidades solidarias.

En cuanto a las obligaciones del empleador, se desglosan a lo largo del artículo 42 del Código del Trabajo, de las que se pueden resumir que el empleador tiene las obligaciones de

- Pagar las cantidades correspondientes al trabajador.
- Proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Indemnizar por accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Establecer comedores y escuelas cuando sea necesario.
- Tratar a los trabajadores con consideración y otorgar certificados de trabajo cuando se soliciten.

1.4. Relación Laboral y sus elementos

Según la Conferencia Internacional del Trabajo (2005) la relación laboral es el vínculo jurídico que se establece entre un trabajador y un empleador, mediante el cual el primero se compromete a prestar un servicio personal, subordinado y remunerado a favor

del segundo. Esta relación se fundamenta en varios elementos esenciales que determinan su existencia y naturaleza:

- **Prestación Personal del Servicio:** El trabajo debe ser realizado de manera directa y personal por el trabajador, quien no puede delegar esta responsabilidad a otra persona sin el consentimiento del empleador (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).
- **Subordinación o Dependencia:** El trabajador está bajo la dirección y control del empleador, quien tiene la facultad de impartir órdenes, supervisar el trabajo y establecer las condiciones en las que se llevará a cabo la labor (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).
- **Remuneración:** El empleador está obligado a pagar al trabajador una contraprestación económica, conocida como salario, en retribución por los servicios prestados (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).
- **Continuidad en el Tiempo:** La relación laboral generalmente implica una prestación de servicios continuada en el tiempo, ya sea por una duración determinada o indefinida (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).

Estos elementos constituyen la base legal y conceptual sobre la cual se desarrolla la relación laboral, y su presencia define las obligaciones y derechos que emanan de este vínculo.

1.5. Sujetos de Contratación laboral

Los sujetos de contratación laboral en el Código del Trabajo del Ecuador (2005) son las partes involucradas en la relación laboral. Estos sujetos son fundamentales para la existencia del contrato de trabajo y definen el vínculo jurídico que se establece. Los principales sujetos de contratación laboral son el trabajador y el empleador.

El trabajador, es la persona física que presta sus servicios personales, subordinados y remunerados bajo la dirección y dependencia del empleador. Este puede ser contratado para desempeñar diferentes tipos de labores, ya sean manuales, intelectuales, técnicas o administrativas (Cámara de Comercio de Quito, 2022).

Mientras que el empleador:

Es la persona física o jurídica que recibe los servicios del trabajador y está obligada a pagarle una remuneración, así mismo, tiene la facultad de dirigir y organizar el trabajo, y de establecer las condiciones bajo las cuales se realizará la labor. (Cámara de Comercio de Quito, 2022, p. 32)

1.6. Tipos de contratos de trabajo

El Código del Trabajo del Ecuador establece diversos tipos de contratos laborales que permiten regular las condiciones de empleo en función de la naturaleza de las actividades, la duración de la relación laboral, y las necesidades específicas de las partes involucradas. Estos contratos se diseñan para ofrecer flexibilidad tanto a empleadores como a trabajadores, garantizando que se puedan ajustar a las particularidades de cada sector y situación laboral.

El Artículo 11 del Código del Trabajo de Ecuador ofrece una clasificación integral de los contratos laborales, abordando la forma en que se pueden establecer y las modalidades bajo las cuales se desarrollan. Un contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, con el primero subdividiéndose en escrito o verbal, lo que refleja la flexibilidad en la formalización de la relación laboral. Además, los contratos se clasifican según el tipo de remuneración, como a sueldo, a jornal, en participación y mixto, lo que permite ajustarse a diferentes prácticas de pago. En cuanto a la duración, el contrato puede ser por tiempo indefinido, de temporada, eventual u ocasional, ofreciendo opciones que van desde relaciones laborales continuas hasta aquellas de carácter temporal.

También, se contemplan contratos por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo, adaptándose a la naturaleza específica del trabajo a realizar. Finalmente, el artículo reconoce la posibilidad de contratos individuales, de grupo o por equipo, lo que permite ajustar la relación laboral a la organización del trabajo y a la cantidad de trabajadores involucrados. Esta clasificación evidencia la versatilidad del Código del Trabajo para cubrir una amplia gama de situaciones laborales, garantizando tanto la flexibilidad como la protección en la relación laboral.

