

**EL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL CONTEXTO ECUATORIANO /THE HOURLY EMPLOYMENT CONTRACT AND LABOR RIGHTS IN THE ECUADORIAN CONTEXT**

**Autores:**

<sup>1</sup>Evelin V. Vélez Rodríguez, <https://orcid.org/0009-0005-3803-4956>, [evelez\\_est@utmachala.edu.ec](mailto:evelez_est@utmachala.edu.ec)

<sup>2</sup>Armando R. Durán Ocampo, <http://orcid.org/0000-0002-9524-0538>, [aduran@utmachala.edu.ec](mailto:aduran@utmachala.edu.ec)

<sup>1,2</sup>Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

**Resumen**

El presente estudio se centra en analizar, por un lado, cómo el trabajo por horas era una forma de precarización laboral que perduró en la legislación ecuatoriana casi una década, esto es desde el año 2000 hasta el año 2008; y por otro, en explicar cómo existen otras figuras contractuales laborales y civiles que, al día de hoy, son prácticamente una forma de contratación laboral por horas, las que, con ciertas pero pequeñas diferencias, también son una forma de precarización laboral. Se analiza la vulneración de los derechos laborales en el contrato por horas y los puntos de coincidencia entre este tipo de contratos y los mencionados con anterioridad, comparándolos y verificando sus elementos esenciales. Se hace especial referencia en la investigación a dos figuras contractuales, la primera es el contrato de jornada parcial permanente que presenta demasiadas coincidencias con el contrato laboral por horas y, también, al enmascaramiento del contrato de prestación de servicios profesionales.

**Palabras claves:** contrato laboral, contrato laboral por horas, derechos, precarización.

**Abstract**

The present study focuses, on one hand, on analyzing how hourly work was a form of labor precarization that persisted in Ecuadorian legislation for nearly a decade, from 2000 to 2008. On the other hand, it aims to explain how other labor and civil contractual arrangements currently function practically as hourly labor contracts, which, with some minor differences, also represent forms of labor precarization. The study examines the violation of labor rights in hourly contracts and identifies points of convergence between these contracts and the aforementioned ones by comparing and verifying their essential elements. Special attention is given to two contractual figures: first, the permanent part-time contract, which shares many similarities with the hourly labor contract; and second, the disguised contract for the provision of professional services.

**Keywords:** employment contract, hourly employment contract, rights, precariousness.

## Introducción

En el contexto laboral ecuatoriano es muy frecuente que las empresas realicen contratos temporales a los trabajadores, en los que, sin lugar a dudas se vulneran derechos de los mismos, pero, de momento, esta posibilidad está permitida por la ley. En Ecuador existen diversas formas de contratación y entre ellas se destaca, dentro de la práctica laboral, el contrato de trabajo para la prestación de un servicio determinado o por obra dentro de un giro de negocio, con motivo de que los empleadores no tienen la obligación de asegurar a los trabajadores bajo esta modalidad de contrato y, fundamentalmente, porque pueden despedir a los trabajadores en cualquier momento, sin ninguna excusa concreta.

Aunque el contrato por horas no se encuentra desde hace algunos años previsto en la legislación laboral del Ecuador, en el año 2024, por medio de un proceso de referéndum propuesto por el gobierno del Ecuador, se pretendía aprobar una reforma constitucional que lo volvería a permitir, pese a sus detractores que son fundamentalmente jueces, abogados y juristas, conocedores de las consecuencias jurídicas que esto puede y está acarreado en la actualidad, la pregunta concreta de la consulta popular fue:

¿Está usted de acuerdo con que se enmiende la Constitución y se reforme el Código de Trabajo para regular los contratos de trabajo a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores de acuerdo con el Anexo 11? (Ecuador, Consejo Nacional Electoral, CNE, 2024).

Este tema de la contratación por, servicios, por obra o por horas ha sido objeto de constantes debates en el Ecuador, muchos juristas han analizado la forma de contratación y muchos abogados la han tenido que alegar en juicio como una vulneración a la seguridad laboral, al derecho a la seguridad social y la estabilidad emocional y económica del trabajador. La modalidad de contratación por horas le permite al empleador, a riendas sueltas, contratar a personas por tiempos reducidos y, una vez que se le ha vencido el contrato, a realizar otro contrato nuevo, como si la relación laboral anterior jamás hubiera existido ni generado derechos en relación al empleado.

La razón que ha pretendido justificar esta modalidad de contratación o similares, por años, es una mayor flexibilidad en los procesos de contratación, con motivo o con la justificación de la necesidad de disminuir el desempleo, sin embargo, las tasas de desempleo siguen siendo un problema grave y por resolver en el Estado ecuatoriano y los trabajadores han sufrido, maltratos, humillaciones, impagos, han tenido que realizar múltiples tareas, realizar trabajos extraordinarios no remunerados y vivir experiencias sumamente abusivas

como consecuencia de que sabe que su empleador lo puede despedir sin consecuencias (Ecuador, Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC, 2024).

