

03

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD
DE LA ACTIVIDAD PESQUERA EN LA ASOCIACIÓN DE
MARISCADORES “LOS ISLEÑOS” DE PUERTO BOLÍVAR

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

EN EL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS EN EL ESTADO ECUATORIANO

THE PRINCIPLE OF EQUALITY IN THE HOURLY WORK CONTRACT IN THE ECUADORIAN STATE

Joel Jonas Fares-Peñañiel¹

E-mail: jjfares@ube.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4062-8882>

Oscar Rubén Cuchiparte-Pastuña¹

E-mail: orcuchipartep@ube.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-580X>

Holger Geovanny García-Segarra¹

E-mail: hggarcias@ube.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2499-762X>

¹ Universidad Bolivariana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

TFares-Peñañiel, J. J., Cuchiparte-Pastuña, O. R., & García-Segarra, H. G. (2025). El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el Estado Ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 8(2), 23-32.

RESUMEN

En Ecuador, las diversas modalidades contractuales en el Código del Trabajo buscan equilibrar las necesidades de empleadores y empleados, así, se ha generado debates del trabajo por horas. La investigación aborda el principio de igualdad en los contratos de trabajo por horas en el Ecuador, destacando su relevancia en un contexto laboral caracterizado por el desempleo y la informalidad. Se plantea como objetivo: Determinar el impacto que provocan en el principio igualdad procesal la concepción legal vigente en cuanto a la aplicación del contrato laboral por horas, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. La metodología empleada adopta un enfoque cualitativo, basado en la revisión bibliográfica de textos legales, artículos académicos y documentos oficiales, complementada por el método analítico-sintético para descomponer y evaluar las disposiciones normativas y el principio de igualdad. Además, se aplica el método exegético para interpretar las normas legales y constitucionales, identificando contradicciones y vacíos en su implementación. Los hallazgos permiten proponer estrategias para fortalecer la supervisión laboral, garantizar la protección social de los trabajadores por horas y fomentar una normativa que promueva la equidad, destacando la importancia de reformas legislativas para abordar las desigualdades estructurales en el ámbito laboral ecuatoriano.

Palabras clave:

Contrato, trabajo por horas, igualdad, ordenamiento jurídico ecuatoriano.

ABSTRACT

In Ecuador, the various contractual modalities in the Labour Code seek to balance the needs of employers and employees, thus generating debates on hourly work. The research addresses the principle of equality in hourly work contracts in Ecuador, highlighting its relevance in a labour context characterised by unemployment and informality. The objective is to determine the impact on the principle of procedural equality of the current legal conception of the application of the hourly employment contract in the Ecuadorian legal system. The methodology used adopts a qualitative approach, based on a bibliographical review of legal texts, academic articles and official documents, complemented by the analytical-synthetic method to break down and evaluate the normative provisions and the principle of equality. In addition, the exegetical method is applied to interpret legal and constitutional norms, identifying contradictions and gaps in their implementation. The findings allow us to propose strategies to strengthen labour oversight, guarantee social protection for hourly workers, and foster regulations that promote equity, highlighting the importance of legislative reforms to address structural inequalities in the Ecuadorian labour sphere.

Keywords:

Contract, hourly work, equality, Ecuadorian legal system.

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad en los contratos de trabajo por horas en el Estado ecuatoriano constituye un aspecto clave del derecho laboral, diseñado para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación, reciban un trato justo y equitativo. Este principio se ha fortalecido mediante reformas legales y reglamentarias destinadas a equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los trabajadores.

En Ecuador el derecho al trabajo, reconocido como un principio fundamental en la Constitución de la República del Ecuador y respaldado por el Derecho Civil, establece que el Estado debe garantizar, a través del Código del Trabajo, mecanismos que permitan la libre contratación y la protección de los derechos laborales de todos los ciudadanos, especialmente de aquellos en condiciones laborales precarias, como estudiantes o personas sin empleo estable. Históricamente, la lucha por los derechos laborales se remonta a la Revolución Industrial y sus avances en Europa, donde las huelgas y movilizaciones de los trabajadores lograron conquistas significativas en materia de reconocimiento y protección.

En Ecuador, las diversas modalidades contractuales contempladas en el Código del Trabajo buscan equilibrar las necesidades de empleadores y empleados; sin embargo, la eliminación del contrato por horas, mediante el Decreto Legislativo No. 8 publicado en el Registro Oficial Suplemento 330, ha generado desventajas para muchas personas que no pueden acceder a empleos a tiempo completo. Esta medida ha restringido oportunidades laborales flexibles, afectando especialmente a aquellos que buscan combinar actividades laborales con estudios u otras responsabilidades, evidenciando la necesidad de reevaluar y adaptar las normativas para garantizar una verdadera equidad en el acceso al empleo (Mendieta, 2023).

