

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE DERECHO Y SOCIEDAD

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

**EVALUACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL PERMANENTE: UNA ALTERNATIVA
AL EMPLEO POR HORAS EN EL CONTEXTO LABORAL ECUATORIANO**

AUTOR:

ERICK SEBASTIÁN ROJAS RODRÍGUEZ

DIRECTOR:

AB. VÍCTOR AUGUSTO ESPINOSA JÁCOME

Quito, D.M., 2025

Dedicatoria

Quiero agradecer a mis abuelos, que han sabido iluminar el camino correcto que debo seguir para avanzar; a mis padres, Gilbert y Mónica, por su apoyo incondicional y por todo el esfuerzo que han hecho para que yo pueda alcanzar esta meta. También a mi hermana y a mis amigos, que han sido un gran apoyo en los momentos difíciles. Y, a mi director de tesis, por su dedicación y por la amistad que me brindó durante todo este proceso.

Resumen

A través de un enfoque metodológico mixto, que combina el análisis documental con el uso de datos estadísticos, esta investigación evalúa la aplicación de la jornada parcial permanente en el Ecuador, con el objetivo de analizar su implementación y garantizar condiciones laborales equitativas. Una regulación clara y coherente de esta modalidad contractual no solo podría contribuir a reducir la precarización laboral y a fortalecer los derechos de los trabajadores, sino que también permitiría posicionarla como una alternativa viable y atractiva para el sector empresarial, especialmente en actividades que demandan flexibilidad operativa.

Este trabajo de titulación examina la jornada parcial permanente como una opción legal y técnica frente a la figura del trabajo por horas, en el contexto del debate nacional sobre la flexibilización laboral impulsado por la Consulta Popular del 21 de abril de 2024. A partir de este marco, se analiza el impacto de este modelo en la estabilidad laboral, la formalización del empleo y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, procurando evidenciar tanto su potencial como sus limitaciones.

La investigación nace de la necesidad urgente de generar nuevas oportunidades de empleo que equilibren la flexibilidad requerida por el sector empresarial con la seguridad jurídica y la dignidad del trabajador, evitando escenarios de informalidad y vulneración de derechos. Desde un enfoque económico y jurídico, se examinan los principales beneficios de la jornada parcial permanente, como la proporcionalidad en el acceso a beneficios laborales, el fomento de la afiliación a la seguridad social, así como los desafíos normativos, interpretativos y sociales que obstaculizan su adecuada aplicación dentro del marco del Derecho del Trabajo ecuatoriano.

Palabras clave: jornada parcial permanente, trabajo por horas, derechos laborales, flexibilización, Ecuador.

Abstract

Through a mixed methodological approach that combines documentary analysis with statistical data, this research evaluates the implementation of the permanent part-time work regime in Ecuador, aiming to analyze its application and ensure fair labor conditions. A clear and coherent regulation of this contractual modality could not only help reduce labor precariousness and strengthen workers' rights but also position it as a viable and attractive alternative for the business sector, especially in industries that require operational flexibility.

This thesis examines permanent part-time work as a legal and technical option in contrast to the hourly work model, within the broader context of the national debate on labor flexibility promoted by the Popular Referendum of April 21, 2024. Within this framework, the study analyzes the impact of this model on job stability, the formalization of employment, and the effective protection of workers' rights, seeking to highlight its potential and limitations.

The research arises from the urgent need to generate new employment opportunities that balance the flexibility demanded by employers with the legal security and dignity of workers, while avoiding scenarios of informality and rights violations. From an economic and legal perspective, the study explores the main benefits of permanent part-time work, such as proportional access to labor benefits, the promotion of social security affiliation, and the regulatory, interpretative, and social challenges that hinder its proper implementation within the framework of Ecuadorian labor law.

Keywords: permanent part-time work, hourly employment, labor rights, flexibility, Ecuador.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Resumen..... | iii |
| Abstract..... | iv |
| Introducción | 1 |
| Justificación | 1 |
| Capítulo 1: La jornada parcial..... | 5 |
| 1.1 Evolución histórica de la jornada parcial en Ecuador..... | 5 |
| 1.2 La jornada parcial permanente..... | 5 |
| 1.2.1 Características esenciales de la jornada parcial permanente en Ecuador: | 6 |
| Capítulo 2: El trabajo por horas y la consulta popular de 2024..... | 9 |
| 2.1 Evolución histórica del trabajo por horas en Ecuador | 9 |
| 2.2 El contrato de trabajo por horas | 10 |
| 2.3 El trabajo por horas propuesto en la consulta popular de abril de 2024..... | 11 |
| 2.3.1 Características del trabajo por horas en el Ecuador..... | 13 |
| Capítulo 3: La jornada parcial permanente en otras legislaciones..... | 14 |
| 3.1 Normativa internacional..... | 14 |
| 3.1.1 Jornada a tiempo parcial en Colombia..... | 14 |
| 3.1.2 Jornada parcial permanente en Chile | 15 |
| 3.1.3 La jornada parcial permanente en España | 16 |
| 3.2 Análisis jurisprudencial | 18 |
| 3.2.1 Análisis a la jurisprudencia en materia de jornada parcial en Colombia..... | 18 |
| 3.2.2 Análisis a la jurisprudencia en materia de jornada parcial en Chile. | 18 |
| 3.2.3 Análisis a la jurisprudencia en materia de jornada parcial en España | 19 |
| | 19 |
| Capítulo 4: Evaluación a la aplicabilidad de la jornada parcial permanente en el Ecuador | 20 |
| 4.1 Situación del empleo actual en el Ecuador | 20 |
| 4.1.1 Horas suplementarias y extraordinarias. | 22 |
| 4.1.2 Citas médicas | 23 |
| 4.1.3 Licencia de lactancia..... | 24 |
| Conclusiones..... | 27 |
| Recomendaciones | 29 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Porcentaje de pobreza en Ecuador, diciembre 2024, por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)..... | 2 |
| Figura 2 Tasa de desempleo a nivel nacional en Ecuador, por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)..... | 3 |
| Figura 3 Porcentaje de población ocupada en el sector informal por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)..... | 4 |
| Figura 4 Porcentaje de población ocupada según rama de actividad por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)..... | 20 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Comparación entre la regulación de la jornada parcial en Colombia, Chile, España y Ecuador (elaboración propia)..... | 17 |
|--|----|

Introducción

El impacto de los cambios económicos en las relaciones laborales, en Ecuador, ha impulsado la adopción de nuevas formas de contratación que intentan conciliar la flexibilidad empresarial con la garantía de los derechos laborales. En este escenario, la jornada parcial permanente se presenta como una opción que, bajo una adecuada regulación, podría satisfacer tanto las necesidades de los empleadores como la estabilidad de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral más dinámico sin comprometer los derechos fundamentales. No obstante, pese a su reconocimiento en el Código del Trabajo ecuatoriano, su aplicación enfrenta múltiples desafíos normativos y operativos que dificultan su correcta implementación.

La Consulta Popular de 2024, que planteó la regulación del trabajo por horas, ha reavivado el debate en torno a la efectividad de los modelos de empleo flexible en el país. Esto ofrece una oportunidad clave para analizar el impacto de la jornada parcial permanente, considerando que, si bien puede aportar soluciones a las necesidades derivadas del mercado, también suscita preocupaciones sobre su posible efecto en la estabilidad laboral y el acceso a prestaciones sociales.

El propósito de este trabajo de titulación es analizar el alcance de la jornada parcial permanente en el contexto ecuatoriano, evaluando su papel dentro del marco normativo vigente y sus implicaciones en la estabilidad económica y social de los trabajadores. A través de una metodología que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, se busca identificar los aspectos positivos y las áreas por mejorar de este régimen laboral, contrastándolo con experiencias internacionales en países como Colombia, Chile y España. Asimismo, se plantea propuestas para optimizar su regulación, con el fin de fortalecer la protección de los trabajadores sin afectar la adaptabilidad empresarial.

Este estudio se desarrolla en un contexto de cambios legislativos y económicos en Ecuador, donde encontrar soluciones que equilibren las necesidades de todas las partes es fundamental para construir un mercado laboral más equitativo e inclusivo. El análisis presentado pretende servir como una herramienta para comprender mejor la jornada parcial permanente y su factibilidad en el país, contribuyendo al diseño de políticas laborales que respondan eficazmente a las demandas del entorno actual.