1.7. Régimen de remuneración

El régimen de remuneración, se refiere al conjunto de normas, políticas y prácticas

que regulan cómo se establecen y se pagan los salarios y otras formas de compensación económica a los trabajadores. Según Lafebre (2023) este régimen está establecido por la legislación laboral vigente y puede incluir:

1. **Salario Mínimo:** El valor mínimo que debe percibir un trabajador por su labor, establecido anualmente por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, y que varía según el sector económico (Lafebre, 2023).
2. **Escalas Salariales:** Tablas que definen los niveles de salarios según el tipo de trabajo, la experiencia del trabajador, y otros factores específicos (Lafebre, 2023).
3. **Beneficios Sociales:** Incluye el pago de décimos (décimo tercero y décimo cuarto), fondos de reserva, utilidades, y otros beneficios adicionales que el empleador debe entregar al trabajador (Lafebre, 2023).
4. **Horarios y Pagos de Horas Extras:** Regulaciones sobre el número de horas de trabajo permitidas y el pago adicional por las horas trabajadas fuera del horario regular, así como por el trabajo en días feriados (Lafebre, 2023).
5. **Aportes a la Seguridad Social:** Obligaciones del empleador y del trabajador de contribuir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo cual garantiza acceso a la atención médica, pensiones, y otros beneficios (Lafebre, 2023).
6. **Bonificaciones y Comisiones:** Cualquier forma de compensación adicional basada en el rendimiento o en metas específicas establecidas por la empresa (Lafebre, 2023).

Este régimen busca proteger los derechos de los trabajadores, garantizar una retribución justa por su trabajo, y fomentar condiciones laborales equitativas y decentes en todo el país.

1.8. Régimen de jornada laboral y horas de trabajo

En el Ecuador, el régimen de jornada laboral y horas de trabajo está regulado por el Código del Trabajo y establece tres tipos de jornadas:

- **Jornada ordinaria:** No puede exceder las 8 horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas en 5 días laborales con dos días de descanso.
- **Jornadas especiales:** Existen disposiciones para trabajos nocturnos, jornadas reducidas y horas suplementarias o extraordinarias, que deben ser compensadas con recargos

salariales.

- Descansos obligatorios: Incluyen pausas durante la jornada y días festivos, además del derecho a vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo.

Con este régimen, se busca el equilibrio entre las necesidades laborales y la salud con el bienestar de los trabajadores. En el Código del Trabajo (2020):

La jornada laboral y las horas de trabajo se encuentran regulados en los artículos 47, 48, 50 y 55, que aseguran que los trabajadores tengan un horario laboral justo y adecuado, respetando sus derechos fundamentales. Además, establecen las condiciones para la compensación por trabajo adicional, ya sea por horas suplementarias o extraordinarias, y garantizan descansos necesarios para preservar la salud y el bienestar del trabajador. Estos principios buscan fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo condiciones de trabajo dignas y evitando la explotación laboral. (pp. 27, 28, 29)

1.9. Contrato por horas, Legislación Comparada USA y España

El contrato por horas es una modalidad laboral que permite a los trabajadores ser remunerados en función de las horas efectivamente trabajadas, en lugar de recibir un salario fijo. Esta forma de contratación presenta diferencias significativas en su regulación y aplicación entre Estados Unidos y España, reflejando las distintas aproximaciones al trabajo y la protección laboral en cada país.

En Estados Unidos, los contratos por horas son muy comunes y están regulados principalmente por la *Fair Labor Standards Act (FLSA)* (1938). Esta ley establece el salario mínimo federal y regula el pago de horas extra, que se debe realizar con un recargo del 50% sobre la tarifa horaria normal cuando el trabajador excede las 40 horas semanales. Sin embargo, el FLSA no exige que los empleadores ofrezcan beneficios adicionales como seguro de salud, tiempo libre pagado o vacaciones a los empleados por horas, a menos que trabajen un mínimo de 30 horas por semana, que es considerado como empleo a tiempo completo bajo la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (*Affordable Care Act, ACA*) (U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, 1938).