El contexto laboral en Ecuador ha generado debates en torno a la regulación del trabajo por horas, especialmente para jornadas inferiores a cuatro horas diarias. Aunque esta propuesta fue rechazada en una consulta popular reciente, el Gobierno anunció su intención de implementar regulaciones mediante un acuerdo ministerial, sin necesidad de reformas legislativas (El Comercio, 2024).

El objetivo general de esta investigación es Determinar el impacto que provocan en el principio igualdad procesal la concepción legal vigente en cuanto a la aplicación del contrato laboral por horas, en base a la concepción legal del mismo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

METODOLOGÍA

La investigación adopta un enfoque cualitativo, orientado a analizar en profundidad el principio de igualdad en los contratos de trabajo por horas dentro del marco jurídico ecuatoriano. Este enfoque se sustenta en la interpretación y análisis sistemático de la normativa laboral vigente y los

principios constitucionales relacionados, con el objetivo de comprender las implicaciones legales y prácticas de esta modalidad de contratación. Para ello, se utiliza el método de revisión bibliográfica, que permite estudiar exhaustivamente textos legales, artículos académicos y documentos oficiales relevantes, identificando las bases teóricas y normativas que sustentan los contratos por horas y detectando posibles brechas o incoherencias en la aplicación de derechos laborales. Asimismo, se aplica el método analítico-sintético, mediante el cual se descomponen las disposiciones normativas y el principio de igualdad en sus componentes esenciales, examinándolos de manera detallada para luego integrarlos en una visión global que permita evaluar su impacto en los derechos laborales.

Además, se emplea el método exegético, centrado en la interpretación jurídica de normas legales y constitucionales aplicables, lo que facilita un análisis profundo sobre el alcance y las implicaciones del principio de igualdad en los contratos por horas, identificando contradicciones entre las disposiciones normativas y su implementación práctica. Estos métodos, combinados de manera estratégica, proporcionan un marco riguroso para evaluar críticamente la normativa vigente y proponer recomendaciones que contribuyan a garantizar la equidad en el ámbito laboral ecuatoriano.

DESARROLLO

Para considerar la implementación del modelo de contrato de trabajo por horas en Ecuador, es necesario realizar un análisis detallado de los artículos 327 y 66 numeral 16 de la Constitución. Este análisis debe incluir lo estipulado en el artículo 11 numeral 6, que establece que los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

En el Capítulo Sexto, referente a los Derechos de Libertad, se reconoce y garantiza a los ciudadanos el derecho a la libertad de contratación (artículo 66 numeral 16). Esto implica la posibilidad de adoptar distintos modelos de contratación, otorgando libertad y autonomía a las partes para establecer las condiciones de su relación contractual, siempre que se trate de un trabajo lícito y se respeten los derechos laborales.

En este contexto, es importante examinar dos aspectos clave del artículo 327, ubicado en la Sección Tercera, que trata sobre las formas de trabajo y sus retribuciones. El primer aspecto establece que la relación laboral entre trabajadores y empleadores debe ser bilateral y directa. Esto significa que cualquier contrato de trabajo debe realizarse directamente entre las partes interesadas, es decir, entre empleador y trabajador, quienes adquieren derechos y obligaciones de manera simultánea, sin la intervención de intermediarios o procesos de tercerización.

El segundo aspecto del artículo 327 prohíbe ciertos tipos de contratos, con especial énfasis en el contrato de trabajo por horas o cualquier otro que afecte los derechos de los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva. Esta prohibición fue establecida en 2008 como parte de una reforma para eliminar este modelo contractual, debido a preocupaciones sobre injusticia, inestabilidad laboral y desigualdad económica que afectaban los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la realidad social del país ha generado la necesidad de incorporar alternativas laborales frente al creciente desempleo. El contrato de trabajo por horas, bajo nuevos parámetros jurídicos que respeten el principio de igualdad, podría ser una opción viable para generar nuevas fuentes de empleo, siempre que se garanticen los derechos de los trabajadores, tal como lo establece el artículo 327.

Al mismo tiempo, es necesario recordar el derecho a la libre contratación garantizado en el artículo 66 numeral 16, que otorga autonomía a las partes para contratar y acordar las condiciones de su relación laboral, siempre dentro del marco del respeto a los derechos constitucionales y parámetros legales.