Justificación

El mercado laboral en el Ecuador constituye un eje fundamental para comprender la aplicabilidad del derecho al trabajo en nuestro país. En este ámbito convergen factores

económicos, sociales y normativos que inciden de forma directa en la calidad del empleo, en el acceso a oportunidades laborales y, sobre todo, en la posibilidad de que los trabajadores ejerzan sus derechos de manera efectiva.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 reconoce al trabajo no solo como un derecho sino también como un deber social, vinculado al principio de dignidad humana y estabilidad laboral:

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

Sin embargo, en la práctica, el ejercicio efectivo de esta garantía se ve limitado por barreras estructurales persistentes, las cuales se reflejan con claridad en los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2024). Según los resultados de diciembre de 2024, la pobreza por ingresos a nivel nacional alcanzó el 33 %, lo que representa un aumento de 2,0 puntos porcentuales en comparación con diciembre de 2023.

| Indicador | Desagregación | dic-20 | dic-21 | dic-22 | dic-23 | dic-24 | Variación significativa dic-23/dic-24 |
|-----------------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------------|
| Pobreza | Nacional | 33,0% | 27,7% | 25,2% | 26,0% | 28,0% | No |
| | Urbano | 25,4% | 20,8% | 17,8% | 18,4% | 20,9% | No |
| | Rural | 49,2% | 42,4% | 41,0% | 42,2% | 43,3% | No |
| Pobreza Extrema | Nacional | 15,4% | 10,5% | 8,2% | 9,8% | 12,7% | No |
| | Urbano | 9,0% | 5,9% | 3,9% | 3,3% | 6,0% | No |
| | Rural | 29,1% | 20,3% | 17,4% | 23,7% | 27,0% | No |

Figura 1 Porcentaje de pobreza en Ecuador, diciembre 2024, por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

En esta misma línea, en las cifras registradas por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2025), se observa que la tasa de desempleo en Ecuador cerró el año 2024 en un 3,4 %, evidenciando una ligera mejora en comparación con el 2023, al reducirse en 0,2 puntos porcentuales. Sin embargo, este comportamiento descendente no se mantuvo en los primeros meses del 2025. Donde de acuerdo con los datos del primer trimestre, la tasa de

desempleo se elevó al 3,8 %, lo que implica un incremento de 0,4 puntos porcentuales con respecto al cierre del año anterior. Este repunte, aunque estadísticamente no significativo según la metodología del INEC, refleja una variación que podría estar relacionada con factores coyunturales como la estacionalidad del empleo o la desaceleración económica.



Figura 2 Tasa de desempleo a nivel nacional en Ecuador, por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Por otro lado, durante el año 2024, la población ocupada en el sector informal representó el 55,2 % del total, reflejando la persistencia de relaciones laborales fuera del marco legal y sin protección social efectiva. Esta tendencia se mantiene al iniciar el 2025, ya que solo en el primer trimestre se reporta que el 53,5 % de la población ocupada en el país se encuentra en el sector informal.

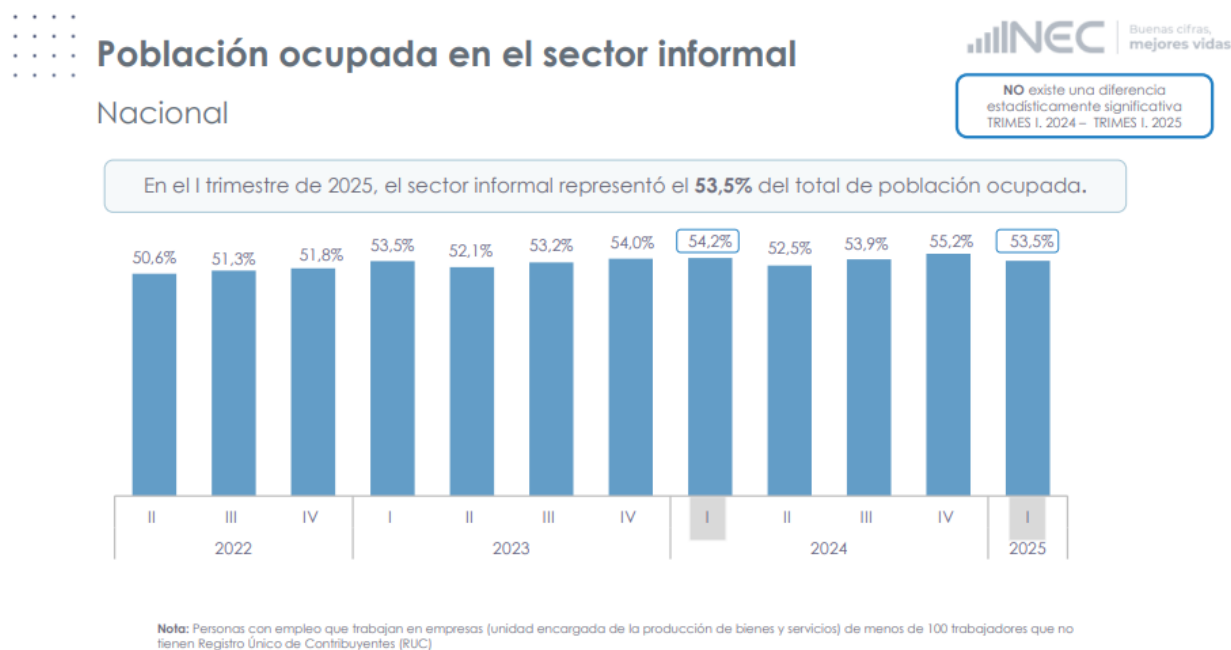


Figura 3 Porcentaje de población ocupada en el sector informal por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Este dato revela que más de la mitad de los trabajadores en el Ecuador desempeñan sus actividades sin acceso a seguridad social, sin condiciones laborales dignas y con escasa estabilidad en sus ingresos, lo que constituye un serio obstáculo para la realización plena del derecho al trabajo en condiciones de dignidad, tal como lo establece la Constitución.

Es así como, a partir de esta realidad, se busca justificar la necesidad de aplicar mecanismos alternativos a la contratación laboral como la jornada parcial permanente, cuya figura ya está contemplada en el Código del Trabajo ecuatoriano y podría representar una solución viable y flexible para incentivar la formalización laboral, sobre todo en sectores con alta rotación o empleos intermitentes.

Capítulo 1: La jornada parcial

Previo a evaluar la jornada parcial como una modalidad contractual alternativa en el Ecuador, es importante analizar su historia y posterior regulación en nuestra legislación y cuáles son los principales postulados y características que rigen esta modalidad de contratación.

1.1 Evolución histórica de la jornada parcial en Ecuador

En Ecuador, las primeras disposiciones relacionadas con la jornada laboral se introdujeron en 1903, cuando se comenzaron a regular los horarios y los días de trabajo en los comercios. Durante este periodo inicial, se instauró una prohibición al trabajo nocturno, aunque se hicieron excepciones para sectores como el turismo y la salud, en los que se permitía laborar por turnos durante la noche, debido a que las jornadas podían extenderse hasta doce horas diarias (Hernández, 2005).

En 1916, el Congreso Nacional estableció de manera oficial que la jornada laboral no debía exceder las ocho horas por día, con la finalidad de poner límites a las condiciones abusivas que enfrentaban muchos trabajadores. Posteriormente, en 1934, se introdujo una reforma significativa que eliminó las jornadas vespertinas de los sábados, lo que redujo la duración semanal del trabajo y estableció un descanso obligatorio. (Hernández, 2005)

Durante el gobierno del general Guillermo Rodríguez Lara, se implementó una nueva reducción en la jornada laboral para el sector público, limitándola a 40 horas semanales y garantizando dos días de descanso semanal, con el objetivo de mejorar la eficiencia administrativa. Esta medida fue extendida al ámbito privado, el 11 de agosto de 1980. (Hernández, 2005)

Finalmente, en 1938 se publicó por primera vez el Código del Trabajo en el Ecuador, el cual mantuvo los principios establecidos por la “Ley del Contrato Individual del Trabajo”, en lo referente a la prohibición del contrato por horas. En concreto, el artículo 45 de dicha norma impedía de forma explícita este tipo de contratación. Desde esa fecha y hasta 1997, el Código del Trabajo fue reformado en cinco ocasiones, y en todas esas versiones se mantuvo la prohibición expresa del contrato por horas (Hernández, 2005).