Además, en Estados Unidos, los trabajadores por horas suelen ser considerados empleados "at-will", lo que significa que pueden ser despedidos en cualquier momento, sin necesidad de una causa justificada, y del mismo modo, pueden renunciar cuando lo deseen

(U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, 1938). Esta flexibilidad se valora en el mercado laboral estadounidense, pero también significa una menor estabilidad y seguridad laboral para el trabajador.

En España, los contratos por horas, o contratos a tiempo parcial, están estrictamente regulados por el Estatuto de los Trabajadores (2015), especialmente en el artículo 12. Esta normativa garantiza que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de los mismos derechos que aquellos empleados a tiempo completo, en proporción a las horas trabajadas. Esto incluye el derecho a vacaciones, días festivos, protección contra el despido injustificado y beneficios sociales como pensiones y seguro de desempleo.

Según (Jefatura del Estado, 2012):

La Ley 3/2012 que introdujo una reforma laboral significativa en España, también aborda los contratos a tiempo parcial, permitiendo una mayor flexibilidad en la contratación. Sin embargo, esta ley impone restricciones sobre el número de horas complementarias (horas adicionales que pueden ser trabajadas fuera del horario pactado inicialmente) que se pueden realizar, con el fin de evitar abusos y garantizar que los contratos a tiempo parcial no se conviertan en una forma de empleo a tiempo completo encubierto. (p. 10)

Además, los trabajadores a tiempo parcial en España tienen derecho a un salario mínimo proporcional al tiempo trabajado, y las empresas deben registrar las horas trabajadas para evitar fraudes y asegurar que se cumpla con las regulaciones laborales (Jefatura del Estado, 2012). La legislación también exige que cualquier modificación en la distribución de las horas de trabajo debe ser notificada con la debida antelación, proporcionando una mayor protección al trabajador.

La principal diferencia entre el régimen de contratos por horas en Estados Unidos y España radica en la protección y seguridad que ofrece la legislación de cada país. Mientras que en Estados Unidos se prioriza la flexibilidad laboral, permitiendo a los empleadores y empleados adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado, en España se otorga una mayor protección a los derechos del trabajador, asegurando que, aunque trabajen menos horas, su acceso a beneficios y derechos laborales sea justo y proporcional.

En términos de estabilidad laboral, la legislación española es más restrictiva, buscando evitar el abuso de los contratos por horas y garantizando que los trabajadores

tengan una seguridad mínima en sus empleos. En cambio, en Estados Unidos, la flexibilidad es la norma, lo que puede resultar en condiciones laborales menos estables para los empleados por horas, aunque también ofrece una mayor capacidad de adaptación tanto para empleadores como para empleados.

Este contraste refleja las diferentes filosofías laborales en ambos países, donde la protección social es más prioritaria en España, mientras que la flexibilidad y la capacidad de respuesta al mercado son más valoradas en Estados Unidos. Ambos modelos tienen sus ventajas y desventajas, y la elección de uno u otro dependerá de las circunstancias específicas del mercado laboral y las necesidades de los trabajadores y empleadores en cada contexto.

Capítulo II

Análisis de la legislación ecuatoriana sobre el contrato por horas

2.1. El contrato por horas en Ecuador

El contrato por horas es una manera de poder dividir en fracciones de tiempo la jornada laboral, la cual se ha realizado en muchas oportunidades con la finalidad de garantizar este derecho, contrata por horas ha sido controversial de que algunos parten del criterio que es beneficioso, pero otros señalan que al final puede terminar vulnerando los derechos del trabajador, en este sentido importante la opinión de Alonso (2022) que la ha definido de la siguiente manera:

El contrato por horas, es una variedad de contratos que se realiza de forma parcial en la cual el trabajador prestará su servicio al empleador durante un número específico de horas, bien en días de la semana, y ello variaría de acuerdo a las condiciones del contrato y el acuerdo que existe entre el trabajador y el empleador, en este sentido es valioso destacar que la remuneración será proporcional a las horas de trabajo realizado. (pág. 73)

De acuerdo a la definición del artículo anterior, se demuestra que el contrato por hora es una derivación del contrato de forma parcial, ahora bien, la idea central que ha dado al nacimiento de este tipo de trabajo, es garantizar este derecho a mayor cantidad de personas, y en aquellas circunstancias en las cuales el oficio de la misma lo permita, ya que inclusive puede ser más rentable de acuerdo al valor de la hora y el oficio de la persona trabajar de esta manera que trabajar una jornada completa.