En conclusión, el análisis de los marcos jurídicos, junto con la realidad social, económica y productiva del Ecuador, sugiere que la aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas podría contribuir a enfrentar problemas como el aumento del desempleo, la escasez de fuentes de trabajo y el alto índice de empleo informal en el país.

El contrato de trabajo por horas en el Ecuador y sus generalidades

En Ecuador, la escasez de fuentes de empleo, el incremento del desempleo y el crecimiento del trabajo informal representan problemas persistentes que requieren soluciones adaptadas a la realidad social del país. En este contexto, algunos autores han planteado la implementación de modelos de contratación más flexibles.

Según Gaspar et al. (2020), *“el contrato de trabajo por horas, fundamentado en el principio de igualdad consagrado en la Constitución, podría ser una opción viable para abordar estos problemas sociales y económicos, siempre que se garantice la protección de los derechos laborales, como la estabilidad en el empleo, las remuneraciones justas y la seguridad social, evitando cualquier forma de explotación laboral”*. (p389)

Actualmente, en Ecuador, el modelo de contrato de trabajo por horas no está vigente, ya que fue eliminado mediante el Mandato Constituyente N.º 8 del 1 de mayo de 2008. Esta medida tuvo como objetivo principal garantizar los derechos laborales y erradicar cualquier forma

de abuso, injusticia laboral y discriminación social. No obstante, resulta esencial realizar un análisis detallado de las características del contrato por horas para ajustarlo al principio de igualdad y a las condiciones sociales, económicas y productivas actuales de Ecuador.

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 que *“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”*. (Ecuador. Congreso Nacional, 2000)

El artículo 82 de la Ley de Transformación Económica del Ecuador abordó la remuneración en contratos por horas, indicando: “En todo contrato de trabajo se estipula el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o si se trate de tareas periódicas o estacionales.” Según este artículo, el pago por hora se aplicaba bajo dos circunstancias específicas: cuando el trabajo no era permanente o cuando se trataba de tareas periódicas o estacionales.

La Ley de Transformación Económica del Ecuador establecía la formalización obligatoria por escrito, cuya omisión resultaba en la nulidad del contrato; la prohibición de múltiples contratos por horas entre el mismo empleador y trabajador, aunque permitía celebrar contratos con diferentes empleadores; la obligación de registrar los contratos en la Inspectoría del Trabajo; la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); la exclusión del pago del fondo de reserva para los trabajadores bajo esta modalidad; la limitación para las empresas de operar con un máximo del 40 % de su personal bajo este modelo; y el establecimiento de una remuneración mínima de \$0,50 por hora, incluyendo beneficios como décimo tercero, décimo cuarto y descansos semanales (Ecuador. Congreso Nacional, 2000).

El Reglamento para la Contratación por Horas, promulgado el 12 de abril de 2001, reguló este modelo y fue reformado en dos ocasiones: el 12 de abril de 2002 y el 18 de marzo de 2005. Estas reformas se mantuvieron vigentes hasta la eliminación del contrato por horas en 2008. Por ello, resulta indispensable analizar los aspectos más relevantes tanto del reglamento original como de sus reformas.

En conclusión, aunque el contrato por horas fue eliminado debido a preocupaciones sobre la precarización laboral, su implementación bajo nuevos parámetros podría representar una solución viable para reducir el desempleo y la informalidad en Ecuador. Sin embargo, cualquier reinstauración de este modelo debería garantizar la igualdad y el respeto de los derechos laborales fundamentales.

Tabla 1. Modificaciones importantes al contrato de trabajo por horas.

MODIFICACIONES IMPORTANTES AL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS.		
REGLAMENTO PARA LA CONTRATACIÓN POR HORAS.	REFORMA AL REGLAMENTO (12-04-2002).	REFORMA AL REGLAMENTO (18-03-2005).
Prohíbe la tercerización en la intermediación laboral para la contratación por horas.	Permite la tercerización e intermediación laboral para la contratación por horas.	Elimina la distinción entre trabajos continuos y discontinuos.
No permite el trabajo suplementario en actividades continuas.	Permite el trabajo suplementario.	Autoriza al Ministerio de Trabajo para calificar las actividades discontinuas.
Limita al 40 % el número de trabajadores bajo esta modalidad en empresas con actividades continuas.	Aumenta al 75 % el porcentaje de trabajadores bajo esta modalidad en empresas con actividades continuas.	Incorpora el transporte público entre las actividades autorizadas
Exige notificación al Inspector de Trabajo para finalizar el contrato (15 días después de la terminación).	Se elimina la necesidad de finiquito en la terminación del contrato.	Establece que el valor de la hora pagada incluye todos los beneficios económicos.

