



ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS
EN EL ESTADO ECUATORIANO

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

Autor:

Alexis Paúl Altamirano Espín

Director:

Dr. Mg. Méntor Marcelo Meléndez Torres

Ambato – Ecuador

Septiembre 2019

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS
EN EL ESTADO ECUATORIANO**

Línea de Investigación:

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

Autor:

Alexis Paul Altamirano Espín

Mentor Marcelo Meléndez Torres, Dr. Mg.

f. 

CALIFICADOR

María Isabel Pazmiño Calderón, Ab. Mg.

f. 

CALIFICADOR

Edgar Washington Fiallos Paredes, Dr. Mg.

f. 

CALIFICADOR

Edgar Santiago Morales Morales, Ab. Mg.

f. 

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. 
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

SECRETARIO GENERAL PUCESA

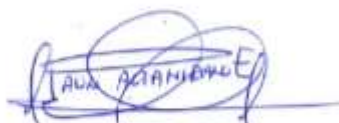
Ambato-Ecuador
Septiembre 2019



DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ALEXIS PAUL ALTAMIRANO ESPÍN**, con **CC.0503634925**, autor del trabajo de graduación titulado: "EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS EN EL ESTADO ECUATORIANO", previa la obtención del título profesional de **ABGADO**, en la escuela de **JURISPRUDENCIA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entrar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Escuela Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.



Ambato, septiembre 2019

ALEXIS PAUL ALTAMIRANO ESPÍN

CC. 0503634925



DEDICATORIA

A mi padre Freddy y mi madre Alicia, que mediante su amor, cariño, esfuerzo y dedicación fueron mi apoyo incondicional para cumplir mi meta

A mi hermano Rodrigo, que fue mi ejemplo a seguir luchando por culminar mi preparación

A mi hermano Sebastián que con su alegría ha llenado de felicidad los días más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, a los docentes de la Escuela de Jurisprudencia por el aporte académico que me han brindado a lo largo de la carrera, en especial, al Dr. Marcelo Meléndez por el conocimiento brindado, el apoyo y dirección del presente proyecto de investigación.

A los gerentes de las empresas privadas, abogados docentes y docentes universitarios quienes mostraron absoluta colaboración para ayudar mediante su conocimiento al desarrollo de este trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, el análisis del principio de igualdad constitucional en el contrato de trabajo por horas como política de Estado en el Ecuador. Desde la aplicación de este modelo de contrato de trabajo se produjeron conflictos entre empleador y trabajador de carácter legal, social y económico, producto de aquello se dio la vulneración de derechos y principios esenciales en una relación laboral, afecta principalmente aspectos como: la estabilidad laboral, la explotación laboral y el pago de remuneraciones justas. Da como resultado la desigualdad económica y social con otros trabajadores protegidos por un contrato de trabajo como es el contrato por tiempo indefinido. La Constitución de la República del Ecuador determina la aplicación del principio de igualdad como una garantía laboral, el derecho al trabajo y a la no discriminación entre los trabajadores forman parte de esta garantía lo cual se aplicarse en todo su contexto. La conceptualización de la problemática es abordada desde una metodología descriptiva con un enfoque epistemológico cualitativo por medio de la revisión bibliográfica y la aplicación de entrevistas a profesionales expertos en la temática. Los resultados muestran el alto índice de desempleo en el país, es una causa principal la falta de políticas por parte del Estado acopladas a una realidad social y económica del país. El trabajo refleja la importancia de la incorporación del principio de igualdad en el modelo de contrato por horas bajo nuevos parámetros jurídicos.

Palabras clave: desigualdad económica, explotación laboral, contratación por horas, reforma a la ley

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the principle of constitutional equality regarding the State policy of hourly contracts in Ecuador. Since this model has been adopted, there have been legal, social and financial conflicts between employers and workers. As a result of this, the basic rights and principles of a work relationship have been violated, mainly affecting job stability, labor exploitation and fair wages. This has led to economic and social inequality with other workers who are protected by a permanent work contract. The Constitution of the Republic of Ecuador establishes the application of the principle of equality as a labor guarantee. The right to work and non-discrimination among workers form part of this guarantee and should therefore be applied in all of its context. The conceptualization of the problem is approached from a descriptive methodology with a qualitative epistemological focus through the literature review and the application of interviews with experts in the field. The findings depict the high unemployment rate in the country, mainly caused by the lack of policies by the State that reflect the social and economic reality of country. The study demonstrates the importance of incorporating the principle of equality into the model of hourly contracts under new legal parameters.