Por otra parte, es valiosa la opinión de Ojeda (2022) aquí no ha señalado lo siguiente: El contrato por horas es una modalidad de contratación en la cual se establece una mínima jornada laboral, en la cual el trabajador va a cobrar en proporción del lapso de tiempo trabajado, es vulneratorio de los derechos laboral, ya que no garantiza la estabilidad que es uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, y por ser el derecho laboral un derecho social vulnera al mismo tiempo el derecho de sustento del trabajador. (pág. 82)

De acuerdo a la definición anterior, se puede demostrar que hay un sector de la doctrina laboral que parte del criterio que el contrato por horas, al final termina vulnerando derechos del trabajador, dentro de ellos uno de los más importantes es la estabilidad laboral, que pretende que exista una continuidad que le permita tener al trabajador una garantía de su empleo y su salario situación que no ocurre en el contrato por horas.

En Ecuador, la evolución de la legislación laboral ha sido un reflejo de las luchas sociales por la justicia y la equidad en el trabajo. A lo largo de las décadas, el país ha experimentado cambios significativos en su marco jurídico, buscando equilibrar las necesidades económicas con la protección de los derechos de los trabajadores.

Dentro de este contexto, el contrato por horas ha emergido como una modalidad de contratación que responde a las exigencias de un mercado laboral en constante transformación. Sin embargo, su implementación ha generado un debate considerable, cuestionando si esta flexibilidad laboral podría estar socavando las garantías establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo.

El contrato por horas en Ecuador ha sido objeto de una evolución legislativa marcada por intentos de modernización y adaptación a las nuevas realidades del mercado laboral. Esta modalidad fue formalizada en el Código de Trabajo mediante reformas recientes que buscaban ofrecer mayor flexibilidad tanto a empleadores como a empleados. Según Pérez y Gómez (2020):

Estas reformas han sido impulsadas por la necesidad de reducir el desempleo y de regular el trabajo informal, ofreciendo una alternativa más adaptable a la diversidad de sectores económicos en el país. Sin embargo, su implementación ha revelado desafíos significativos, particularmente en términos de garantizar que los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados. (p. 83)

El debate en torno al contrato por horas refleja tensiones entre la flexibilidad que demanda el mercado y la rigidez que asegura la protección laboral. Algunos expertos señalan que, aunque esta modalidad puede favorecer la contratación en sectores que requieren mano de obra temporal o estacional, también existe el riesgo de que se convierta en una vía para la precarización del empleo, debilitando aspectos como la estabilidad laboral, el acceso a la seguridad social y el respeto a las condiciones de trabajo dignas (Ramírez, 2019). Estos aspectos son fundamentales en la legislación laboral ecuatoriana, y cualquier desviación de estas garantías podría contravenir principios establecidos en la Constitución, como el derecho al trabajo digno y justo.

Además, la implementación del contrato por horas en el contexto ecuatoriano ha generado preocupación respecto a su impacto en la sindicalización y en la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente. La flexibilidad del contrato por horas podría debilitar las estructuras sindicales, ya que los trabajadores en situaciones laborales más precarias pueden tener menos posibilidades de organizarse y exigir mejoras en sus condiciones laborales (Sánchez, 2021). Por lo tanto, el análisis de esta modalidad contractual requiere una consideración cuidadosa de sus implicaciones para los derechos laborales, asegurando que la flexibilidad no se logre a costa de la protección social y la justicia laboral.

2.2. Evolución histórica de la contratación por horas

La lucha por un trabajo digno, una remuneración justa y el respeto a los derechos laborales ha sido una constante en la historia de nuestro país. A lo largo de los años, diversos grupos sociales han enfrentado a poderes económicos abusivos, a menudo sufriendo explotación y falta de reconocimiento de sus derechos. Sin embargo, estos grupos no desistieron en su empeño por obtener el reconocimiento de sus derechos y beneficios.