Fuente: Adaptado de Altamirano (2019).

La legislación ecuatoriana, a través del Código de Trabajo, permite la existencia de contratos por horas, aunque con restricciones para garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores. A pesar de ello, su implementación ha sido objeto de debate debido a las posibles desventajas que enfrentan los trabajadores bajo esta modalidad comparados con aquellos con contratos a tiempo completo.

Según el Código de Trabajo (2020), en su artículo 171 menciona que *“en caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio, o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, este estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones”*. (Ecuador. Congreso Nacional, 2000)

Uno de los principales desafíos en la implementación de los contratos por horas es garantizar que los trabajadores bajo esta modalidad disfruten de los mismos beneficios que aquellos con contratos a tiempo completo, incluyendo el acceso al seguro social y las prestaciones laborales. La falta de precisión en la normativa actual puede derivar en inequidades laborales, evidenciando la necesidad de fortalecer las regulaciones existentes.

Además, la pandemia de COVID-19 destacó la importancia de los contratos por horas, ya que muchas empresas los utilizaron como alternativa para enfrentar la inestabilidad económica. Sin embargo, este contexto también puso de manifiesto la precariedad que enfrentan estos trabajadores, quienes suelen carecer de seguridad laboral y acceso a beneficios esenciales.

En conclusión, el contrato por horas en Ecuador tiene antecedentes sólidos y reformas significativas que buscan adaptarse a las necesidades del mercado laboral. No obstante, cualquier propuesta para reinstaurar este modelo debe centrarse en garantizar la igualdad y protección

de los derechos laborales fundamentales, promoviendo condiciones de trabajo justas y sostenibles.

El principio de igualdad en el derecho laboral ecuatoriano

El principio de igualdad es un pilar fundamental del Derecho laboral en Ecuador, establecido en la Constitución y en el Código de Trabajo. Este principio asegura que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual, reciban un trato justo y equitativo. En el contexto de los contratos por horas, implica que los trabajadores deben acceder a los mismos derechos y beneficios que aquellos con contratos a tiempo completo. En el contexto de los contratos por horas, “los trabajadores deben acceder a los mismos derechos y beneficios que aquellos con contratos a tiempo completo” (Bayón & Arenas, 2019).

Aristóteles 384-322 a.C., en su obra *Ética a Nicómaco*, argumenta que la justicia está relacionada con la igualdad, aunque de una manera que varía según las características y circunstancias de los individuos. Según este pensamiento, la justicia implica igualdad solo entre aquellos que son iguales y desigualdad entre quienes no lo son, señalando que esta noción no puede entenderse de forma absoluta. Este planteamiento destaca cómo, al buscar la igualdad en una sociedad, emergen dinámicas que pueden derivar en discriminación, lo que subraya la necesidad de promover una equidad auténtica para lograr una convivencia armónica y justa (Aristóteles, 2015).

El principio de igualdad encuentra su origen en un evento crucial de la historia, la Revolución Francesa de 1789. Este movimiento no solo simbolizó el fin del absolutismo monárquico, sino que también estableció las bases para una nueva era de pensamiento político y social. En este contexto, se proclamaron ideales fundamentales como la libertad, la fraternidad y la igualdad, que marcaron un punto de inflexión en la estructura política de la época. Ese mismo año, documentos emblemáticos

como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, junto con la Constitución francesa y otros sistemas jurídicos, reconocieron formalmente el concepto de igualdad por primera vez, cimentando así su relevancia en el desarrollo de las sociedades modernas.

El principio de igualdad en el Ecuador se encuentra respaldado tanto por la normativa nacional como por instrumentos internacionales. Uno de los hitos más destacados en este ámbito es la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, donde se establece como un derecho inherente a todas las personas y, al mismo tiempo, como un principio fundamental del derecho internacional.

La Declaración afirma de manera explícita en su artículo 2 que *“toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”* (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

Además, el principio de igualdad se presenta como un eje transversal en toda la Declaración, lo cual implica su relevancia en la protección contra cualquier trato discriminatorio. Esto se refuerza en el artículo 7, que hace un llamado a garantizar la igualdad ante la ley y a prevenir actos de discriminación. Este enfoque integral también se extiende a derechos específicos como el derecho al trabajo, estipulado en los artículos 23 y 24, donde se enfatiza la necesidad de condiciones justas, equitativas y libres de discriminación en el ámbito laboral. Por lo tanto, el principio de igualdad no solo es una norma ética, sino un elemento central en la estructura de los derechos fundamentales.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales refuerza el compromiso global de proteger la igualdad como un derecho esencial. En su artículo 2, establece claramente que *“los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna”* (Organización de las Naciones Unidas, 1976). Este principio reafirma el objetivo de eliminar cualquier forma de exclusión y asegurar el pleno respeto por los derechos fundamentales de todas las personas.