1.2 La jornada parcial permanente

En el contexto laboral de Ecuador, la jornada parcial permanente es una modalidad contractual prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo, el cual prevé lo siguiente:

Art. 82.- 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 trataren 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.

En concordancia con la norma citada, el Acuerdo Ministerial No.MDT-2018-0135, publicado en el Registro Oficial 265 de 19 de junio de 2018, define la jornada parcial como “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”. De igual forma, el referido cuerpo normativo dispone que el contrato a jornada parcial permanente “es aquel que, por la naturaleza y característica especial, es indefinido y por lo tanto genera estabilidad laboral”. Esta delimitación jurídica nos permite identificar elementos constitutivos esenciales que caracterizan esta institución dentro del derecho laboral, mismos que serán objeto de un análisis pormenorizado a continuación:

1.2.1 Características esenciales de la jornada parcial permanente en Ecuador.

El artículo 82 del Código de Trabajo establece directrices claras sobre las remuneraciones en los contratos de jornada parcial permanente. La norma jurídica determina distintas modalidades de pago, adaptadas a la naturaleza de las labores desempeñadas por el trabajador. A continuación, se desglosan los principales aspectos:

- a) **Remuneración por días:** Este tipo de remuneración se aplica cuando las labores del trabajador no son permanentes o se corresponden a trabajos esporádicos, periódicos o estacionales. Este sistema ofrece flexibilidad, permitiendo que el pago se realice en función del tiempo efectivamente trabajado, adecuándose a las necesidades del empleador y a la temporalidad del puesto. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, C.D.274, 2022)
- b) **Remuneración por semanas o mensualidades:** Para aquellos contratos laborales que implican tareas estables y continuas, el artículo establece que la remuneración debe hacerse en forma de pago regular, ya sea semanal o mensual. Este sistema de pago asegura que los

trabajadores, cuya relación laboral es más estable, reciban una compensación fija y predecible, garantizando una mayor estabilidad económica. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, C.D.274, 2022)

Según el artículo 82 del Código del Trabajo de Ecuador, en los contratos bajo la modalidad de jornada parcial permanente, el salario debe establecerse en función del número de horas efectivamente trabajadas en comparación con una jornada completa. Sin embargo, esta proporcionalidad no puede implicar una remuneración inferior al valor proporcional del Salario Básico Unificado (SBU). Por ejemplo, si un trabajador cumple solo la mitad de la jornada ordinaria (4 horas en lugar de 8 horas), su sueldo no podrá ser menor al 50 % del SBU. En 2025, con un SBU de USD 470, el pago mínimo para esa jornada parcial sería de USD 235.

De la revisión realizada al Acuerdo Ministerial No.MDT-2018-0135, que regula el contrato a jornada parcial permanente en Ecuador, esta modalidad contractual tiene las siguientes características:

- a) **Derechos laborales:** Los trabajadores que se acogen a esta modalidad gozan de los mismos derechos que aquellos empleados a tiempo completo, aunque en una proporción correspondiente a las horas trabajadas. Estos derechos incluyen:
 - o Vacaciones proporcionales
 - o Decimotercero y decimocuarto sueldo
 - o Fondo de reserva
 - o Afiliación al seguro social
 - o Etcétera.
- b) **Estabilidad laboral:** A diferencia de los contratos por horas, la jornada parcial permanente brinda al trabajador estabilidad laboral, lo que significa que no puede ser despedido sin una causa legítima y justificada, conforme a los procedimientos establecidos por el Código del Trabajo, caso contrario el trabajador debe ser indemnizado por despido intempestivo.
- c) **Protección del trabajador:** Constituye una herramienta de protección para los trabajadores, ya que garantiza que los contratos de jornada parcial permanente sean por escrito y se establezca en estos una remuneración proporcional a su tiempo de trabajo, además de los beneficios laborales correspondientes, lo cual es de gran importancia para evitar situaciones de precarización laboral y asegurar que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados.

- d) **Flexibilidad para los empleadores:** Por otro lado, este tipo de contrato ofrece a los empleadores una opción flexible para cubrir necesidades operativas sin comprometer los derechos de los trabajadores. Esta flexibilidad es especialmente útil en sectores donde la demanda de trabajo no es constante, permitiendo ajustar la jornada laboral de acuerdo con las fluctuaciones del mercado, sin dejar de lado las garantías laborales.
- e) **Formalización del empleo:** La regulación de los contratos a jornada parcial permanente promueve la generación del empleo, un aspecto crucial en el contexto ecuatoriano, donde la informalidad laboral ha sido un reto persistente. Este marco normativo ayuda a establecer relaciones laborales claras y equitativas, contribuyendo a mejorar las estadísticas laborales y a reducir la informalidad en el mercado de trabajo.

Esta opción permite que los trabajadores ofrezcan sus servicios durante un número reducido de horas en comparación con la jornada completa, sin que ello implique una relación laboral temporal o esporádica. A diferencia de otras modalidades, este tipo de contrato asegura una estabilidad laboral continua para el trabajador.

Capítulo 2: El trabajo por horas y la consulta popular de 2024

2.1 Evolución histórica del trabajo por horas en Ecuador

Según Sabino Hernández (2005), el contrato por horas en Ecuador tiene una evolución normativa que se remonta a principios del siglo XX. Inicialmente, en 1916, por medio de un decreto legislativo se estableció cómo debía calcularse el pago por hora para los trabajos adicionales. Sin embargo, en 1929, la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo prohibió expresamente esta forma de contratación, prohibición que se mantuvo vigente en el Código del Trabajo promulgado en 1938 y en sus reformas posteriores. En 1990, la legislación introdujo la figura de la jornada parcial con un sistema de remuneración proporcional, y un año después, se permitió un esquema basado en horas mensuales, aunque sin eliminar formalmente la prohibición del contrato por horas.

Fue en el año 2000, con la Ley para la Transformación Económica conocida como “Trole I”, cuando el contrato por horas fue regulado oficialmente, estableciendo requisitos como la formalización por escrito, el registro obligatorio, la posibilidad de terminar el contrato libremente por cualquiera de las partes, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y una remuneración mínima de 50 centavos de dólar por hora, que incluía todos los beneficios laborales (Hernández, 2005).

Posteriormente, el Reglamento a la Ley para la Transformación Económica, promulgado en 2001, estableció ciertas limitaciones, como la prohibición de utilizar esta modalidad en tercerización y un tope del 40 % de trabajadores contratados bajo esta modalidad en una empresa. Sin embargo, las reformas posteriores, de 2002 y 2005, flexibilizaron estas restricciones, permitiendo horas suplementarias, aumentando el límite hasta el 75 % y eliminando la prohibición en la intermediación laboral, lo que amplió el uso del contrato por horas en el mercado laboral ecuatoriano (Hernández, 2005).

Finalmente, el contrato por horas fue eliminado el 01 de mayo del 2008 mediante la promulgación del Mandato Constituyente No. 8, el cual, en su artículo 2, prevé lo siguiente:

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la

jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Cabe destacar que, según el Dr. Jorge Egas Peña (2006), la aplicación del contrato por horas puede resultar útil en determinado tipo de actividades, de carácter excepcional; como lo contemplado en el primer reglamento a la citada ley, pero inconveniente si se aplica con carácter general, para todo tipo de actividades; pues, puede generar abusos y provocar fricciones con el resto del personal de una empresa con contrato indefinido.

La promulgación del artículo 2 del Mandato No. 8 expresa que la Asamblea Constituyente identificó, en la contratación por horas, una vulneración a los principios fundamentales de los derechos laborales, al no garantizar estabilidad en el empleo ni asegurar el acceso a beneficios como el décimo tercero y décimo cuarto sueldos. Esta forma de contratación, al precarizar las condiciones de trabajo, fue considerada una práctica abusiva, lo que justificó plenamente su prohibición.