En Ecuador en los años 90 el mercado laboral estaba caracterizado por la contratación a tiempo completa. La legislación se centraba en proporcionar estabilidad y seguridad a los empleados. La ley de trabajo de 2005 fue un hito significativo en la regulación del contrato por horas ya que se estableció un periodo específico en el cual contratar por horas determinadas

Con promulgación de la Constitución (2008):

Ecuador adoptó un enfoque más integral y garantista en cuanto a los derechos laborales. Esta Constitución consagró principios como la primicia de la realidad, la estabilidad laboral, y el derecho a la sindicalización y negociación colectiva. Asimismo, estableció que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado debe garantizar condiciones dignas y justas en el ámbito laboral. (p. 12)

En los últimos años, el mercado laboral en Ecuador ha experimentado transformaciones significativas debido a cambios económicos, tecnológicos y sociales. Estas transformaciones han llevado a la implementación de modalidades de contratación más flexibles, como el contrato por horas. Esta modalidad busca adaptarse a las necesidades de empleados y trabajadores en un contexto de creciente precariedad del empleo. El contrato por horas se ha convertido en una modalidad controversial. Por un

lado, se presenta como una solución para reducir el desempleo y formalizar el trabajo informal; por otro lado, se critica por la posible vulneración de derechos laborales.

La evaluación de la vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador es crucial para comprender el impacto real de esta modalidad en los trabajadores y proponer medidas que garanticen la protección de sus derechos. Este análisis es fundamental para equilibrar la flexibilidad laboral con la justicia social y el bienestar de los trabajadores.

En las últimas décadas, el contexto laboral en Ecuador ha experimentado una serie de reformas que buscan modernizar las relaciones laborales y adaptarse a las exigencias del mercado global.

La promulgación de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en 2015, por ejemplo, buscó ampliar la protección de los derechos laborales al incluir aspectos como la eliminación de la contratación a plazo fijo para el sector público, y la obligatoriedad del pago de décimos y vacaciones dentro del salario mensual. (p. 51)

Sin embargo, estas reformas también han generado debate, ya que algunos sectores argumentan que ciertas medidas pueden desincentivar la contratación formal, especialmente en un contexto económico desafiante.

Además, la globalización y la digitalización han introducido nuevas dinámicas laborales que, si bien ofrecen oportunidades para la flexibilidad y el emprendimiento, también plantean riesgos significativos en términos de precarización del empleo. El auge del trabajo en plataformas digitales, por ejemplo, ha evidenciado la necesidad de actualizar las legislaciones laborales para abordar los desafíos relacionados con la informalidad y la falta de protección social (Cruz, 2021). La implementación del contrato por horas en Ecuador se enmarca dentro de esta tendencia global, y si bien puede ser una respuesta pragmática a la necesidad de generar empleo, también subraya la importancia de desarrollar mecanismos efectivos de supervisión y regulación que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores en un entorno cada vez más volátil.

Finalmente, el desafío de equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los trabajadores se torna más complejo en el contexto ecuatoriano, donde persisten altos niveles de informalidad y desempleo. La implementación de políticas públicas que promuevan el empleo digno y estable, sin sacrificar la competitividad económica, es esencial para asegurar que el desarrollo del mercado laboral no se traduzca en una mayor vulnerabilidad para los trabajadores (Martínez, 2018). Este equilibrio es crucial para que las reformas laborales cumplan su objetivo de mejorar la calidad del empleo en el país.

2.2.1. Origen y creación del Código del Trabajo

Según (Chiriboga et al., 2018): El Código de Trabajo de Ecuador ha sido un pilar fundamental en la regulación de las relaciones laborales desde su promulgación. Su creación fue impulsada por la necesidad de formalizar y proteger los derechos de los trabajadores, estableciendo un marco legal que regulara las condiciones de empleo en el país. (p. 5)

A lo largo de los años, el CT ha sido objeto de diversas reformas para adaptarse a las realidades cambiantes del mercado laboral y las demandas de la sociedad ecuatoriana.

El Código de Trabajo del Ecuador, fue suscrito el 5 de agosto de 1938, por el Presidente de la Republica Federico Páez, en conjunto con el ministerio de previsión social y trabajo; y contó con la redacción de destacados juristasy escritores como Miguel Ángel Zambrano, Alfredo Pérez Guerrero, Juan Genaro Jaramillo y César Carrera (Ycaza, 1991). Este fue un evento que marcó un momento crucial en la historia del país al avanzar hacia una mayor justicia social.