Además, los artículos 6 y 7 del mismo pacto destacan y garantizan el derecho al trabajo, con énfasis particular en la promoción de la igualdad de oportunidades. Esto implica que todos los individuos deben tener acceso equitativo al empleo, libres de cualquier tipo de discriminación. De esta manera, el pacto, junto con otros instrumentos internacionales, consolida su propósito común de fomentar un entorno en el que se respeten y protejan los derechos fundamentales en condiciones de igualdad, subrayando que la justicia social y la no discriminación son

pilares esenciales para el desarrollo de las sociedades modernas.

La Organización Internacional del Trabajo (1958), en su convenio referente a la discriminación empleo y ocupación, art. 2. señala que los Estados miembros deberán: *“llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*.

En el ámbito nacional, la Constitución de la República del Ecuador establece que el país se configura como un Estado Constitucional de Derechos (art. 1). Esto implica que todas las acciones del Estado ecuatoriano están orientadas a asegurar el pleno ejercicio de los derechos consagrados tanto en su normativa constitucional como en los instrumentos internacionales de derechos humanos (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Asimismo, la Constitución define como deberes fundamentales del Estado *“garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En este sentido, es una responsabilidad primordial del Estado garantizar el principio de igualdad y adoptar medidas para erradicar cualquier forma de discriminación que comprometa los derechos reconocidos en la Constitución.

En la Constitución ecuatoriana, el principio de igualdad y no discriminación, ubicado en el Título II, se establece como un derecho de aplicación directa, y nos menciona su papel esencial al guiar la interpretación y ejecución de los derechos, garantizando su protección sin excepciones ni privilegios.

Así, la Constitución de la República del Ecuador en su art. 11, num. 3 señala que *“todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). De esta forma, se garantiza el principio de igualdad en el goce de cada uno de los derechos reconocidos en nuestra normativa constitucional.

En lo referente al derecho al trabajo, la normativa constitucional lo estipula detalladamente en el Capítulo II, Derechos del Buen vivir: *“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 de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido Vivir.”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El trabajo es un derecho fundamental que, además de ser un medio para el desarrollo personal, constituye un

eje clave en el progreso social y económico. En la historia del derecho laboral ecuatoriano, en el año 2000, se introdujo el modelo de contrato individual por horas mediante la “Ley para la Transformación Económica del Ecuador”. Este esquema fue diseñado para resolver problemas tanto del empleador, al facilitar la contratación, como del trabajador, ofreciendo una alternativa al contrato por tiempo indefinido. Entre los factores considerados estuvieron la limitada oferta de empleo en el país y la necesidad de implementar modalidades laborales adaptadas a la realidad social de la época.

Sin embargo, la implementación de este tipo de contrato no logró los resultados esperados. En lugar de mejorar las condiciones laborales, generó injusticia laboral, reflejada en la vulneración de derechos esenciales como la estabilidad laboral, el pago de salarios justos y el acceso a la seguridad social. Estas deficiencias llevaron a su derogación en 2008 mediante el Mandato Constituyente No. 8.

En relación con el principio de igualdad, la Constitución ecuatoriana garantiza que todas las personas reciban un trato y protección iguales ante la ley. Asimismo, refuerza la igualdad material al establecer que “**a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración**” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En un Estado que prioriza los derechos, como Ecuador, el principio de igualdad debe ser una base fundamental para la protección del trabajo. Esto implica crear condiciones laborales equitativas que no solo reduzcan el desempleo, sino que también contribuyan al fortalecimiento del mercado laboral y al crecimiento productivo del país.

Considerando la realidad social y económica de Ecuador, resulta crucial incorporar modelos de contratación que favorezcan a sectores estratégicos de la población, como estudiantes que necesitan trabajar para sostenerse, amas de casa que equilibran sus responsabilidades domésticas y laborales, personas desempleadas y aquellas que desempeñan labores informales. Aunque el contrato por horas buscaba atender estas necesidades, su falta de regulación adecuada provocó la vulneración de derechos laborales. Para que una modalidad como esta sea efectiva en el contexto ecuatoriano, su implementación debe estar fundamentada en el principio de igualdad. Esto garantizará una protección robusta contra problemas como la explotación laboral, la inequidad económica, la falta de acceso a la seguridad social y la inestabilidad laboral.