Uno de los temores más fuertes que existe en relación a esta forma de contratación es la precariedad laboral, teniendo en cuenta que se trata de situaciones profesionales donde los trabajadores resultan víctimas de condiciones de contratación y empleo que derivan en la incertidumbre, la inseguridad laboral, la recesión de derechos y la falta de garantías más allá de los límites normales que supone el acuerdo laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo, se le denomina precarización a la situación laboral de una persona que se encuentra contratada sin ningún tipo de seguridad, debido a que su forma de contratación es temporal, sea el contrato a tiempo fijo, el trabajo a domicilio y la subcontratación (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1997).

Entre las razones de precariedad laboral que han sido señaladas por la Organización Internacional del Trabajo están: que el trabajador no reciba en realidad el sueldo que, en principio, le corresponde por la actividad laboral que realiza, que la persona trabajadora no se le reconozcan sus derechos a la seguridad social con motivo de la falta de afiliación por parte de su empleador y finalmente que existen riesgos psicosociales evidentes en el entorno laboral, tales como: situaciones de insalubridad, condiciones de inseguridad, trabajo sin contrato o con cláusulas abusivas etcétera (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

A partir de todo ello, la problemática jurídica se centra en que el contrato de trabajo por horas es mal visto por el sector de la población que pretende proteger los derechos laborales, sin embargo, el sector comercial y empresarial lo ve como una herramienta positiva para dinamizar y optimizar la producción de bienes y servicios. Básicamente, los empresarios ajustados a esta modalidad de contratación han logrado que los derechos laborales sean ignorados en cierta medida y que ello no sea ni siquiera perceptible para el trabajador, no así para los operadores del Derecho, quienes manifiestan que se trata de una situación de retroceso en el ámbito laboral legal (Fares Peñafiel, Cuchiparte Pastuña, & García Segarra, 2025).

Una de las victorias más grandes del Ecuador en materia de derechos laborales lo fue la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, la cual, en este sentido, buscaba eliminar la precarización laboral en la nación. En este entonces, se dictaron algunas normas que tomaron el nombre de mandatos constituyentes, entre los que se destacó el llamado "Mandato Constituyente No. 8" (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). El mandato tenía como propósito elemental eliminar la tercerización en la relación laboral, o sea, la intermediación entre el empleador y el trabajador, pero terminó eliminando o prohibiendo



también otras cuestiones de precarización laboral, concretamente el artículo 1 y 2 establecen que:

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas (pág. 2).

A partir de la problemática jurídica planteada se establece como problema de investigación el siguiente: ¿Se pueden garantizar los derechos del trabajador en una relación jurídico laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo por horas? En concordancia con ello se ha planteado como objetivo general: analizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales bajo la modalidad contractual por horas en la realidad jurídico laboral ecuatoriana. Asimismo, se han planteado como objetivos específicos, identificar los derechos laborales derivados de una relación jurídico laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo por horas en Ecuador y evaluar las limitaciones que presenta el contrato de trabajo por horas para garantizar el efectivo goce de los derechos laborales en el sistema jurídico ecuatoriano vigente y compáralo con otras figuras contractuales que se utilizan en Ecuador.

Con relación a todas estas cuestiones, la presente investigación resuelve y responde algunas preguntas, tales como: ¿El contrato de trabajo por horas vulnera los derechos laborales? ¿Existe un enmascaramiento de otras figuras contractuales laborales que, no son más que, otra forma de contrato por hora? ¿El contrato de trabajo de jornada parcial, por obra o servicio determinado dentro de un giro de negocios son manifestaciones del contrato de trabajo por horas o no? Con el fin de esclarecer tales cuestiones, se realiza un estudio de las implicaciones que legal y socialmente tienen estas modalidades contractuales, pero haciendo especial referencia a la modalidad de contrato de trabajo por horas (Tabla 1).

**Tabla 1.** Comparativa: Contrato por Horas vs. Otras Modalidades Contractuales

<b>Modalidad Contractual</b>	<b>Duración</b>	<b>Horas de Trabajo</b>	<b>Derechos Laborales</b>	<b>Afiliación al IESS</b>	<b>Estabilidad Laboral</b>	<b>Precarización</b>
Contrato por Horas (2000-2008)	Temporal, sin límite	Sin límite	Limitados (sin décimos, vacaciones, etc.)	No obligatoria	Inexistente	Alta
Jornada Parcial Permanente	Indefinida	≤36 horas semanales	Proporcionales	Obligatoria	Relativa	Moderada

Modalidad Contractual	Duración	Horas de Trabajo	Derechos Laborales	Afiliación al IESS	Estabilidad Laboral	Precarización
Contrato Eventual	≤180 días/año	Jornada completa	Proporcionales (+35% salario)	Obligatoria	Temporal	Moderada-Alta
Contrato Ocasional	≤30 días/año	Jornada completa	Proporcionales (+35% salario)	Obligatoria	Temporal	Alta
Servicios Profesionales	Temporal, sin límite	Sin límite	Ninguno (contrato civil)	No aplica	Inexistente	Muy Alta

**Fuente.** Elaboración propia basada en el artículo y referencias citadas (Código de Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135, etc.).corte

La investigación tiene una fuerte base documentológica y jurídica, puesto que se analizan estudios académicos, legislativos y jurisprudenciales. Se trata de una investigación cualitativa con un objeto de estudio concreto que es verificar si el contrato de trabajo por horas vulnera o no derechos laborales de los trabajadores en Ecuador. Se utiliza el método de análisis y síntesis comúnmente empleado en el estudio de normas y que da lugar a una explicación más comprensible para las personas que no son abogadas, con lo que se evalúa, además, las modalidades contractuales del Código de Trabajo. Se emplea el método exegético y sistemático para analizar la norma constitucional y legal de modo que se puedan identificar contradicciones entre ellas.