A pesar de algunas limitaciones presentes en su versión inicial, el Código del Trabajo fue bien recibido debido a sus principios fundamentales que protegían a los trabajadores. Entre estos principios, se destacan la inalienabilidad de los derechos laborales, la responsabilidad solidaria de los empleadores en el cumplimiento de la ley, y la interpretación de las leyes laborales de manera favorable para los trabajadores (D'Aniello, 2020). Aunque algunas deficiencias persisten, estas han sido mitigadas a través de mecanismos como los contratos colectivos y las decisiones judiciales, que han fortalecido la aplicación y el respeto de los derechos laborales en el país.

2.3. Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de las empresas u organismos para adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado laboral mediante la adopción de diferentes modalidades de empleo y esquemas de trabajo (Gaitán y Burgos, 2022). Esta flexibilidad puede ser manifestada en diversas formas, como por ejemplo, la flexibilidad horaria, la flexibilidad contractual y la flexibilidad funcional.

La flexibilidad funcional se refiere a la capacidad de los trabajadores para desempeñar diferentes roles o funciones dentro de una organización, lo que permite una mayor eficiencia y adaptabilidad (Delgado et al., 2023). Esta flexibilidad es vista como una herramienta para mejorar la competitividad empresarial, fomentar la innovación y responder de manera ágil a los cambios en la demanda del mercado (Höffe, 2017). La flexibilidad contractual, por su parte, incluye la posibilidad de contratar empleados bajo distintas modalidades, como el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, el trabajo temporal y el contrato por horas (Palomeque, 2021). Por último, La flexibilidad horaria permite a los empleados y empleadores ajustar las horas de trabajo según las necesidades particulares de ambos, facilitando así una mejor conciliación entre la vida laboral y personal (Delgado et al., 2023).

2.4. Derechos Laborales

Los derechos laborales son un conjunto de normas y principios legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores en sus relaciones de empleo, garantizando condiciones de trabajo justas, dignas y equitativas (Hernández et al., 2020). Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a un salario justo y equitativo, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad de asociación y sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Los derechos laborales están consagrados en diversos instrumentos legales y normativos, tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo la Constitución (2008), el Código de Trabajo (2005), convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tratados de derechos humanos. La protección de estos derechos es fundamental para asegurar un equilibrio justo entre los intereses de los empleadores y los trabajadores, promoviendo así la justicia social y el bienestar general de la fuerza laboral.

2.5. Contratos Laborales

Los contratos laborales son acuerdos formales entre empleadores y empleados que establecen las condiciones y términos bajo los cuales se llevará a cabo la relación laboral (Hernández et al., 2020). Estos contratos definen aspectos esenciales como la duración del empleo, el horario de trabajo, las tareas y responsabilidades del empleado, la remuneración, los beneficios sociales y las condiciones de terminación del contrato (Cañola, 2023). Existen diversos tipos de contratos laborales, que pueden variar en función de la duración (por tiempo indefinido o determinado), la modalidad de trabajo (tiempo completo o parcial), y el sector de actividad (privado o público). Los contratos laborales deben cumplir con las disposiciones legales y normativas vigentes para asegurar la protección de los derechos laborales de los trabajadores (Cañola, 2023). En este sentido, son instrumentos clave para regular la relación de empleo y prevenir posibles abusos o conflictos laborales.

2.6. Contrato por horas

El contrato por horas es una modalidad de contratación laboral en la que el empleado trabaja un número determinado de horas, que pueden variar según las necesidades del empleador y las disponibilidades del trabajador (Oficina Internacional del Trabajo, 2019). Esta forma de contratación es común en sectores donde la demanda de trabajo es estacional o fluctuante, como el comercio, la hostelería y los servicios. El contrato por horas se caracteriza por su flexibilidad, permitiendo a las empresas ajustar la cantidad de horas trabajadas en función de la demanda de sus productos o servicios (Mendieta, 2023). Sin embargo, también ha sido objeto de críticas y controversias debido a la posible vulneración de derechos laborales, como la estabilidad en el empleo, el acceso a beneficios sociales y la percepción de un salario digno. Es esencial que los contratos por horas se celebren de manera justa y equitativa, garantizando que los trabajadores no sean explotados ni se vean privados de sus derechos fundamentales.