Para Villavicencio Logroño (2020), en su investigación menciona que el Código de Trabajo de Ecuador establece varias modalidades de contratación, como contratos por tiempo fijo, indeterminado, por temporada, eventual, ocasional, por obra, por tarea, a prueba o a destajo. En todas estas modalidades, el objetivo es que los trabajadores gocen de los mismos derechos fundamentales, incluyendo la seguridad social y otros beneficios laborales.

Asimismo, el Código del Trabajo en su artículo 172, establece que los trabajadores pueden dar por terminado el contrato laboral bajo ciertas circunstancias específicas, siempre que cuenten con el visto bueno de la autoridad competente. Entre las principales causas se encuentran las injurias graves infligidas por el empleador o sus representantes hacia el trabajador o sus familiares cercanos, la disminución o falta de pago puntual de la remuneración acordada, la exigencia de realizar labores distintas a las convenidas, salvo situaciones de urgencia justificadas, y casos de acoso laboral permitidos o cometidos por el empleador o sus representantes (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

En casos de acoso laboral, es fundamental que el trabajador tenga herramientas claras para defender sus derechos. Más allá de solicitar una disculpa pública, la autoridad laboral debe actuar de manera proactiva, promoviendo una conciliación efectiva que garantice justicia para todas las partes involucradas. Sin embargo, en muchos casos, estas conciliaciones no abordan de manera integral el daño causado al trabajador, lo que evidencia la necesidad de implementar protocolos más rigurosos y transparentes. Asimismo, el empleador debe justificar de forma objetiva y proporcional cualquier medida tomada, no solo para proteger los derechos laborales, sino también para fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

El Código del Trabajo también clasifica los contratos laborales en diversas categorías, ofreciendo cierta flexibilidad en las relaciones laborales. Esto incluye contratos expresos o tácitos, con posibilidades de formalización escrita o verbal, opciones variadas de remuneración como sueldo, jornal o participación, y modalidades según su duración, como contratos por tiempo indefinido, de temporada, eventuales u ocasionales. No obstante, aunque estas clasificaciones permiten cierta adaptación a las dinámicas laborales, en la práctica se enfrentan desafíos significativos, como la falta de claridad en las regulaciones para contratos por horas. Este vacío legal contribuye a desigualdades salariales y dificultades en el acceso a beneficios, especialmente para los trabajadores en condiciones más precarias.

Además, para Quispe et al. (2020), resulta urgente que las políticas públicas laborales no solo se limiten a regular las relaciones de trabajo, sino que también promuevan la creación de empleos de calidad. La situación de los trabajadores por horas refleja una falta de cumplimiento del principio de igualdad que se proclama en la legislación, lo que requiere una revisión integral de las leyes y su aplicación práctica. Esto no solo protegerá a los trabajadores, sino que también contribuirá a una economía más justa y sostenible.

Como menciona Morocho (2023), es evidente que la legislación laboral ecuatoriana requiere ajustes profundos para garantizar la equidad entre los trabajadores. En este sentido, la prohibición de la tercerización y la

intermediación laboral en Ecuador es un paso positivo hacia la protección de los derechos de los trabajadores, pero no suficiente. Estas prácticas, aunque eliminadas en la normativa, siguen ocurriendo de manera informal, lo que debilita los esfuerzos por prevenir la precarización del empleo. Es indispensable reforzar la supervisión y sancionar a quienes vulneren las normas, para asegurar condiciones laborales dignas y equitativas.

Desafíos del contrato de trabajo por horas en el contexto ecuatoriano

En Ecuador, el contrato de trabajo por horas plantea múltiples desafíos relacionados con la protección de los derechos laborales. Uno de los problemas más críticos es la vulneración de derechos fundamentales, ya que los trabajadores bajo esta modalidad frecuentemente enfrentan desigualdades en salario, acceso a beneficios sociales y estabilidad laboral. Esta situación se agrava debido a la ausencia de una regulación específica que contemple las particularidades de este tipo de contrato, lo que puede llevar a interpretaciones ambiguas y prácticas laborales injustas.

Otro aspecto importante es la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para los trabajadores por horas. La legislación actual requiere ser reforzada para incluir disposiciones claras que protejan a estos trabajadores y promuevan su bienestar laboral. Quispe et al. (2020), destacan que la normativa debe evolucionar para adaptarse a las demandas de un mercado laboral inclusivo y equitativo.

Además, la pandemia de COVID-19 puso en evidencia las profundas desigualdades en el mercado laboral. Durante la crisis sanitaria, los trabajadores bajo contratos por horas enfrentaron situaciones de inseguridad laboral y carecieron de acceso a beneficios sociales esenciales. Como mencionan Quispe et al. (2020), *“la pandemia exacerbó las condiciones precarias de los trabajadores por horas, evidenciando la necesidad de reformas legislativas urgentes”*.