Keywords: *financial inequality, labor exploitation, hiring hourly, law reform*

INDICE**PRELIMINARES****DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD iii****DEDICATORIA iv****AGRADECIMIENTO v****RESUMEN vi****ABSTRACT..... vii****INDICE viii****INTRODUCCIÓN 1****CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA..... 4**

1.1 El Principio de Igualdad en el Ecuador..... 4

1.2 Análisis del art 327 y 66 numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador..... 8

1.3 El Contrato de trabajo por horas en el Ecuador. 10

1.4 Generalidades del Contrato de trabajo por horas..... 11

1.5 Análisis de las modificaciones realizadas al modelo de contrato por horas ... 15

1.6 Aspectos importantes a tomar en cuenta para la implementación del contrato individual de trabajo por horas 17

1.6.1. Estabilidad laboral. 17

1.6.2. Pago de los fondos de reserva 18

1.6.3. El derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras..... 20

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO..... 22

2.1 Metodología de la investigación 22

2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 22

2.3 Población y muestra 23

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.... 24

3.1 Presentación de resultados 24

3.2 Análisis General	37
3.3 Evaluación preliminar	38
3.4 Propuesta.....	38
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFIA:	45

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se fundamenta en criterios internacionales que determinan al principio de igualdad como un derecho fundamental y constitucional, de esta manera se ha desarrollado su aplicación en todas las áreas del Derecho como lo manifiesta la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art. 2 “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna”, de ésta forma se proclama al principio de igualdad para el goce de todos los derechos, además se da la prohibición de un trato desfavorable a otra persona de igual condición como se lo realizaba en la aplicación del contrato de trabajo por horas. El principio de igualdad constituye, como es sabido, junto con el de libertad, la base de todo régimen democrático (COLLIARD, 1975).

En lo que tiene que ver al contexto nacional la revisión de la normativa referente a la investigación determina que el principio de igualdad es de aplicación directa en cada uno de los derechos consagrados en nuestra constitución (art.11 núm. 2), lo cual se aplica en toda relación laboral para de esta forma garantizar los derechos de los trabajadores sin distinción alguna. La contratación por horas ha formado parte del sistema laboral ecuatoriano, sin embargo no surgió los efectos positivos a su aplicación, pues el Estado Ecuatoriano no determinó las reglas claras entre empleador y trabajador y dio lugar a la desigualdad económica y social entre trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el art. 33, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, en concordancia el Código de Trabajo, en el art. 2 menciona que el trabajo es un derecho y un deber social. Estas normas de orden constitucional y legal tienen una concepción de protección laboral al trabajador en el alcance de sus beneficios económicos, sociales y en relación a la estabilidad laboral. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador el empleo pleno cayó en 2,6 puntos porcentuales entre diciembre de 2007 y diciembre de 2019, en números se observa que mientras en 2014 había 3,5 millones de trabajadores con empleo, para diciembre de 2019 eran solamente 3,2 millones los que gozaban de este status, concluye que las políticas públicas laborales están mal enfocadas a la realidad laboral del

país, lo que da como resultado problemas importantes como: la demanda de trabajo crece y las oportunidades disminuyen, la informalidad toma fuerza, producto de la inexistencia de políticas públicas aplicadas a la realidad social y productiva del país.

Por lo mencionado anteriormente, surge la inquietud y resulta necesario analizar la problemática social planteada en busca de nuevos parámetros jurídicos, aplicables al contrato por horas como una modalidad de trabajo bajo el principio de igualdad constitucional.

Para el desarrollo de la presente investigación se formuló como pregunta de estudio: ¿El contrato por horas bajo el principio de igualdad soluciona los problemas sociales y laborales en el Ecuador? El modelo de contrato de trabajo por horas en nuestra realidad social y productiva aportará con muchas fuentes de empleo en nuestro país siempre y cuando, se regulen de forma clara las condiciones bajo las cuales funcionará este tipo de contrato siempre y cuando sea bajo el principio de igualdad constitucional.

Los objetivos planteados en la investigación, el general comprende en analizar jurídicamente el principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el estado ecuatoriano; lo referente a los objetivos específicos planteados, fundamentar teórica y jurídicamente a la igualdad constitucional como principio general de aplicación de derechos, para determinar la importancia y el reconocimiento de su aplicabilidad para el pleno goce de los derechos, además diagnosticar todos los aspectos de la modalidad de contratación por horas, es importante tener claro como era su aplicabilidad en el Ecuador, para posteriormente establecer criterios jurídicos sobre el contrato individual de trabajo por horas desde una nueva perspectiva jurídica en el Estado ecuatoriano.