A modo de complemento se emplea el método jurídico doctrinal el cual permite analizar las distintas posturas legales que existen y han existido relacionadas con el tema objeto de investigación, de modo que, se pueda arribar a conclusiones concretas y científicamente comprobables. Estos métodos han sido comúnmente utilizados en investigaciones similares, tales como la antes citada de la Revista Metropolitana y que llevaron a cabo Fares Peñafiel, Cuchiparte Pastuña, y García Segarra (Fares Peñafiel, Cuchiparte Pastuña, & García Segarra, 2025).

### Desarrollo

Seguidamente se desarrollan cuestiones que son objeto de evaluación en el análisis integral de la contratación laboral por horas. Con ello, se procura verificar qué beneficios tiene esta modalidad de contratación y para quién, así como identificar si los trabajadores contratados por horas tienen garantías para sus derechos laborales o estos, simplemente, han sido ignorados y precarizados a consecuencia de la permisibilidad de esta modalidad de contratación.



### **Antecedente histórico de la contratación laboral por horas en Ecuador**

Como se ha hecho breve referencia en la introducción de esta investigación, el contrato de trabajo por horas no es nada nuevo ni pretende que los trabajadores tengan más derechos que en las modalidades de contratos que se utilizan comúnmente desde hace más de una década, sino todo lo contrario, constituye, en realidad, un riesgo latente de precarización de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos. Según (Noboa Jácome, Ávila Rivera, & Barros Mayorga, 2024)

Los contratos por hora son aquellos en los que las partes acuerdan el monto total de remuneración por cada hora de trabajo. Estos contratos pueden ser utilizados para cualquier tipo de actividad. Cualquiera de las partes tiene la libertad de terminar el contrato en cualquier momento (pág. 72).

El tema de la flexibilidad laboral, que no es para nada nuevo tampoco, es el que ha dado lugar al argumento de que los empleadores y trabajadores puedan concertar contratos en los que el trabajo va a ser pagado por horas trabajadas y no por jornada, o sea, la jornada laboral ordinaria de antaño con un tiempo y un horario fijo. El horario flexible le permite al trabajador organizarse y distribuir sus horas de trabajo según su conveniencia y libera al empleador de su responsabilidad de control sobre el primero, teniendo en cuenta que quien tiene que justificar el trabajo para poder cobrar las horas, es el trabajador (Villacís Naranjo, Quintana Saldarriaga, & Quintana Saldarriaga, 2019).

Según (Villacís Naranjo, Quintana Saldarriaga, & Quintana Saldarriaga, 2019) en el artículo “La flexibilidad laboral”:

La investigación permite establecer que si bien el Ecuador requiere una nueva legislación laboral que responda a la nueva economía global, no necesariamente la flexibilidad laboral conlleva a dinamizar la creación de empleo, en este sentido es indispensable dar una respuesta estructural ya que la competitividad no tiene como única variable la tasa salarial (pág. 42).

O sea, según el autor es necesario que exista una legislación más flexible que la tradicional en cuanto a contratación laboral, pero, a su criterio, esta debe estar encaminada a la protección de los derechos del trabajador y a que, en ella, se establezca un equilibrio entre las garantías de los derechos y las garantías de la productividad, adaptado a las transformaciones que implican las nuevas realidades socioeconómicas y al uso de las tecnologías.

En el año 2000 en Ecuador se promulgó una ley que se denominó: Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trolebús) (Ecuador, Congreso Nacional, 2000), la cual reformó el Código de Trabajo y permitió a los sujetos de la relación laboral acordar un monto total de remuneración por horas de trabajo, lo cual se podía acordar en cualquier tipo de actividad laboral. El capítulo XII “De las reformas del Código del Trabajo” dispuso:

Art. 84.- Refórmese el título del artículo 17 por el siguiente: Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.

Art. 85.- Al final del artículo 17, agréguese: 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. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador si podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2000, será el 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que, con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

Según esta norma, el precio burlesco que debían pagar como mínimo los empleadores de 0.50 centavos por hora de trabajo, no implicaba el reconocimiento de otros derechos, tales como el pago de utilidades, pagos de décimos u otras remuneraciones adicionales, tampoco existía un límite de horas a trabajar en virtud de estos contratos, sino que el pago estaba en correspondencia con la cantidad de horas que el trabajador acreditara como trabajadas, quien, si cobraba tan poco en virtud de cada hora de trabajo, tendría que trabajar cada vez más para poder satisfacer sus necesidades económicas y las de su familia.

El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva ni a hacer aporte sobre las remuneraciones de los trabajadores a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas -IECE-. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se hará por planillas separadas. El empleador que mantuviere contratos de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá trasladarlos a la modalidad de pago por horas (pág. 35).