Además, la supervisión y cumplimiento de las leyes laborales son aspectos críticos que deben ser fortalecidos. Es necesario implementar mecanismos efectivos de monitoreo para garantizar que los empleadores respeten las normativas y que los trabajadores bajo esta modalidad reciban un trato justo y equitativo.

El Código del Trabajo establece en su artículo 47 que *“la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. Para labores realizadas en el subsuelo, el tiempo máximo de trabajo efectivo será de seis horas diarias, y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”*. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

“Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas. Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente”. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Asimismo, mediante acuerdo escrito entre las partes y previa autorización del inspector de trabajo, la jornada laboral puede exceder los límites establecidos en los artículos 47 y 49, siempre que se cumplan ciertas condiciones. Entre estas, se indica que las horas suplementarias no deben superar las cuatro por día ni las doce por semana. Además, el pago por estas horas varía dependiendo del horario en que se realicen: durante el día o hasta las 24:00, el empleador debe pagar un recargo del 50 % sobre la remuneración ordinaria, entre las 24:00 y las 06:00, el recargo es del 100 %, en trabajos a destajo, el recargo se aplica a las unidades de obra realizadas fuera de la jornada habitual, utilizando como base el valor correspondiente al trabajo diurno, el trabajo realizado los sábados o domingos debe ser remunerado con un recargo del 100 %.

Estas disposiciones buscan garantizar una compensación justa por las jornadas extendidas y el trabajo en horarios especiales, promoviendo el respeto a los derechos laborales. En conclusión, el contrato de trabajo por horas en el contexto ecuatoriano enfrenta múltiples desafíos relacionados con la equidad, la estabilidad laboral y el acceso a beneficios. La implementación de mecanismos de supervisión más estrictos y reformas legislativas que aborden las necesidades específicas de este modelo son esenciales para garantizar un trato justo y condiciones laborales dignas para todos los trabajadores.

Contratación por horas y el principio de igualdad en el derecho laboral ecuatoriano. Discusión de resultados

La contratación por horas presenta una dualidad en el derecho laboral ecuatoriano. Por un lado, ofrece ventajas como la flexibilidad laboral y la optimización de costos para las empresas; por otro, plantea desafíos significativos en la aplicación del principio de igualdad consagrado tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo. Este principio establece que todos los trabajadores, independientemente de la modalidad contractual, deben recibir un trato equitativo y estar protegidos contra la

discriminación. A pesar de estas garantías legales, en la práctica, los trabajadores por horas enfrentan inequidades que comprometen sus derechos fundamentales.

Uno de los problemas más críticos asociados con esta modalidad contractual es la exclusión de los trabajadores por horas de beneficios esenciales como el seguro de salud, vacaciones pagadas y aportaciones a la seguridad social. Aunque el Código del Trabajo estipula que estos trabajadores deben recibir una remuneración proporcional y beneficios equivalentes a los de empleados a tiempo completo, las deficiencias en la supervisión y en la aplicación de las normativas permiten que estas desigualdades persistan. Esto evidencia la necesidad de un fortalecimiento institucional que garantice la igualdad real y no solo normativa.

Desde nuestra perspectiva como autores, la percepción de que los contratos por horas son informales y menos estables perpetúa la exclusión de los trabajadores de derechos fundamentales. Esto no solo contradice el marco normativo nacional, sino también los convenios internacionales ratificados por Ecuador, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para superar estas barreras, es imprescindible un análisis profundo y una propuesta práctica que combine el fortalecimiento de la supervisión laboral con la promoción de prácticas más inclusivas.

En base a nuestra investigación, planteamos que las soluciones al problema del principio de igualdad en los contratos por horas requieren de un enfoque integral que abarque las siguientes estrategias:

Fortalecer la supervisión laboral: Proponemos que el Ministerio de Trabajo implemente un sistema de inspecciones periódicas que incluya auditorías detalladas sobre los contratos por horas. Este sistema debe estar respaldado por una estructura sancionatoria efectiva que castigue cualquier incumplimiento en la proporcionalidad salarial y en los beneficios laborales.

Promover la transparencia en la contratación: Las empresas deben estar obligadas a explicitar las condiciones laborales de los contratos por horas. Esto puede lograrse mediante la digitalización de los contratos laborales y su registro obligatorio en una plataforma accesible para los trabajadores y las autoridades laborales. Este enfoque garantizará mayor transparencia y reducirá las posibilidades de abuso.