El método general que se aplicó en la investigación fue el inductivo, pues lo que nos permitió analizar es una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a generalidades que sirvan como referente en la investigación, de esta forma se analizó profundamente al principio de igualdad, para poder llegar a identificar nuevos parámetros jurídicos, que servirán para la aplicación en la modalidad de la contratación por horas en el Estado ecuatoriano.

En la presente investigación el método específico que se utilizó es el histórico social, mediante el cual se realizó una revisión a la normativa nacional que regulaba el contrato por horas para poder adaptarla a la necesidad social actual, y así proponer la implementación del mismo adaptado a la igualdad como principio general de aplicación de derechos.

Se justifica la investigación del presente proyecto pues, al analizar la realidad del mercado laboral en estos últimos años es preocupante, día a día crece el desempleo y la informalidad laboral, es necesario un cambio en la normativa relativa al trabajo de nuestro país, considera alternativas que permitan crear más fuentes de empleo.

La Normativa Laboral regula varias modalidades contractuales, a pesar de ello existe la necesidad que el Ecuador evolucione en materia laboral, como un país donde exista menos pobreza y más oportunidades de trabajo, de éste modo la implementación de nuevas figuras contractuales como es el caso del contrato individual por horas, significará un avance y una fuente de empleo para un gran porcentaje de personas que se acoplan a dicha necesidad, es importante tomar en cuenta el principio de igualdad para la aplicabilidad de dicho contrato bajo parámetros jurídicos que respeten los derechos de los trabajadores, e incentiven beneficios tanto para el empleador como para el trabajador.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 El Principio de Igualdad en el Ecuador.

Al hablar del principio de igualdad es importante revisar diferentes etapas de evolución histórica. En un inicio se lo relacionó al significado de justicia, sin embargo al pasar del tiempo su desarrollo se ha interrelacionado con todos y cada uno de los derechos fundamentales, es así que su aplicación se da en todas las áreas del Derecho, luego a ser considerado un derecho fundamental en la actualidad a tomado una mayor importancia dentro del Derecho moderno.

Aristóteles (384 AC - 322 AC), expresó: “Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto pero no para todos, sino para los desiguales” (p.198), es así que como aparece la igualdad, de la mano aparece la discriminación dentro de la sociedad por lo cual existe la necesidad de fortalecer el verdadero significado de igualdad en una sociedad con el objetivo de garantizar un trato equitativo entre las personas.

El resultado de las luchas sociales principalmente la Revolución Francesa en el año 1789, es el acontecimiento que marca el cimiento para el desarrollo del principio de igualdad, en respuesta a la caída del absolutismo monárquico se proclaman principios nuevos la libertad, fraternidad e igualdad, en el mismo año la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la Constitución francesa y algunos otros regímenes reconocen por primera vez a la igualdad.

El principio de igualdad en el Ecuador se garantiza tanto en la normativa local como en instrumentos internacionales, es así que en la Asamblea de las Naciones Unidas, mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948, lo proclaman como un derecho fundamental de todas las personas y además como un principio de derecho.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de

cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2 núm. 2)

El principio de igualdad que se ha consagrado en la Declaración es transversal en todo su contenido, enfatiza el combate a todo trato discriminatorio como lo contempla en el art.7 de la Declaración, esto quiere decir que la igualdad es un principio de aplicación en cada uno de los derechos fundamentales como el derecho al trabajo consagrado en los art. 23 y 24 de la misma declaración.

Por otra parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratifica el propósito de garantizar a la igualdad como derecho fundamental “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna” (art.2). Lo que demuestra que el propósito de ambos pactos internacionales es la protección y respeto de todos los derechos fundamentales, en los art.6 y 7 reconoce y garantiza el derecho al trabajo especialmente resalta la igualdad de oportunidades para todos, es decir la no discriminación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio referente a la discriminación (empleo y ocupación), (núm111) señala que los Estados miembros deberán:

Llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (art.2).

El objetivo primordial es la protección y garantía de los derechos, en éste caso, se da la inclusión de los Estados miembros de este convenio para establecer políticas públicas en materia de empleo, adecuadas a la realidad social y productiva de cada país, siempre y cuando las condiciones se basen en oportunidades y trato igualitario opuesto a todo tipo de discriminación.

De igual forma la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” (art. 6 num.1). Es así que el derecho al trabajo es garantizado en su plenitud como un derecho fundamental que posee toda persona no sólo en un sistema universal de derechos sino también en el sistema interamericano, con el fin de promover el desarrollo económico y social plasmados en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, además de la protección y garantía del derecho al trabajo profundiza mucho en el tema de la aplicación del principio de igualdad y es así que establece lo siguiente:

“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias” (art.7). El derecho al trabajo se aplica basado en parámetros de justicia e igualdad, en miras de que sea un beneficio para el desarrollo social y productivo.