Conclusiones

Al efectuar una evaluación profunda del marco legal regulatorio del derecho al trabajo en Ecuador, como la Constitución de la República, así como también el Código del Trabajo se ha podido determinar que los contratos por horas en Ecuador afectan negativamente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la compensación adecuada y la estabilidad en el empleo. Además, la normativa laboral existente presenta vacíos que facilitan el incumplimiento de derechos en los contratos por horas. Es fundamental revisar y actualizar estas leyes para mejorarla protección y regulación de estos contratos.

Al analizar el trabajo por horas vinculándolo a la afectación o no de la economía ecuatoriana, puede señalarse que la idea central de esta institución ha sido la creación de puestos de empleo con la finalidad de que aquellas personas que no han podido tener una estabilidad laboral puedan desempeñar ciertas actividades de manera parcial. Por lo tanto, la investigación permitió determinar que si se vulneran los derechos del trabajador estableciendo condiciones de precariedad, debido a que la persona que trabaja por horas no tiene los beneficios sociales de una persona que si puede tener una estabilidad laboral, pero existe una posibilidad al cambiar la normativa ecuatoriana y con esto mejorar la competitividad e implementar prácticas laborales justas que conduzcan a la reducción de la informalidad así como lo han hecho otros países.

Recomendaciones

Se recomienda una revisión y actualización de las leyes laborales en Ecuador para asegurar que los contratos por horas garanticen adecuadamente los derechos de los trabajadores. Esta revisión puede revelar lagunas en la protección laboral y permitir su corrección.

Se propone desarrollar e implementar programas de formación tanto para empleadores como para empleados sobre sus derechos y responsabilidades en el contexto de los contratos por horas. La capacitación puede ayudar a prevenir violaciones al aumentar la comprensión de las regulaciones laborales.

Se sugiere promover investigaciones y estudios continuos sobre la aplicación de contratos por horas para identificar tendencias y áreas problemáticas. La investigación continua ayudará a adaptar las políticas y prácticas para abordar nuevos desafíos y mejorar la protección laboral.

Referencias

- Alonso, M. (2022). *Derecho del trabajo: Conceptos fundamentales y régimen jurídico (19ª ed.)*. Barcelona: Editorial Civitas.
- Álvarez, J., & Martínez, L. (2019). El contrato por horas en América Latina: desafíos y oportunidades. *Estudios Laborales Latinoamericanos*, 123-150.
- Asamblea Nacional. (2020). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 22-jun.-2020.
- Cáceres, J. (2016). Impacto de la Ley de Justicia Laboral en el Ecuador. *Revista Jurídica*, 12(1), 45-58.
- Cámara de Comercio de Quito. (2022). *Manual Práctico Laboral. Aspectos importantes del contrato individual de trabajo*. Cámara de Comercio de Quito. <https://doi.org/https://ccq.ec/wp-content/uploads/2022/01/ManualPracticoLaboral2022.pdf>
- Cañola, R. (2023). *Las implicaciones del contrato especial emergente y su relación con la violación del principio de estabilidad laboral en el periodo 2021-2022 en el cantón Samborondón, parroquia La Puntilla*. ECOTEC.
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Cruz, M. (2021). El trabajo en plataformas digitales y su regulación en América Latina: Desafíos y oportunidades. *Revista de Derecho Laboral*, 27(2), 102-121.
- D'Aniello, G. (2020). *El tratado internacional de derechos humanos y empresas transnacionales*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7333/1/T3205-MDHEED%20aniello-El%20tratado.pdf>