Capacitación en derechos laborales: Tanto empleadores como trabajadores requieren una formación constante en materia de derechos laborales. Desde nuestra perspectiva, proponemos desarrollar programas educativos en alianza con instituciones académicas y organismos laborales para informar a las partes sobre sus responsabilidades y derechos.

Fortalecer los mecanismos de protección social: Los trabajadores por horas deben ser integrados plenamente al sistema de seguridad social. Sugerimos la creación de un fondo específico de apoyo para este tipo de trabajadores, financiado a través de un porcentaje de las utilidades de las empresas, que garantice su acceso a beneficios como seguro médico y jubilación.

Reformas legislativas específicas: Es necesario proponer que el Código del Trabajo sea reformado para incluir cláusulas claras que regulen la aplicación del principio de igualdad en los contratos por horas, estableciendo medidas de control y sanciones específicas ante incumplimientos. La investigación confirma que la implementación de estas medidas permitirá alcanzar el objetivo general de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad en los contratos por horas en Ecuador. Además, estas propuestas no solo abordan el problema científico identificado, sino que también ofrecen una solución práctica que puede ser aplicada a corto y mediano plazo para fortalecer la equidad en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

El análisis de las normativas laborales en Ecuador revela que, aunque el contrato por horas cuenta con respaldo legal a través del Código del Trabajo y su reglamento, persisten vacíos regulatorios que generan inequidades en su aplicación. Estas deficiencias permiten que, en muchos casos, los trabajadores por horas enfrenten desigualdades en comparación con aquellos con contratos a tiempo completo, especialmente en lo que respecta a beneficios sociales y estabilidad laboral.

El principio de igualdad, establecido en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Ecuador, enfrenta desafíos en su aplicación práctica en los contratos por horas. Aunque la normativa garantiza teóricamente un trato justo y equitativo, la falta de supervisión efectiva y de mecanismos claros para aplicar este principio dificulta que los trabajadores por horas accedan a las mismas condiciones que sus pares con contratos permanentes.

Las reformas legales relacionadas con los contratos por horas, aunque significativas, han sido insuficientes para garantizar la equidad. Las modificaciones en el reglamento laboral han buscado flexibilizar esta modalidad contractual, pero no han abordado de manera efectiva las desigualdades estructurales que afectan a los trabajadores por horas. Esto subraya la necesidad de nuevas reformas que aseguren una mayor protección de los derechos laborales y la aplicación plena del principio de igualdad.

Finalmente, se concluye que la implementación de estrategias como la supervisión laboral fortalecida, la promoción de la transparencia en la contratación, la capacitación en derechos laborales y la integración de los trabajadores por horas al sistema de seguridad social es fundamental

para alcanzar una verdadera equidad en esta modalidad contractual. Estas medidas permitirían que el contrato por horas se convierta en una herramienta viable y justa para enfrentar problemas como el desempleo y la informalidad laboral en Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altamirano, A. P. (2019). *El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el estado ecuatoriano*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3e381686-7e2c-4478-8bf8-6d13ea-542b8b/content>

Aristóteles. (2015). *Nicomáco De Aristóteles* (Fontana, Vol. 1). Brontes. <https://www.buscalibre.ec/libro-etica-a-nicomaco/9788415999881/p/47414042>

Bayón, J., & Arenas, A. J. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 737-768. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24635>

Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Constitucion-de-la-Republica.pdf>

Ecuador. Congreso Nacional. (2000). Ley de Transformación Económica del Ecuador. *Registro Oficial 92*. <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/trole.pdf>

Ecuador. Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

El Comercio. (2024). *Gobierno busca regular el trabajo por horas vía acuerdo ministerial*. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/gobierno-busca-regular-trabajo-horas-acuerdo-ministerial.html>

Gaspar, M. E., Alvarado, H. B., & Díaz, I. J. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 383-389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383

Mendieta, P. M. (2023). *Análisis del contrato de trabajo por horas en el Ecuador*. (Trabajo de titulación). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Morocho, M. F. (2023). *La simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Chimborazo.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. <https://igualdad.cepal.org/es/digital-library/convenio-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion-1958-num-111>

Quispe Fernández, G. M., Ayaviri Nina, D., Villa Villa, M. V., & Velarde Flores, R. (2020). Comercio informal en ciudades intermedias del Ecuador: Efectos socioeconómicos y tributarios/ Informal trade in intermediate cities of Ecuador: Socioeconomic and tax effects. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(3), 207-230. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33243>

Villavicencio Logroño, L. K. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 7, 366-404. <https://vlex.ec/vid/regimen-laboral-empresas-publicas-866712642>