En el ámbito nacional la Constitución de la República del Ecuador menciona que: el Ecuador se define como un Estado Constitucional de Derechos (art.1), es decir que el Estado ecuatoriano enmarca todas sus actuaciones el pleno goce de los derechos reconocidos en esta normativa constitucional además de los instrumentos internacionales de derechos humanos. De la misma forma establece deberes primordiales de cumplimiento por parte del Estado, el “garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales” (art.3), de ésta forma una obligación del Estado es garantizar el principio de igualdad y además combatir todo trato discriminatorio que afecte los derechos reconocidos en la norma constitucional.

Es así que al hablar del principio de igualdad y no discriminación, dentro de nuestra normativa constitucional en el TITULO II encontramos al principio de igualdad, como un principio de aplicación directa de derechos, y nos menciona:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (art.11 num.3), de ésta forma se garantiza el principio de igualdad en el goce de cada uno de los derechos reconocidos en nuestra normativa constitucional.

En lo referente al derecho al trabajo nuestra normativa constitucional lo estipula detalladamente en el Capítulo II, Derechos del Buen Vivir (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 de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido.

Por tanto, el trabajo es un derecho fundamental, a la vez un factor de superación personal y eje para contribuir al desarrollo social y económico, sin embargo, al analizar la historia del Derecho Laboral ecuatoriano nos remitimos al año 2000, cuando se incorpora el modelo de contrato individual por horas en la conocida “Ley para la Transformación Económica del Ecuador”, con el objeto de solucionar problemas tanto del empleador para contratar, como del trabajador que tienen contrato por tiempo indefinido, se consideró algunos aspectos importantes como: las escasas fuentes de trabajo en el país y la necesidad de incorporar modalidades acopladas a una realidad social. La aplicación del contrato de trabajo por horas no tuvo los efectos esperados en el país, dio como resultado injusticia laboral, reflejado en la violación de derechos de los trabajadores y principios básicos como: la estabilidad, pago de remuneraciones justas, Seguridad Social; se derogó en el año 2008 mediante el Mandato Constituyente No. 8.

Además es importante la relación con el principio de igualdad formal, en nuestra constitución establece que todas las personas gozarán de una igualdad de trato y protección ante la ley; de la misma manera con la igualdad material como lo

establece en la constitución que “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”(art.326), es así que en un Estado garantista de derechos como el Ecuador, el principio de igualdad está en la aplicación directa de cada uno de los derechos consagrados constitucionalmente, es el trabajo un derecho social que necesariamente requiere una protección basada en la igualdad de condiciones, que aportaría a la eliminación de la desocupación y al crecimiento de mercado de trabajo en el cual se mejore el proceso productivo del país.

De ésta forma, en consideración a realidad social y productiva del país, es necesario la incorporación de modelos de contrato que beneficien a sectores estratégicos de la sociedad como por ejemplo a estudiantes que requieren trabajar para su propio sustento, amas de casa que dedican su mayor tiempo a la atención del hogar y personas que no poseen trabajo y aquellos que están bajo una modalidad laboral informal, como se analizó anteriormente el contrato de trabajo por horas apuntaba a solucionar estos problemas, sin embargo no generó una regulación acorde a la protección de los derechos de los trabajadores; la importancia que aportaría esta modalidad de contrato de trabajo a la realidad de nuestro país es necesario que su implementación tenga base en el principio de igualdad para lograr su correcta aplicación evita problemas de vulneración de derechos laborales como: explotación laboral, desigualdad economía, seguridad social e inestabilidad laboral entre otros.

1.2 Análisis del art 327 y 66 numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador.

Para considerar la incorporación del modelo de contrato de trabajo por horas en el Ecuador, es necesario el análisis minucioso del art. 327 y 66 numeral 16, para lo cual se tomara en cuenta lo que menciona del art. 11 núm. 6 que determina: “los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”.

En el Capítulo Sexto sobre los Derechos de Libertad menciona: El Estado ecuatoriano reconoce y garantiza a los ciudadanos “El derecho a la libertad de contratación” (art.66 num.16), lo que quiere decir que reconoce todos los modelos de contratación con libertad y autonomía de decisión para contratar, además las partes tienen la facultad de acordar las condiciones dentro de la relación contractual, siempre y cuando se considere un trabajo lícito y bajo parámetros de protección de los derechos laborales.

Básicamente analizaremos dos aspectos importantes del art. 327 que se encuentra en la Sección Tercera sobre las Formas de trabajo y sus retribuciones.