2.2 El contrato de trabajo por horas

Para comprender con precisión qué implica el contrato de trabajo por horas, es necesario partir del análisis del contrato de trabajo en general. Desde la doctrina, se han desarrollado diversas perspectivas y definiciones que enriquecen la comprensión de esta figura particular, las cuales se exponen a continuación:

Según Cabanellas (2003):

El contrato de trabajo es un acuerdo bilateral mediante el cual una persona natural se compromete a prestar servicios personales bajo la dependencia, dirección y control de otra —el empleador— quien, a su vez, se obliga a pagar una remuneración. La subordinación distingue este vínculo de otras formas de contratación civil o comercial, y su régimen jurídico está orientado a proteger la parte más débil de la relación: el trabajador, lo cual justifica la intervención estatal para establecer garantías mínimas.

Por su parte, De la Cueva (1978), menciona que:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona física, denominada trabajador, se obliga a prestar a otra, llamada patrón o empleador, un servicio personal subordinado, mediante el pago de una retribución, conocida como salario. Este vínculo genera una relación jurídica de carácter continuo, en la cual se manifiesta una situación de dependencia económica y

jurídica del trabajador respecto del empleador, constituyendo así una de las instituciones fundamentales del derecho social.

Tanto De la Cueva como Cabanellas coinciden en que el contrato de trabajo se basa en tres elementos fundamentales: la prestación personal del servicio, la subordinación del trabajador y la obligación del empleador de pagar una remuneración. Sin embargo, De la Cueva enfatiza que esta relación debe ser estable y continua, por lo que es crítico con formas de contratación que rompan con esa lógica, como ocurre con el trabajo por horas.

Llevando estos conceptos a la aplicación del contrato de trabajo por horas, en términos generales, el contrato de trabajo por horas es un acuerdo formal mediante el cual el trabajador se obliga a prestar servicios lícitos al empleador, a cambio de una remuneración establecida por ambas partes, calculada por cada hora laborada. Dicha remuneración no puede ser inferior al valor por hora fijado legalmente, el cual debe contemplar todos los beneficios económicos que conforman el ingreso total del trabajador, incluso cuando se trate de pagos no mensuales.

A través de este tipo de contrato se mantiene la relación de subordinación, expresada en el cumplimiento de horarios, lugar de trabajo, y deberes frente al empleador. Sin embargo, esta modalidad no garantiza estabilidad laboral, ya que puede finalizar por decisión de cualquiera de las partes, sin necesidad de justificación ni sanción, a diferencia de los contratos ordinarios en los que la estabilidad está legalmente protegida.

2.3 El trabajo por horas propuesto en la consulta popular de abril de 2024

El presidente de Ecuador, Daniel Noboa, por medio de la consulta popular realizada el 21 de abril de 2024, propuso la implementación del trabajo por horas como una solución a la crisis de empleo y con el objetivo de hacer más flexible el mercado laboral para los inversionistas locales e internacionales.

La pregunta signada con letra “E” expresaba lo siguiente:

¿Está usted de acuerdo con enmendar la Constitución y reformar el Código del Trabajo para el contrato 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 4?

En el Anexo 4, correspondiente a la pregunta citada, se proponía reformar el artículo 327 de la Constitución, al siguiente tenor:

Art. 327.- 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. (Consulta Popular Ecuador, 2024, Anexo 4) [Énfasis agregado]

Así mismo, en el referido anexo se proponía sustituir el artículo 14 del Código del Trabajo, referente a las distintas modalidades de trabajo permitidas en el Ecuador, por lo siguiente:

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos a plazo fijo; **b) Los contratos por horas**; c) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; d) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; e) Los de aprendizaje; y, f) Los demás que determine la ley". (Consulta Popular Ecuador, 2024, Anexo 4) [Énfasis agregado]

El Anexo 4 incluía mecanismos para prevenir prácticas como la intermediación y la tercerización, que a menudo conducen a la precarización laboral, ya que los trabajadores podrían quedar sin protección por parte de la empresa que se beneficia directamente de su trabajo. Al mantener la prohibición de dichas prácticas, se pretendía garantizar que la contratación por horas no menoscabe los derechos de los trabajadores, protegiendo su bienestar y sus beneficios laborales. De igual forma, uno de los objetivos principales era evitar que los empleadores sustituyan las relaciones laborales vigentes para aplicar esta nueva modalidad.

La ministra del Trabajo, Ivonne Núñez, propuso que el cálculo de la remuneración debía ser con base al Salario Básico Unificado (USD 470 en 2025) dividido para una jornada estándar de 40 horas semanales (160 horas al mes) (Primicias, 2024). En esa lógica, el valor por hora podía haber sido de aproximadamente USD 2,93. Sin embargo, al incluir beneficios sociales, este monto podía llegar a ascender a USD 5 o más, dependiendo de las condiciones específicas del contrato. Esta medida buscaba asegurar una compensación adecuada que permitiera a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y mantener condiciones laborales dignas (Primicias, 2024).

Por último, la propuesta estaba orientada principalmente a grupos como estudiantes, personas con responsabilidades familiares y otros que, por diversas razones, no pueden asumir un

empleo a tiempo completo. El objetivo era ofrecerles una opción laboral flexible que no interfiriera con sus estudios o responsabilidades personales. Este tipo de empleo por hora representaría una alternativa para quienes necesitan ajustar su horario laboral sin perder la oportunidad de obtener ingresos para su sustento o el de su familia (Primicias, 2024).

2.3.1 Características del trabajo por horas en el Ecuador.

La implementación del trabajo por horas en el Ecuador, según El Comercio (2024) podría tener las siguientes implicaciones:

- a) **Facilitará la generación de empleo**, especialmente para jóvenes y grupos vulnerables que tienen dificultades para acceder a trabajos formales. La implementación del trabajo por horas se veía como una estrategia para reducir el desempleo juvenil y fomentar la integración de más personas al mercado laboral formal.
- b) **Formalización de empleo**: Ofrecer contratos por horas permitiría sacar a muchas personas de la informalidad y darles acceso a beneficios legales y sociales, como la afiliación al IESS, lo que proporcionaría mayor seguridad y protección a los trabajadores.
- c) **Flexibilidad laboral**: permitiría a los empleadores contratar personal según sus necesidades, lo que podría generar una mayor eficiencia operativa. Esta flexibilidad beneficiaría tanto a las empresas como a los trabajadores, ya que los horarios podrían adaptarse a la demanda laboral.

En un contexto de constante cambio en el mercado laboral global, el trabajo por horas se consideraba una modalidad adaptable a las nuevas realidades del mercado, especialmente en sectores como servicios, tecnología y turismo, donde la demanda laboral puede ser estacional o fluctuante.

Finalmente, se esperaba que esta modalidad contribuyera a la reducción de costos para los empleadores, ya que, al tener contratos más flexibles, se reducirían los costos relacionados con indemnizaciones y otros beneficios de los contratos permanentes, lo cual podría incentivar la contratación de personal.

Capítulo 3: La jornada parcial permanente en otras legislaciones

3.1 Normativa internacional

3.1.1 Jornada a tiempo parcial en Colombia.

En el marco del derecho laboral colombiano, la figura de la jornada parcial permanente se encuentra regulada en el artículo 197 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que “Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada” (Congreso de la República de Colombia, 1950, art. 197).

Esta disposición reconoce de manera explícita que los trabajadores con jornadas inferiores a la ordinaria, actualmente fijada en 46 horas semanales, gozan de los mismos derechos que aquellos que laboran a tiempo completo, ajustados proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. En consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a la remuneración, prestaciones sociales, afiliación al sistema de seguridad social y demás garantías, sin que exista una diferenciación legal en materia de estabilidad laboral.

En complemento a lo anterior, el Decreto 2616 de 2013 fue expedido con el propósito de facilitar la inclusión laboral de personas que desempeñan trabajos de corta duración o con jornadas reducidas, promoviendo su acceso al sistema de seguridad social. Según lo dispone su artículo primero:

El presente decreto tiene por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar. (Presidencia de la República de Colombia, 2013, art. 1)

De acuerdo con Cortina, Díaz y Mendoza (2023), el contrato a tiempo parcial en Colombia constituye una expresión legítima del principio de autonomía de la voluntad en el derecho laboral, siempre que se respeten los límites normativos y se aseguren los derechos fundamentales del trabajador.

En definitiva, el régimen colombiano reconoce la jornada parcial como una modalidad válida y protegida de empleo, siempre que su aplicación no implique una restricción injustificada de los derechos laborales. El diseño normativo vigente, en especial a través del Decreto 2616 de 2013, materializa un enfoque inclusivo que busca garantizar el acceso efectivo a la seguridad social y a la formalización laboral, favoreciendo la dignidad del trabajo en todas sus formas.