Este otro apartado señala claramente como los fondos de reserva estaban excluidos de la responsabilidad del empleador, así como el pago de capacitaciones o becas, lo único beneficioso en él es la prohibición al empleador de trasladar a los trabajadores contratados por otra modalidad a la horaria. En esencia, según (Lana Medina, 2024) el valor aproximado de ingresos de una persona durante la vigencia de esta norma era de 80 dólares mensuales, luego del proceso de dolarización del Ecuador del año 2000 y ello fluctuaba dependiendo del trabajador propiamente dicho, asimismo, se plantea que esto incluía todo los ingresos del trabajador, o sea, las vacaciones, los décimos, los descansos obligatorios y ello, sumado al hecho de que el valor hora se mantuvo durante muchos años a niveles muy bajos en correspondencia con el salario básico del trabajador contratado bajo otra modalidad.

La otra desventaja relacionada con el trabajo por horas era la inestabilidad laboral, lo que significó una de las razones por las cuales luego quedara definido el contrato por horas como una de las formas de precarización laboral, debido a que los trabajadores tenían las peores condiciones de trabajo al ejercitar sus labores, solo comparables con las tercerizaciones y las intermediaciones laborales. A partir de toda esta situación es que, durante el desarrollo constituyente del año 2008, se dictó el antes mencionado Mandato Constituyente No. 8, de modo que, se paralizaran inmediatamente todas estas situaciones de precariedad laboral.

La materialización legislativa y constitucional del Mandato Constituyente No. 8 (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), tuvo lugar a partir del año 2008, con la entrada en vigor del nuevo orden constitucional, en el que el artículo 327 dispuso lo siguiente:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador prohibió expresamente la intervención de empresas empleadoras en las relaciones contractuales laborales, pues estos cobraban comisiones al empleador para proporcionarles el empleado adecuado quedándose con buena parte del rédito de plusvalía generado. En segundo lugar, se prohíbe

la contratación laboral por horas, la que es catalogada como una forma de precarización laboral que, además, afecta los derechos de la persona trabajadora.

Desde entonces y hasta el año 2024, ello ha sido una constante en la defensa de los derechos laborales, tal es así que, existen muchos casos donde se han utilizado otras formas de contratación para enmascarar la contratación laboral por horas y a las cuales se hace referencia más adelante. En el año 2024, con el paquete de propuestas de modificaciones a la norma suprema del Ecuador, se incluyó una pregunta que pretendía la inclusión de la contratación laboral por horas, mediante la propuesta de modificación del artículo 327, el que quedaría redactado de la siguiente manera:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El contrato a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores, no constituyen formas de precarización laboral. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Noboa Jácome, Ávila Rivera, & Barros Mayorga, 2024, pág. 74).

Con ello, se pretendía nuevamente justificar la contratación por horas con la condicionante de que el empleador contratara al trabajador bajo esta modalidad por una sola vez, siendo lo más probable que, una vez extinta la relación laboral, se volvieran a despedir y sustituir por un nuevo trabajador contratado por horas, o sea, se hubiera legitimado con esta forma de contratación una nueva manera de burlar los derechos laborales.

### **Las máscaras de la contratación laboral por horas en el Código de Trabajo**

Pese a la prohibición del artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador y la declaración de que el trabajo por horas es una forma de precarización laboral, el Código de Trabajo todavía regula algunas formas de contratación laboral que, a consideración de la ciudadanía, todavía constituyen modos de contratación laboral por horas. Tal es el caso de los contratos de jornada parcial permanente, los contratos eventuales y de temporada y los contratos de servicios profesionales.

### **Los contratos de trabajo de jornada parcial permanente**

Esta modalidad de contratación está desarrollada por el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135 (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018), publicado en el Registro Oficial No. 265 desde el 10 de junio de 2018, y ello, en concordancia con lo determinado en el artículo 82 del Código de Trabajo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2005), donde, a criterio de muchos investigadores no es más que una forma de contratación por horas legal, enmascarada y permitida por el ordenamiento jurídico nacional. Según esta norma se considera jornada parcial: “aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) semanales y menos de ciento sesenta (160) horas al mes” (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 3).

Define también como jornada parcial permanente a la relación laboral que, sin cumplir con el tiempo ordinario de las 8 horas diarias y 40 semanales, genera estabilidad laboral, aunque con características especiales y de naturaleza distinta (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018). Según el artículo 4 del referido Acuerdo Ministerial, el contrato de jornada parcial permanente se concierta:

Para atender actividades especiales, se podrá celebrar un contrato de trabajo a jornada parcial permanente, el mismo que por su naturaleza se aplica para aquellas labores, en la cual el trabajador no cumpla con una jornada ordinaria completa de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana y se acuerda la prestación de servicios por parte del trabajador durante un número menor de horas, las mismas que no pueden ser más de treinta y seis (36) horas semanales y tampoco superar ciento sesenta (160) horas mensuales. En el presente contrato de característica indefinida, se puede establecer un período de prueba de 90 días, en concordancia con los artículos 14 y 15 del Código del Trabajo (pág. 3).