- Delgado, D., Gómez, G., Sánchez, J., Vázquez, J., & Avilez, M. (2023). Reflexión teórica de la flexibilidad laboral en países de América Latina. *REDIEES*, 498-527.
- Gaitán, M., & Burgos, M. (2022). *Modalidad de trabajo híbrido en Head Hunters International*. Colombia: Javeriana.
https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/63254/attachment_1_Maria-Gaita%CC%81n%2C-Mariana-Burgos%2C-2022..pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Guamani, J. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(2).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Hernández, J., Urrejola, A., Piovesan, F., Arosemena, E., May, M., Mantilla, J., & Ralón, E. (2020). *Derechos laborales y sindicales*. CIDH. Höffe, O. (2017). *Derecho al trabajo*. Buenos Aires: Tempo.
- Jefatura del Estado. (2012). *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. BOE.
- Lafebre, K. (2023). *La inembargabilidad de la remuneración en el marco normativo, ecuatoriano, colombiano y peruano*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Lana, E. (2015). Reformas al código del trabajo introducidas por la ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. *Foro Revista de Derecho*(24), 5-22.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/900/90075929001.pdf>
- Martínez, P. (2018). Evolución del mercado laboral en Ecuador: Análisis y perspectivas.
Estudios Económicos, 34(4), 23-41.
- Mendieta, P. (2023). *Análisis del contrato por trabajo por horas en Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015*. BOE. Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *La relación de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una orden del tiempo de trabajo equilibrada*. OIT.
- Ojeda, A. (2022). *Manual de derecho laboral 10ª ed*. Madrid: Tirant lo Blanch. Palomeque, M. (2021). *Derecho al trabajo*. Salamanca: Editorial universitaria.

- Pérez, L., & Gómez, A. (2020). La flexibilidad laboral y su impacto en el empleo en Ecuador: un análisis del contrato por horas. *Revista de Estudios Laborales*, 35(2), 75-92.
- Ramírez, M. (2019). Precarización laboral y derechos de los trabajadores: un análisis crítico del contrato por horas en Ecuador. *Revista de derecho social*, 18(1), 41-59.
- Sánchez, F. (2021). El contrato por horas y la sindicalización en Ecuador: Retos y perspectivas. *Revista de ciencias sociales*, 29(3), 112-128.
- U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. (1938). *The Fair Labor Standards Act*. WHD.
- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*(7), 366-404.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/>
- Vintimilla, J. (2015). La constitución económica del Ecuador. *Iuris Dictio*, 16(17), 127- 148.
- Vizcaíno, D. (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y reorganización del trabajo en el Hogar*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ycaza, P. (1991). *Historia del movimiento obrero ecuatoriano. De la influencia de la táctica del frente popular a las luchas del FUT*. CEDIME.
<https://doi.org/https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58561.pdf>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pazmiño Fernández, Lady Diana** con C.C: # **1207865690** autor del trabajo de titulación **¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador?** previo a la obtención del título de **Abogada** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **30 de agosto de 2024**

f. 
Pazmiño Fernández, Lady Diana

C.C: # **1207865690**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACION			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador?		
AUTOR(ES)	Pazmiño Fernández, Lady Diana		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin PhD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30/8/2024	No. DE PÁGINAS:	23 p.
AREAS TEMATICAS:			
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contrato, horas, estabilidad laboral, vulneración de derechos, precariedad laboral		
RESUMEN/ABSTRACT:			
<p>La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar si la aplicación del contrato por horas en Ecuador vulnera los derechos laborales de los trabajadores, y en qué medida la implementación modalidad contractual estimula la creación de empleos y el crecimiento económico del país, para ello se efectuó una evaluación del marco legal y regulatorio para determinar si la modalidad de trabajo por horas en Ecuador cumple con los derechos laborales establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo e identificar las deficiencias o vacíos legales que puedan propiciar la vulneración de los derechos laborales. En este mismo sentido se analizó, cómo esta modalidad influye en la economía ecuatoriana, evaluando su impacto en la creación de empleo, la productividad, la competitividad empresarial y el crecimiento económico general del país. La metodología utilizada estuvo sustentada en el enfoque cualitativo, así como también se utilizar los métodos analítico, sintético, inductivo, valiéndose del análisis documental de obras bibliográficas, así como también de la legislación vinculada al tema de estudio. Los resultados de la investigación permitieron determinar que la aplicación del contrato por horas en el Ecuador termina vulnerando derecho a esenciales todos los trabajadores, dentro de los cuales el principal es estabilidad laboral, ya que de esta forma muchos empleadores prefieren contratar de esta manera, generando que la masa laboral no posea una estabilidad laboral afectando de esa manera su sustentación por lo cual se requieren políticas públicas para resolver esta situación.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 986264723	E-mail: ladypazfer@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCION PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACION:			
DIRECCION URL (tesis en la web):			