3.1.2 Jornada parcial permanente en Chile.

En el marco del ordenamiento laboral chileno, la jornada de trabajo es definida por el artículo 21 del Código del Trabajo como “*el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato*” (Código del Trabajo de Chile, art. 21).

A su vez, el artículo 40 del citado cuerpo normativo introduce expresamente la jornada a tiempo parcial:

Art. 40 bis. - Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a treinta horas semanales. (Código del Trabajo de Chile, art. 40 bis)

Esta modalidad laboral incluye ciertas particularidades. Por ejemplo, si bien se puede pactar la realización de horas extraordinarias, estas deben responder a circunstancias excepcionales y de carácter temporal. Además, la jornada diaria debe ser continua, con una duración máxima de 10 horas, e incluir un descanso obligatorio para colación no inferior a 30 minutos ni superior a una hora (Dirección del Trabajo de Chile, 2021). A pesar de su menor duración, la jornada parcial permanente no implica una limitación de derechos: los trabajadores bajo este régimen conservan el acceso a los beneficios laborales esenciales, tales como la gratificación, la cual puede ajustarse proporcionalmente de acuerdo con el número de horas pactadas en relación con la jornada completa, conforme a lo estipulado en el artículo 50 del mismo código (Dirección del Trabajo Chileno, 2021).

Los trabajadores con jornada parcial permanente son titulares de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. En lo que respecta a la gratificación, el límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales que establece el artículo 50 del Código puede ajustarse proporcionalmente al número de horas pactadas frente a una jornada ordinaria completa (Dirección del Trabajo Chileno, 2021).

Así mismo, existe la posibilidad de pactar esquemas de distribución flexible de la jornada. En estos casos, el empleador tiene la facultad de escoger, con al menos una semana de anticipación, entre las alternativas previamente acordadas, cuál será la aplicable para el periodo siguiente (Dirección del Trabajo Chileno, 2021).

Como lo sostiene Guerra (1994, citado en Leiva, 2000), “no todo empleo atípico es un empleo precario, pero sí todo empleo precario es un empleo atípico” (p. 14).

Esta distinción resulta clave para comprender que la jornada parcial, cuando se encuentra debidamente regulada y se desarrolla dentro del marco legal, no constituye en sí misma una forma de precariedad. Por el contrario, el trabajo parcial permanente puede representar una alternativa legítima y flexible que responde a realidades diversas del mercado laboral moderno, siempre que se garantice el respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador.

3.1.3 La jornada parcial permanente en España

En el Derecho Laboral español, la duración de la jornada de trabajo se encuentra regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El numeral primero establece que

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. (Estatuto de los Trabajadores, 2023, art. 34.1)

No obstante, en el numeral 8 del mismo cuerpo normativo se establece con mayor la jornada parcial:

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. (...) (Estatuto de los Trabajadores, 2023, art. 34.8) [Énfasis agregado].

Esta regulación refleja un intento por equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos del trabajador, permitiendo ajustes que hacen más sustentable la relación laboral para ambas partes

En este sentido, Hernández E. (2020) establece que

El contrato a tiempo parcial es una genuina modalidad contractual que solo puede nacer del libre acuerdo entre las partes, por lo que nunca podría transformarse unilateralmente un contrato a jornada completa en un contrato a tiempo parcial, ni siquiera a través del art. 41 ET, y sin que, en ningún caso, pudiese sancionarse al trabajador que rechazase una oferta empresarial en tal sentido. (p. 9)

Este planteamiento destaca un principio fundamental del Derecho Laboral: la protección del trabajador, considerado el eslabón más vulnerable dentro de la relación de trabajo. Establece

con claridad que el contrato a tiempo parcial no debe ser empleado como una herramienta de coacción o castigo encubierto por parte del empleador, ya que ello atentaría contra la estabilidad en el empleo y podría dar lugar a abusos.

Así mismo, subraya que el contrato individual de trabajo debe sustentarse en el consentimiento mutuo, por lo que cualquier modificación sustancial en sus elementos esenciales requiere necesariamente acuerdo entre las partes.

Con el objetivo de profundizar en esta comparación, se ha elaborado un cuadro comparativo que recoge los ejes clave del análisis, lo cual permite comprender con mayor claridad cómo se concibe la jornada parcial permanente en los distintos países estudiados.

| | Colombia | Chile | España | Ecuador |
|------------------------------------|---|--|--|---|
| Definición | Trabajo con jornada inferior a la ordinaria legal (46 horas/semana), con derechos proporcionales (Art. 197 CST). | Contrato con jornada no superior a 30 horas semanales (Art. 40 bis, Código del Trabajo). | Contrato cuya jornada es inferior a la de un trabajador a tiempo completo, pactada por escrito (Art. 12 ET). | Trabajo con jornada inferior a la máxima legal (40 horas/semana), con derechos proporcionales (Art. 82 CT). |
| Duración del contrato | Puede ser a término fijo, indefinido o por obra, incluso por periodos inferiores a un mes (Decreto 2616/2013). | Puede ser indefinido o a plazo fijo; debe especificar duración y jornada (Art. 40 bis). | Puede ser indefinido, temporal o por obra; debe constar por escrito y especificar la jornada (Art. 12 ET). | Puede ser indefinido o de duración determinada; debe constar por escrito (Art. 82 CT). |
| Jornada laboral | Menor a la ordinaria (46 horas/semana); proporcional a tiempo laborado. | No superior a 30 horas semanales; máximo 10 horas diarias continuas (Art. 40 bis). | Inferior a la jornada ordinaria (40 horas/semana promedio anual); distribución pactada (Art. 34 y 12 ET). | Inferior a la máxima legal (40 horas/semana); proporcionalidad en derechos (Art. 82 CT). |
| Especificidades sectoriales | No hay restricciones sectoriales, pero debe respetarse proporcionalidad en derechos y aportes a seguridad social. | No existen restricciones sectoriales, pero se permite flexibilidad en distribución de jornada y horas extraordinarias. | Aplicable a todos los sectores; protección especial para evitar discriminación y precarización (Art. 12 ET). | Aplicable a todos los sectores; derechos y beneficios proporcionales al tiempo trabajado. |
| Requisitos formales | Debe constar por escrito; incluir jornada, salario y afiliación a seguridad social. | Debe constar por escrito; especificar jornada, duración y condiciones (Art. 40 bis). | Obligatorio por escrito; debe indicar horas pactadas y distribución semanal (Art. 12 ET). | Debe constar por escrito; especificar jornada, salario y condiciones (Art. 82 CT). |

Tabla 1 Comparación entre la regulación de la jornada parcial en Colombia, Chile, España y Ecuador (elaboración propia).

La tabla presentada permite visualizar de manera clara y estructurada las principales diferencias y similitudes en la regulación de la jornada parcial permanente en Colombia, Chile y España, atendiendo a cinco criterios fundamentales: definición, duración del contrato, jornada laboral, especificidades sectoriales y requisitos formales.

3.2 Análisis jurisprudencial

3.2.1 Análisis a la jurisprudencia en materia de jornada parcial en Colombia.

La Corte Constitucional de Colombia en su Sentencia C-038 de 2004, establece lo siguiente:

El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático (...) un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable (...) (i) que las medidas no fueron tomadas inopinadamente ... (ii) que el Congreso analizó otras alternativas (...) (iii) finalmente debe el juez constitucional verificar que la medida no sea desproporcionada (...) (Corte Constitucional de Colombia, 2004, p. 1)

La Sentencia C-038 de 2004 de la Corte Constitucional colombiana establece que cualquier reforma laboral que reduzca derechos adquiridos, como la jornada parcial, debe respetar el principio de progresividad, lo que implica que tales medidas deben estar bien justificadas, evaluar alternativas menos dañinas y ser proporcionales al objetivo buscado. En este sentido, la jornada parcial no puede utilizarse para precarizar el trabajo bajo el argumento de generar empleo, sino que debe garantizar derechos esenciales como la seguridad social y una remuneración digna, evitando que se convierta en una forma de exclusión laboral encubierta.