En todo caso, queda claro que se trata de una relación laboral suigeneris, con motivo de que reúne los requisitos de la permanencia en el tiempo, sin embargo, no es un contrato indefinido ordinario, tampoco es un contrato ocasional ni eventual. Las horas trabajadas por la persona bajo esta modalidad contractual no podrán ser superiores a las 36 horas semanales ni seis diarias. La diferencia fundamental con el trabajo por horas, que es lo que se cuestiona en el presente estudio, es el reconocimiento de derechos obligatorios del trabajador, o sea, en esta modalidad de trabajo según el propio acuerdo, en el artículo 5, se deben pagar al trabajador y se deben calcular en base a las horas de trabajo, pero no por ello se les puede privar de los beneficios de ley. De igual modo tienen derecho a la seguridad social y a vacaciones remuneradas (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018).



Este tipo de contratación tiene algunas ventajas y es que, permite la contratación con cierta flexibilidad, de modo que los empleadores pueden adaptarla a las necesidades reales que determinan la demanda, sobre todo, en la prestación de servicios de hostelería y turismo, ofrece una oportunidad laboral a personas que solo pueden o que solo quieren trabajar algunas horas al día o a la semana sin que sea un contrato por horas de trabajo, como pretendía la modificación de la consulta popular.

Asimismo, ha sido objeto de múltiples críticas debido a que se le considera un instrumento que ha servido a los empleadores para enmascarar la contratación laboral por horas ya que, se fragmenta el empleo, pues el salario pagado no alcanza para la satisfacción de las necesidades básicas, se disminuyen costos laborales e irrespetan proporcionalmente los beneficios sumados a la falta de control del Ministerio del Trabajo en este sentido (Lana Medina, 2024).

Todo ello implica que, estos contratos son una alternativa legítima para procesos laborales donde se respeten principios constitucionales de trabajo digno, remunerado y estable, sin embargo, ciertamente es utilizado para eludir la obligación de otras formas de contratación ordinaria y con ello, el reconocimiento pleno de derechos laborales, por eso podría convertirse en una forma de precarización laboral similar al trabajo por horas.

### **Los contratos de trabajo eventuales**

Esta modalidad de contratación en Ecuador está regulada en el artículo 17 del Código de Trabajo y ha sido desarrollada por una serie de acuerdos ministeriales. En tal sentido, el Código de Trabajo plantea que se entienden como eventuales los contratos:

Que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador (Ecuador, Asamblea Nacional, 2005, pág. 11).



Como se puede interpretar de la simple y llana lectura del referido concepto normativo, una de las características de este contrato es la temporalidad, o sea, el mismo tiene una duración limitada en el tiempo, que según la norma no podrá ser superior a los 180 días dentro de un año, lo que son, aproximadamente, 6 meses. Es un contrato que tiene un propósito concreto y es que se celebra para cubrir una necesidad extraordinaria, no previsible para el empleador con anterioridad, como pueden ser: eventos, licencias, espectáculos, ferias, ausencias de otros trabajadores etcétera.

Otra característica de la relación laboral es que, las eventualidades por las que se es contratado no deben formar parte de un giro de negocio y una vez concertada la relación laboral bajo esta modalidad, deberá ser registrada obligatoriamente la relación laboral en el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días subsiguientes. Finalmente, se plantea que el trabajador tiene derechos a los beneficios de ley en forma proporcional al tiempo trabajado, lo que incluye la seguridad social, el pago de las utilidades generadas, décimos, etcétera (Vega Atiencio, 2022).

A los empleadores este tipo de contratación les resulta sumamente conveniente, teniendo en cuenta que les facilita las cosas cuando existen picos de demandas de los productos que comercializa o de los servicios que brinda, pudiendo contratar a personas sin necesidad de ampliar su nómina. A quienes no les resulta tan conveniente es a los empleados, que deben disfrutar del trabajo y los ingresos mientras dure la necesidad y una vez cubierta, vuelve a su situación de desempleo.

Entre los problemas que ha generado la contratación eventual está que muchos empleadores lo sobreutilizan y concertan estos contratos de forma sucesiva con trabajadores para que cumplan, una y otra vez, con una serie de funciones que, en realidad, tienen un carácter permanente y no temporal. El problema es que con ello se evade la contratación indefinida y priva a los trabajadores de disfrutar de su derecho a la estabilidad y seguridad laboral. La forma más común de que esto suceda es evadiendo la obligación de inscribir los contratos eventuales en el Ministerio del Trabajo y, consecuentemente, el impago de la seguridad social de ese trabajador, afectando sus derechos laborales y fundamentales (Burneo, 2019).

Este contrato eventual es una forma de contratación tan válida como cualquier otra reconocida por la ley y en el marco de la economía nacional, es incluso, una necesidad en no pocas ocasiones donde se requiere la adaptabilidad para cubrir la urgencia o necesidad, pero el uso inadecuado de esta figura contractual puede también ser una máscara para no declarar relaciones laborales que en realidad son permanentes, convirtiéndose entonces en una forma



de trabajo por horas o de precarización laboral. Para su enfrentamiento es necesario la regularidad de procesos de control institucional y empresarial que deben ser ejecutados por el Ministerio del Trabajo o instituciones delegadas de modo que se judicialicen los abusos de la institución.