3.2.2 Análisis a la jurisprudencia en materia de jornada parcial en Chile.

En la Sentencia Rol N.º 10.466-2014, la Corte Suprema de Chile se pronuncia sobre la procedencia del pago proporcional de remuneraciones cuando las partes acuerdan una jornada laboral que excede las 30 horas, pero no alcanza las 45 semanales. En el fallo, el tribunal expresa lo siguiente:

(...) si es procedente pagar un sueldo proporcional cuando se acuerden entre trabajador y empleador jornadas de trabajo superiores a 30 e inferiores a 45 horas semanales. La sentencia señala que es adecuada y armónica la interpretación que de los artículos 40 bis , 42 letra a) y 44 inciso 3 ° del Código del Trabajo realizó la juez del grado, al sostener que va contra el sentido del concepto de remuneración, entendida como contraprestación por el servicio que se presta, que trabajadores que

laboren menos de 45 horas semanales perciban igual remuneración que aquellos que trabajan jornada completa. (...)

Este criterio refleja una aplicación armónica del ordenamiento laboral chileno, pues no solo protege el principio de proporcionalidad salarial, sino que también respeta la autonomía contractual entre empleador y trabajador, siempre dentro del marco legal vigente. Así mismo, evita generar desincentivos para la contratación de personas que, por circunstancias personales o funcionales, no puedan cumplir jornadas completas, promoviendo así una mayor flexibilidad e inclusión en el mercado de trabajo.

3.2.3 Análisis a la jurisprudencia en materia de jornada parcial en España.

Finalmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el Caso C-385/11 (Elbal Moreno), se dispone lo siguiente:

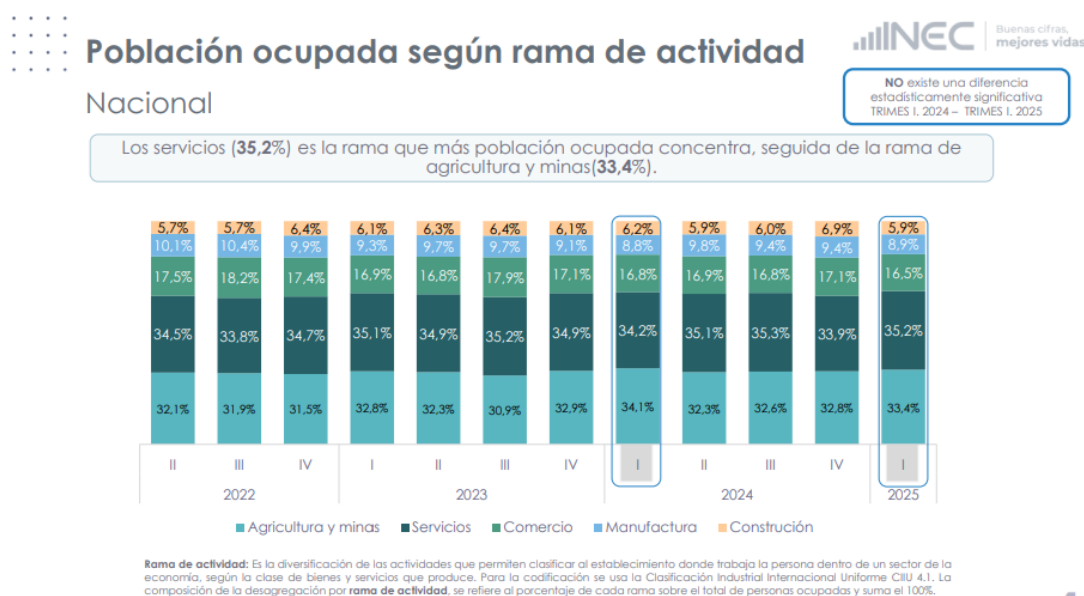
La exigencia de períodos de cotización proporcionalmente mayores para los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo para acceder a prestaciones de jubilación constituye una discriminación directa basada en la modalidad contractual.

En el cual se enfatiza la voluntariedad y la formalidad del contrato a tiempo parcial, protegiendo al trabajador frente a modificaciones unilaterales que puedan afectar su jornada y condiciones laborales. Este pronunciamiento es fundamental para evitar abusos y garantizar la seguridad jurídica en la relación laboral. Por su parte, el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso C-385/11 (Elbal Moreno) amplía esta protección al ámbito de la seguridad social, declarando discriminatoria la exigencia de períodos de cotización proporcionalmente mayores para trabajadores a tiempo parcial frente a los de jornada completa.

Capítulo 4: Evaluación a la aplicabilidad de la jornada parcial permanente en el Ecuador

4.1 Situación del empleo actual en el Ecuador

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2025), la actividad económica con mayor concentración de población ocupada a nivel nacional corresponde al sector de servicios, el cual agrupa al 35,2 % de los trabajadores.



12

Figura 4 Porcentaje de población ocupada según rama de actividad por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

En las estadísticas laborales del INEC, el término *servicios* se refiere a una categoría perteneciente al sector terciario de la economía, que abarca todas aquellas ocupaciones orientadas a la provisión de bienes intangibles y atención directa a personas o empresas.

Este sector comprende una diversidad de actividades como la educación, la salud, la administración pública, el transporte, las finanzas, los servicios profesionales, el turismo, la hostelería, entre otros. Para su clasificación, Según el INEC (s.f.), adopta la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), donde el sector de servicios se distribuye incluyendo actividades comerciales hasta servicios comunitarios y personales.

Considerando que el sector de servicios es el que mayor número de trabajadores concentra en el país, resulta pertinente reflexionar sobre las alternativas legales que puedan ajustarse mejor a su dinámica operativa. En este sentido, la jornada parcial permanente se presenta como una

herramienta contractual eficaz y funcional. Ello se debe a que muchas de las actividades de este sector se organizan en torno a turnos, horarios específicos o esquemas laborales de alta rotación, lo que dificulta, en muchos casos, la aplicación de jornadas completas tradicionales.

Por tanto, esta modalidad no solo permite adaptarse a la demanda del negocio, sino que también constituye una opción legal para incorporar a los trabajadores al sistema formal; además, desde la perspectiva del empleador, se convierte en una estrategia operativa eficiente que permite mejorar la atención al cliente y optimizar recursos humanos de manera flexible pero conforme al marco jurídico vigente.

No obstante, surge una interrogante central: ¿Cómo implementar de manera adecuada y efectiva la jornada parcial permanente en el Ecuador?

Tal como se ha revisado previamente, esta modalidad se encuentra regulada por el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0135, publicado en el Registro Oficial N.º 265, de fecha 19 de junio de 2018. Si bien dicho instrumento normativo busca establecer parámetros claros para la aplicación de este tipo de jornada, en la práctica ha generado diversas dudas en cuanto a su interpretación y ejecución, especialmente entre empleadores del sector privado.

Lejos de brindar seguridad jurídica y operativa en el proceso de contratación, la normativa vigente ha sido percibida por muchos como ambigua o insuficientemente clara, lo que ha provocado un clima de incertidumbre en torno a su aplicación. Esta falta de confianza normativa ha llevado a que una parte considerable del sector empresarial opte por continuar utilizando el régimen tradicional de jornada completa, evitando así posibles contingencias legales derivadas de una interpretación errónea o incompleta del marco legal aplicable a la jornada parcial.

Ante esta problemática, se considera necesario identificar y examinar las principales dificultades que surgen por la ausencia de una regulación más precisa y detallada. En este capítulo se propone realizar un análisis interpretativo de tres grandes dudas que suelen presentarse al momento de aplicar este régimen contractual. Cabe señalar que estas inquietudes no solo afectan al modelo de jornada parcial permanente, sino que también se reproducen en el régimen de jornada completa, evidenciando así una problemática estructural en la comprensión y aplicación de la normativa laboral vigente en el país.

4.1.1 Horas suplementarias y extraordinarias.

El artículo 47 del Código del Trabajo ecuatoriano regula la duración máxima de la jornada ordinaria, al siguiente tenor: “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” (Código del Trabajo, 2023, art. 47).

Este precepto cumple una función protectora dentro del marco del Derecho Laboral, ya que busca salvaguardar la integridad física y mental del trabajador, garantizando un límite razonable al tiempo que puede destinarse al trabajo.

La referida jornada máxima no solo opera como una prohibición, sino también como referencia normativa para la determinación de horas suplementarias y extraordinarias que, de laborarse, deben ser canceladas con un recargo remuneratorio.