### **Los contratos ocasionales y de temporada**

Los contratos ocasionales y de temporada, al igual que los eventuales están regularizados en el artículo 17 del Código de Trabajo del Ecuador. Respecto al primero, se puede decir que es un contrato temporal que se autoriza para atender incrementos extraordinarios, que tiene como característica que no son considerados permanentes y que son resultado de una situación de imprevisibilidad. Según el Código de Trabajo:

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador (Ecuador, Asamblea Nacional, 2005, pág. 11).

Básicamente, esta modalidad de contrato pretende sostener una situación inesperada y a la vez, flexibilizar el trabajo de talento humano para enfrentar una determinada situación puntual, sin que por ello resulte imprescindible alterar la estructura organizacional ordinaria de la empresa o institución. Solo se podrá concertar este tipo de contrato por un tiempo máximo de 30 días al año y en caso de que la necesidad persista habrá de ser evaluada otra forma de contratación para enfrentar la eventualidad.

El contrato de temporada, por otro lado, de igual modo previsto en el artículo 17 del Código de Trabajo, es el que se utiliza para el enfrentamiento de actividades que, si son previsibles e incluso, son recurrentes pero que no tienen un carácter permanente durante el año calendario, tal es el caso del turismo de temporada, la realización de actividades de producción agrícola, etcétera. A diferencia del anterior contrato, las actividades si se encuentran dentro de un determinado giro de negocios, pero las actividades para las que resulta necesario el trabajador no son de carácter permanente sino temporal y lo normal, es que se repitan una y otra vez, en años consecutivos (Ortiz Chamorro & Barrionuevo Núñez, 2024).

Entre las variables que comúnmente se cuestionan los constitucionalistas y los juristas en general relativas a estos contratos están: el derecho de las personas a un trabajo digno previsto por el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el principio de



estabilidad laboral descrito en el artículo 326.6, la prohibición expresa de la precarización laboral del artículo 327 y el principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales del artículo 326 numeral 2, todos ellos de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). La cuestión es que, a criterio de la Corte Constitucional del Ecuador, cualquier tipo de figura contractual que se preste para ocultar, disfrazar o fragmentar relaciones laborales estables y ordinarias, de modo que incida negativamente en la estabilidad laboral de una persona puede ser declarado una vulneración de derechos constitucionales y, por supuesto, legales (Noboa Jácome, Ávila Rivera, & Barros Mayorga, 2024).

### **Los contratos de servicios profesionales**

El contrato de prestación de servicios profesionales, como las figuras contractuales antes desarrolladas, es perfectamente legal y válido en Ecuador, en virtud del cual los empleadores suelen contratar a personas para la realización de actividades específicas, sin que, por esta razón, se constituya una relación laboral entre ellos. Sin embargo, como en el caso de las figuras anteriores, suele ser utilizada para enmascarar relaciones laborales que deberían ser permanentes, dando lugar a la precarización laboral y es, prácticamente igual, a una relación laboral por hora.

Según (Peñarreta Gallardo, 2023) los contratos de prestación de servicios tienen su naturaleza en el Código Civil, básicamente en la institución que hace referencia a los contratos de arrendamiento que están regulados en el artículo 1856 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). En la figura jurídica específica del contrato de arrendamiento inmaterial y es que, este artículo establece:

Arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado, salvo lo que disponen las leyes del trabajo y otras especiales (pág. 385).

El análisis de la autora (Peñarreta Gallardo, 2023) es correcto, teniendo en cuenta que la base de este radica en el hecho de que no solamente es procedente el arrendamiento de bienes, como suele suceder en otras legislaciones civiles, sino que la ley plantea como posible el arrendamiento de un servicio por el que se recibe una contraprestación por parte del arrendador, que es el pago. Concretamente esta investigadora señala que:

A manera de resumen, en razón de lo mencionado en los artículos 1856 y 1941 podemos establecer que, al hablar del arrendamiento de servicios inmateriales estaríamos frente a un contrato, en el cual ambas partes se obligan recíprocamente,



una de ellas se compromete a realizar una obra inmaterial o en la cual la habilidad intelectual prevalece sobre el trabajo manual, como una creación literaria, mientras que la otra parte se compromete a cancelar un precio establecido por dicho servicio. Aunque la normativa ecuatoriana no nos aporta una regulación exhaustiva sobre este contrato es importante tener en cuenta las disposiciones mencionadas ya que nos ayudan a tener claras sus características (Peñarreta Gallardo, 2023).

Por otra parte, tenemos el Código de Trabajo, el que en su artículo 8 define lo que en Ecuador se entiende como un contrato individual de trabajo el “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2005, pág. 4), ello quiere decir que los elementos de la relación laboral van a ser: la prestación personal de un servicio determinado en el convenio, la remuneración o pago por esta prestación y la relación de subordinación o dependencia, si se probara ello bajo cualquier circunstancia, se estaría probando la relación laboral, que es lo que suele pasar pese a la suscripción de contratos de prestación de servicios profesionales.