En ese sentido, el artículo 55, del mismo cuerpo legal, regula cómo debe procederse cuando el trabajador y el empleador acuerdan, excepcionalmente, que el primero trabaje por más tiempo de la jornada máxima legal. La citada norma prevé expresamente lo siguiente:

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24h00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas se encontraren comprendidas entre las 24h00 y las 06h00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno. (Código del Trabajo, 2023, art. 55)

De acuerdo con las disposiciones citadas, surge una inquietud importante relacionada con el régimen de la jornada parcial permanente. Como queda dicho, esta modalidad contractual, permitida por la legislación ecuatoriana, se caracteriza por establecer una jornada inferior a la ordinaria; esto es, menos de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales, a diferencia de los contratos ocasionales, eventuales o de temporada, así como del trabajo por horas que estuvo vigente en Ecuador hasta la expedición del Mandato Constituyente No.8.

En este contexto, surge una problemática: ¿Cómo debe aplicarse el régimen de horas suplementarias o extraordinarias cuando un trabajador contratado bajo jornada parcial permanente

labora más allá del horario pactado, sin llegar a exceder la jornada ordinaria máxima establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo?

Una interpretación armónica del artículo 47 permite afirmar que las horas suplementarias y extraordinarias se configuran únicamente cuando se excede el límite máximo legal, no cuando se sobrepasa el horario pactado en un contrato de jornada parcial. Por ejemplo, si una persona contratada para trabajar cinco horas diarias labora un día por siete horas, pero al final de la semana su tiempo total de trabajo no supera las cuarenta horas, no se configura una hora suplementaria en el sentido legal. En otras palabras, aunque no se activen los recargos previstos para horas suplementarias u horas extraordinarias (por no haberse superado el umbral de la jornada máxima legal), el empleador no puede desconocer el derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente

En definitiva, el hecho de que se haya pactado una jornada parcial no exonera al empleador de reconocer las horas que el trabajador labora por fuera del horario acordado. Aunque dichas horas no superen el límite legal semanal, el trabajo adicional debe ser compensado. La jornada parcial permanente, por tanto, no excluye el derecho del trabajador a ser retribuido por su esfuerzo adicional, aun cuando ese pago no incorpore recargos, en la medida en que no se configuren horas suplementarias en el sentido técnico-jurídico del término.

4.1.2 Citas médicas.

El artículo 42 del Código del Trabajo establece un conjunto de obligaciones a cargo del empleador en el marco de la relación laboral. En particular, el numeral 9 dispone que:

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como **el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones. (Código del Trabajo, 2023, art. 42.9) [Énfasis agregado]

Esta disposición reconoce el derecho de todo trabajador a disponer del tiempo necesario para acudir a una cita médica, sin que ello implique descuentos en su remuneración o sanciones disciplinarias. No obstante, este derecho plantea un problema práctico relevante: ¿Cuánto tiempo debe concederse al trabajador para cumplir con dicha cita médica y retornar a su lugar de trabajo?

En la práctica, cuando se trata de trabajadores con jornada ordinaria de ocho horas diarias, suele autorizarse un permiso de hasta dos horas. Este criterio ha sido adoptado de forma general

por muchas empresas como una medida razonable, tomando en cuenta el tiempo de traslado, la atención médica y el retorno al puesto de trabajo. Sin embargo, esta práctica común no está expresamente regulada por norma alguna, por lo que no constituye una obligación legal, sino una política interna basada en la administración eficiente del talento humano.

El verdadero conflicto interpretativo aparece al considerar a los trabajadores contratados bajo la modalidad de jornada parcial permanente, cuya duración es inferior a la jornada ordinaria. En estos casos, surge la interrogante de si tienen derecho a gozar del mismo tiempo de permiso que un trabajador con jornada completa, o si, por el contrario, se debe aplicar una fórmula proporcional al número de horas laboradas.

Desde una interpretación, en el principio de igualdad material y no discriminación, consagrado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, no resulta admisible que el número de horas contratadas condicione o limite el ejercicio del derecho a la salud. El hecho de trabajar a jornada parcial no puede ser un criterio para restringir el tiempo necesario para recibir atención médica. Mientras el permiso esté debidamente justificado y documentado, por ejemplo, mediante la presentación de un certificado de atención médica emitido por una entidad prestadora del IESS, el empleador tiene la obligación de reconocer dicho tiempo sin aplicar reducciones arbitrarias.

En consecuencia, este permiso debe ser otorgado conforme a la necesidad real del trabajador, sin aplicar una proporcionalidad mecánica ni automática. El derecho a la salud, como derecho humano y constitucionalmente protegido, debe prevalecer sobre los criterios estrictamente contractuales cuando se trata de garantizar el bienestar del trabajador.

4.1.3 Licencia de lactancia.

Siguiendo este contexto, surge una interrogante relevante en torno a la aplicación de los derechos especiales que protegen a las mujeres trabajadoras durante el período de maternidad y lactancia, particularmente en lo relacionado con la reducción de la jornada laboral en beneficio de la madre lactante. Esta situación adquiere especial complejidad cuando se analiza dentro del marco de contratos celebrados bajo la modalidad de jornada parcial permanente.

El inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo establece lo siguiente: “Durante los quince (15) meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Código del Trabajo, 2023, art. 155, inc. 3).

Esta disposición busca facilitar la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de crianza, reconociendo que el ejercicio de la maternidad impone una doble carga para la mujer trabajadora: por un lado, las exigencias propias del cumplimiento del contrato laboral, y por otro, el deber y el derecho al cuidado y alimentación del hijo lactante. Por tal razón, la norma reduce la jornada ordinaria de ocho a seis horas diarias, lo que representa una disminución del 25 % durante los 15 meses posteriores a la licencia por maternidad.

Ahora bien, el problema jurídico se presenta cuando la trabajadora ha sido contratada bajo la jornada parcial permanente, cuya duración puede ser inferior a seis horas diarias. Esto plantea una serie de dudas: ¿Debe la trabajadora acceder también a una reducción proporcional? ¿Tiene derecho a la misma disminución horaria que una jornada completa? ¿Y cómo se garantiza su derecho a la lactancia bajo esta modalidad?

En este punto, cobra especial relevancia el artículo 23 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, el cual dispone:

La licencia remunerada de lactancia es aquella que garantiza una licencia o permiso remunerado de dos (2) horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna, siendo su goce determinado por las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, art. 23).

Este artículo reconoce expresamente un permiso de dos horas diarias con carácter remunerado, sin establecer distinciones en función de la jornada contratada. Desde una interpretación jurídica sistemática y *pro persona*, se concluye que la madre trabajadora tiene derecho a gozar íntegramente de este beneficio, sin que pueda aplicarse proporcionalidad con base en el número de horas laboradas. La naturaleza de este derecho no es cuantitativa ni sujeta a cálculo matemático, sino cualitativa y dirigida a garantizar la salud, el desarrollo del niño y la protección especial a la maternidad.

Esta interpretación se encuentra en armonía con principios constitucionales como el interés superior del niño (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 44). Entre ellas, destaca el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad, cuyo artículo 10.1 dispone: “La mujer tendrá derecho a uno o más descansos diarios o a una reducción de horas de trabajo diaria para amamantar a su hijo” (OIT, 2000, art. 10.1).

Así mismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11, inciso 1, literal f, establece que los Estados Parte deberán: “Prohibir la discriminación por razones de maternidad en el empleo, incluida la jornada y condiciones laborales” (Naciones Unidas, 1979, art. 11.1.f).

En consecuencia, aplicar una reducción proporcional del permiso de lactancia a las trabajadoras con jornada parcial no solo implicaría una discriminación indirecta por razón de maternidad, sino que también vulneraría estándares internacionales ratificados por el Ecuador y principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Cualquier medida interpretativa debe asegurar el pleno ejercicio del derecho a la lactancia, independientemente del tipo de jornada laboral, garantizando así una protección real, efectiva y sin restricciones arbitrarias.

Conclusiones

El presente estudio ha permitido desarrollar un análisis integral sobre la jornada parcial permanente, valorándola como una figura jurídica que se posiciona como una alternativa más estable y garantista frente al modelo del trabajo por horas en el contexto ecuatoriano. Mediante una metodología mixta —que combinó el análisis documental con el procesamiento de datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) durante el período 2024-2025— se identificaron elementos clave que aportan al debate actual sobre las reformas laborales en el país.