Ejemplo de ello son numerosos casos entre los que se destaca: la sentencia No. 0494-2013-SL de la Corte Nacional de Justicia, la que concluyó, luego del análisis exhaustivo del caso que pese a que se había suscrito un contrato para la prestación de servicios profesionales, la relación que se había desarrollado entre las partes, realmente era una relación laboral de dependencia, por lo tanto, retroactivamente, lo que correspondía era el reconocimiento de todos los derechos laborales dejados de percibir ( Corte Nacional de Justicia, 2013). Otro ejemplo lo es, la Sentencia No. 0314-2014-SL de la propia Corte, donde de manera similar al anterior caso, concluyó que en los casos de contratación para la prestación de servicios en las que se genere subordinación y dependencia, figuran como una relación laboral y, por tanto, los trabajadores, en realidad deberían haber suscrito un contrato bajo relación de dependencia (Corte Nacional de Justicia, 2014). A partir de los elementos anteriores podemos desatacar y resumir diferentes casos (Tabla 2)

Con todo ello, queda establecido que el uso inadecuado de la figura de contrato de prestación de servicios profesionales da lugar a una práctica inadecuada que es manifestación de precarización laboral, en tanto los trabajadores contratados bajo esta modalidad no son titulares de ningún derecho laboral, pues por su naturaleza, ni siquiera es un contrato laboral sino civil. Esto da lugar, a diario, a la evasión de obligaciones laborales, pues los empleadores simulan una relación laboral civil y con ello, evitan la obligación de



cumplir con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el pago de vacaciones, de los décimos y de otros beneficios laborales .

**Tabla 2.** Casos Jurisprudenciales Destacados

<b>Sentencia</b>	<b>Año</b>	<b>Hallazgo Principal</b>
Corte Nacional No. 0494-2013	2013	Contrato de servicios profesionales declarado como relación laboral por subordinación.
Corte Nacional No. 0314-2014	2014	Similar al anterior, con reconocimiento retroactivo de derechos laborales.

**Fuente.** vlex.ec (2013, 2014).

Otra manifestación clara del argumento referente a la precarización bajo esta modalidad es la falta de estabilidad laboral, pues el trabajador no cuenta con protección alguna ante la arbitrariedad latente y permanente de su empleador, quien puede dar por terminado el contrato civil en cualquier momento sin consecuencias, ni pagarle nada al trabajador y por último, la desprotección social, pues, al no ser un contrato laboral, las personas no tienen acceso a las prestaciones de salud, no tienen derecho a acumular para su jubilación ni obtener ningún beneficio que reconoce la seguridad social.

### **Conclusiones**

El trabajo por horas es una figura contractual jurídico laboral que no se encuentra dentro de las formas de contratación laboral desde el año 2008, quedando eliminada por ser considerada una forma de precarización laboral junto a las tercerizaciones y la intermediación laboral, según el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador.

La figura jurídica de trabajo por horas tenía como peculiaridad que no establecía una jornada mínima de trabajo, aunque se podía pactar un número de horas a diario o semanalmente, se pagaba por horas trabajadas y la remuneración estaba en correspondencia con ello y, aunque en teoría debían afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a los trabajadores muchas veces ello se omitía. En cuanto a los beneficios de ley, muchas veces no se pagaban los décimos ni se consideraban las vacaciones y en cuanto a la estabilidad laboral, no generaba antigüedad y el empleador podía dejar de un lado el contrato en cualquier momento.

Los contratos ocasionales, los contratos de temporada, los contratos de jornada parcial permanentes y los contratos de servicios profesionales, son manifestaciones contractuales que, al día de hoy, guardan un número amplísimo de puntos de coincidencia



con los contratos por horas que se hacían antes de la entrada en vigor de la Constitución de la República del Ecuador de 2008.

Entre los contratos más precarizantes, se destaca el contrato de jornada parcial permanente. Este permite contratar al trabajador por menos de ocho horas diarias y hasta 36 semanales, se paga en correspondencia con el tiempo trabajado, no tiene marcado un tiempo específico de duración y, por tanto, la jornada reducida no tiene fin previsible, existe, en principio, la obligación de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como pasaba en el contrato laboral por horas, lo que básicamente lo hace con casi las mismas características.

Asimismo, el contrato de prestación de servicios profesionales, que no es ni siquiera un contrato laboral, es una forma de precarización laboral manifiesta en la práctica laboral, que comparándolo con el contrato por horas, puede llegar a ser hasta más abusivo que este último teniendo en cuenta que: no es un contrato que genera vínculo laboral alguno, pues es de naturaleza civil, se paga por horas de trabajo pactadas entre el empleador y el trabajador, no existe un límite mínimo ni máximo de horas que se puedan pactar en virtud de dicho contrato, no genera el reconocimiento ni el pago de ningún beneficio laboral, no obliga al empleador a asegurar al trabajador en ningún momento ni a contratarlo de manera permanente ni genera antigüedad, por lo tanto si el empleador decide dar por terminada la relación laboral el trabajador queda absolutamente desamparado.

El trabajo por horas, se llame así o de otra manera, es siempre una forma de precarización laboral, sin importar la figura jurídica que lo enmascare, este sigue existiendo escondido bajo otras modalidades en la legislación nacional. Su reconocimiento o admisión, nuevamente, como figura contractual laboral implicaría un retroceso en los derechos laborales de los ecuatorianos. Más bien, sería oportuno y pertinente que se realice una revisión respecto a las figuras laborales que todavía legitiman, bajo otras denominaciones, esta figura de contratación y sean derogadas o, al menos, modificadas y controladas por las autoridades competentes, de modo que la precarización laboral sea eliminada de la práctica laboral nacional.

### Referencias bibliográficas

Burneo, J. (2019). Análisis económico de las modalidades atípicas del empleo: una mirada al contrato eventual de trabajo en el mercado de servicios. *CAP Jurídica Central*(5), 65-93. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CAP/article/view/2255/2202>

- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República*. Registro Oficial 449. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://app.lexis.com.ec/0e696602-9197-4317-a232-83a7770263e1>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (06 de 05 de 2008). *Mandato Constituyente No. 8 Eliminación y prohibición de tercerización*. Recuperado el 21 de 05 de 2025, de Decreto Legislativo No. 8, Registro Oficial Suplemento No. 330: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/836/1/MANDATO%20CONSTITUYENTE%208%20ELIMINACION%20Y%20PROHIBICION%20DE%20tercerizacion.pdf>
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://app.lexis.com.ec/24d27db7-1eec-4bae-8dca-1b1f4bbcbf20>
- Ecuador, Congreso Nacional. (13 de 03 de 2000). *Ley para la transformación Económica del Ecuador*. Registro Oficial Suplemento No. 34. Recuperado el 21 de 05 de 2024, de <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/trole.pdf>
- Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código Civil*. Registro Oficial No. 46. Recuperado el 23 de 05 de 2025, de <https://app.lexis.com.ec/d5611c75-e9ca-4ed6-a293-ba886d474af9>
- Ecuador, Consejo Nacional Electoral, CNE. (2024). *Preguntas Referéndum y Consulta Popular 2024*. Recuperado el 20 de 05 de 2025, de <https://www.cne.gob.ec/consulta-popular-y-referendum-2024/>
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) I trimestre de 2024*. Recuperado el 20 de 05 de 2025, de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre\\_I/2024\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)
- Ecuador, Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135*. Registro Oficial No. 265. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2018/il180619.pdf>
- Fares Peñafiel, J., Cuchiparte Pastuña, O., & García Segarra, H. (01 de 04 de 2025). *El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el Estado Ecuatoriano*. Recuperado el 21 de 05 de 2025, de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/640/839>



- Lana Medina, E. (17 de 05 de 2024). *La contratación laboral a plazo fijo y por horas en Ecuador*. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://www.net21.org/la-contratacion-laboral-a-plazo-fijo-y-por-horas-en-ecuador/>
- Noboa Jácome, J., Ávila Rivera, M., & Barros Mayorga, F. (2024). Análisis jurídico de la contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano. *Visionario Digital*, 8(2), 70-83. doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v8i2.3018>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Recuperado el 20 de 05 de 2025, de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1997). *Empleo precario*. Recuperado el 20 de 05 de 2025, de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento, CINTERFOR: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>
- Ortiz Chamorro, M., & Barrionuevo Núñez, J. (2024). Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena. *Código Científico Revista de*, 5(E3), 892-915. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/download/350/774/997>
- Peñarreta Gallardo, S. (2023). *La indebida aplicación del contrato de prestación de servicios profesionales como forma de constituir la simulación laboral y su afcción a los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana*. Recuperado el 23 de 05 de 2025, de [https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13890/1/19413.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13890/1/19413.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Vega Atiencie, A. (2022). *Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral, Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador*. Recuperado el 22 de 05 de 2025, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8549545.pdf>
- Villacís Naranjo, R., Quintana Saldarriaga, Y., & Quintana Saldarriaga, G. (2019). La flexibilidad laboral. *Yura: Relaciones Internacionales*(20), 42-60. Recuperado el 21 de 05 de 2025, de [https://www.researchgate.net/profile/Villacis-Naranjo/publication/349988751\\_203-La-Flexibilidad-laboral-1/links/60502466458515e8344a685d/203-La-Flexibilidad-laboral-1](https://www.researchgate.net/profile/Villacis-Naranjo/publication/349988751_203-La-Flexibilidad-laboral-1/links/60502466458515e8344a685d/203-La-Flexibilidad-laboral-1)



1.pdf?\_tp=eyJjb250ZXh0ljp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

vlex. (15 de 07 de 2013). *Sentencia nº 0494-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012)*. Recuperado el 23 de 05 de 2025, de <https://vlex.ec/vid/593225218>

vlex. (16 de 05 de 2014). *Sentencia nº 0314-2014-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012)*. Recuperado el 23 de 05 de 2025, de <https://vlex.ec/vid/642658649>

**Los autores declaran que no existen conflictos de intereses**

**Como citar este artículo:**

Vélez Rodríguez, E. V., & Durán Ocampo, A. R. (2025). El contrato de trabajo por horas y los derechos laborales en el contexto ecuatoriano. *Revista Ciencias Holguín*, 31(3).

**Fecha de envío:** 15 de mayo de 2025

**Aprobado para publicar:** 21 de junio-de 2025