1. Fortaleza jurídica y garantía de derechos

La jornada parcial permanente, consagrada en el artículo 82 del Código del Trabajo, se configura como una figura legalmente sólida que establece una relación laboral de carácter indefinido. A diferencia del trabajo por horas, históricamente vinculado a esquemas de precarización, esta modalidad garantiza: (i) estabilidad contractual; (ii) acceso proporcional a beneficios laborales como décimos, vacaciones y fondo de reserva; y (iii) afiliación obligatoria al sistema de seguridad social.

2. Ambigüedad normativa que obstaculiza su aplicación efectiva

Se identifican vacíos normativos que generan incertidumbre jurídica, dificultando la implementación clara y uniforme de esta modalidad. Estas ambigüedades, en lugar de consolidar su uso, han provocado que muchos empleadores duden en adoptarla de forma sistemática, afectando su posicionamiento como opción preferente dentro del régimen laboral ecuatoriano.

3. Modelos comparados exitosos en la región y Europa

El análisis de experiencias internacionales demuestra que países como Colombia, Chile y España han logrado implementar la jornada parcial permanente de manera exitosa, gracias a marcos normativos precisos, coherentes y respetuosos de los derechos laborales. En estos casos, se ha consolidado una fórmula que garantiza tanto la proporcionalidad en el acceso a beneficios como la estabilidad en la relación laboral, reduciendo así riesgos de discriminación por tipo de jornada.

4. Potencial impacto positivo en la reducción de la informalidad

A partir de los datos proporcionados por el INEC, se concluye que una correcta implementación de la jornada parcial permanente podría contribuir significativamente a la

disminución de los elevados niveles de informalidad laboral, los cuales alcanzaron un 53,5 % durante el primer trimestre de 2025. Esta modalidad contractual resulta especialmente adecuada para aquellos segmentos de la población que requieren esquemas laborales más flexibles, particularmente en el sector de servicios, donde la demanda de horarios adaptables es más frecuente.

5. Crítica técnica al retorno del trabajo por horas

Frente a la posibilidad de reintroducir el trabajo por horas a través de la Consulta Popular 2024, el estudio sostiene que la jornada parcial permanente ofrece una alternativa más coherente con el ordenamiento jurídico nacional y con los estándares internacionales de trabajo digno. Se trata de una figura que asegura condiciones más estables y equitativas, respetando la afiliación a la seguridad social y garantizando una distribución proporcional de los beneficios laborales.

En síntesis, la jornada parcial permanente, siempre que sea objeto de una regulación clara, coherente y complementada con políticas públicas de formalización laboral, posee el potencial para convertirse en un instrumento clave en el proceso de modernización del mercado laboral ecuatoriano. Su adecuada implementación permitiría responder a las exigencias del sector productivo sin menoscabar los principios constitucionales de dignidad humana, equidad y justicia social. En ese sentido, esta modalidad no solo constituye una alternativa jurídica viable frente al trabajo por horas, sino también una vía estratégica para promover un desarrollo económico más justo, inclusivo y sostenible.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se plantean las siguientes líneas de acción orientadas a consolidar y fortalecer la implementación de la jornada parcial permanente en el contexto laboral ecuatoriano:

1. Reforma del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135

Se considera prioritario reformar y ampliar el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0135 con el objetivo de precisar aspectos operativos y técnicos de la jornada parcial permanente. Esto incluye, entre otros elementos, la regulación detallada sobre la distribución de horarios, la concesión de permisos y el acceso proporcional a beneficios laborales, a fin de reducir ambigüedades y garantizar seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

2. Implementación de campañas de información y formación

Es fundamental ejecutar campañas de comunicación dirigidas a empleadores, trabajadores y ciudadanía en general, con el propósito de socializar los beneficios y características de la jornada parcial permanente. Estas campañas deben enfocarse en desmitificar su uso, erradicar prejuicios asociados a la precariedad y fomentar una cultura de cumplimiento normativo.

3. Establecimiento de incentivos para la contratación formal en jornada parcial permanente

Se plantea la implementación de mecanismos de incentivo por parte del Estado, de carácter fiscal, financiero o administrativo, orientados a fomentar la contratación formal bajo la modalidad de jornada parcial permanente. Entre las posibles medidas se pueden considerar: la reducción temporal de aportes patronales, el acceso preferente a líneas de crédito productivo, y programas de reconocimiento público para empleadores que promuevan el trabajo decente en esta modalidad.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Mandato Constituyente No. 8: Eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo* (Suplemento del Registro Oficial No. 330, 6 de mayo de 2008). Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449 (20-oct.-2008). Última modificación: 25-ene.-2021. Estado: Reformado. Convenio 175 de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial. <https://www.defensa.gob.ec/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código del Trabajo. Registro Oficial No. 086.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario de Derecho Laboral*. Heliasta.
- Consejo Nacional Electoral [CNE]. (2024). Preguntas Referéndum y Consulta Popular 2024. <https://www.cne.gob.ec/consulta-popular-y-referendum-2024/>
- Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia C-038/04. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2004/A038-04.htm>
- Corte Suprema de Chile. (2018). Sentencia Rol N.º 10.466-2014
Disponibles en bases de datos jurídicas de Chile. https://juris.pjud.cl/busqueda/pagina_detalle_sentencia
- Cortina, L., Díaz, C., y Mendoza, G. A. (2023). *El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano*. DIXI, 25(1), 1-40. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.05>
- De la Cueva, M. (1978). *Derecho Mexicano del Trabajo*.
- Dirección del Trabajo Chileno. (07 de Octubre de 2021). *¿En qué consiste la jornada parcial de trabajo y cuáles son sus características?* Obtenido de Derechos laborales, Dialogo social y Trabajo Decente: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60089.html>
- Egas Peña, J. (2006). “El contrato de trabajo por horas en el derecho ecuatoriano”. *Revista Foro*, No. 7, Colegio de Abogados de Pichincha, Quito, Ecuador
- El Comercio. (08 de mayo de 2024). *Ministerio de Trabajo busca ampliar los contratos de trabajo de jornada parcial permanente*. (L. Vásquez, Editor) Obtenido de *El Comercio*: <https://www.elcomercio.com/actualidad/ministerio-ampliacion-contratos-trabajo-jornada-parcial-permanente.html>

- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255
- Hernández, S. (2005). *Contratación laboral por horas*. Poligráfica.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). *Resolución C.D.274: Garantía de jornada parcial (art. 82 Código del Trabajo)*. IESS.
<https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.%2B274?version=1.0>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). *Boletín técnico N° 02-2025-ENEMDU: Pobreza y desigualdad* [PDF]. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2024/Diciembre/202412_Boletin_pobreza.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2025). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores laborales del primer trimestre de 2025*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Trimestre_I/2025_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (s.f.). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas – CIU Rev. 4 A.C.*
- Leiva, S. (2000). *El trabajo a tiempo parcial en Chile. ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género* (Serie Mujer y Desarrollo N° 26). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://hdl.handle.net/11362/5885>
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023). *Registro Oficial Suplemento n° 309: Artículo 23 – Licencia remunerada de lactancia*. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-derecho-cuidado-humano>
- Martín Hernández, E. (2020). *El contrato a tiempo parcial en España* (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de La Laguna). Repositorio Institucional ULL.
- Ministerio de Trabajo. (2018, 19 de junio). Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0135 que regula los contratos de trabajo a jornada parcial permanente [Registro Oficial No. 265].
<https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2018/il180619.pdf>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, art. 11.1(f).
https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio (n.º 183) sobre la protección de la maternidad*, art. 10.1.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/eac20e804875a428ae91ae50d8336ffa/Convenio%2B183%2BOIT.pdf?CACHEID=eac20e804875a428ae91ae50d8336ffa&MOD=AJPERES>

Primicias. (05 de 03 de 2024). *Pago del trabajo por horas tiene que ser aprobado por consenso, dicen empleadores*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajo-hora-laboral-contratos-empleadores/>

República de Colombia. (2013, 20 de noviembre). Decreto 2616 de 2013: Por el cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes. Diario Oficial No. 49.004.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2012). Sentencia en el asunto C-385/11 (Elbal Moreno).

<https://www.revistasmarcialpons.es/revistaespanoladerechoeuropeo/article/download/375-compleja-proteccion-social-trabajadores-tiempo-parcial/368/919>