El primero menciona: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”, es decir nos establece y garantiza que todo tipo de contrato de trabajo se realice entre las dos partes interesadas, es decir entre el empleador y trabajador adquiere cada una de las partes obligaciones y derechos que se cumplirán simultáneamente, sin intermediaciones ni tercerización alguna.

Como segundo aspecto importante del art.327 referente a las prohibiciones de algunos contratos hace especial énfasis sobre” la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva”, claramente vemos que se menciona dentro de las prohibiciones al modelo de contrato de trabajo por horas, toma en cuenta que dicho artículo se promulgó en el 2008 cuando se dió la eliminación de este modelo de contrato, por motivos de: injusticia e inestabilidad laboral y desigualdad económica, es decir se afectó los derechos de los trabajadores.

Sin embargo la realidad social de nuestro país requiere incorporación de alternativas de trabajo frente al aumento del desempleo en estos últimos años, el contrato de trabajo por horas bajo nuevos parámetros jurídicos basados en el principio de igualdad es una alternativa q aportaría muchas fuentes de trabajo, siempre y cuando no se cumpla con lo que establece el art.327 “que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva” es decir que se garantice el pleno goce y la protección de todos los derechos de los trabajadores, además tomando en cuenta el derecho que garantiza y protege el

art.66 num.16, donde establece el derecho a la libre contratación, es decir una autonomía de las partes para contratar y establecer las condiciones de dicha relación, siempre y cuando se tenga como base el respeto a los derechos constitucionales y parámetros legales.

De esta forma, al analizar parámetros jurídicos y la realidad social económica y productiva del Ecuador, la propuesta sobre la aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas como una política de Estado en el Ecuador se solucionarían problemas de aumento del desempleo, la escasez de fuentes de trabajo y el alto índice del trabajo informal que día a día es un gran problema en la realidad ecuatoriana.

1.3 El Contrato de trabajo por horas en el Ecuador.

En el Ecuador la falta de fuentes de trabajo, el crecimiento del desempleo y el aumento del trabajo informal son problemas del día a día, es por ello que se requiere modelos de contratación adaptables a la realidad social de nuestro país.

El contrato de trabajo por horas, basado en un principio de igualdad constitucional, es una alternativa a la solución de estos problemas sociales y económicos del país, siempre y cuando apunte a la protección de los derechos laborales como: la estabilidad laboral, remuneraciones económicas justas, seguridad social; evitando de esta manera todo tipo de explotación laboral.

En la actualidad en el Ecuador el modelo de contrato de trabajo por horas no existe, fue eliminado mediante el Mandato Constituyente N. 8 el 1 de Mayo del 2008, cuyo objetivo primordial es el garantizar los derechos, laborales y combatir cualquier tipo de abusos, injusticia laboral y discriminación social.

Es necesario analizar las generalidades del modelo de contrato por hora, para lograr acoplarlo al principio de igualdad y además a la realidad social, económica y productiva del Ecuador, la historia normativa del año 2000, mediante el Registro Oficial número 144 de 18 de agosto, da la incorporación del modelo de contratación laboral por horas en el país.

1.4 Generalidades del Contrato de trabajo por horas.

En el año 2000 se incorporó el modelo de contrato por horas, su definición la estableció la Ley de Transformación Económica del Ecuador, en la que menciona: (art. 17).

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

A partir de la Ley de Transformación Económica del Ecuador, el modelo de contrato de trabajo por horas quedó establecido en nuestra normativa, en ésta definición es relevante mencionar algunos aspectos importantes, como primer punto la relación laboral es directa entre trabajador y empleador, además nos da la apertura para el uso de dicho contrato en cualquier tipo de actividad y menciona la libertad para dar por terminado la relación laboral por cualquiera de las dos partes, sin embargo ésta estipulación vulnera el principio de la estabilidad laboral tan importante en una relación laboral.

Además es necesario tomar en cuenta el art. 82 de la ley en referencia a la remuneración por horas y menciona: “En todo contrato de trabajo se estipula el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o si se trate de tareas periódicas o estacionales”, el mencionado artículo establece que el pago de remuneración por horas que a su vez es bajo la figura del contrato de trabajo por horas se realizará bajo dos circunstancias: la primera es necesario que para dicho contrato no exista un trabajo permanente y la segunda se da en tareas periódicas o estacionales.

En la Ley de Transformación Económica del Ecuador existen otros aspectos importantes que desarrollo referente al contrato de trabajo por horas, dentro de estos tenemos los siguientes:

- Una obligación necesaria para este modelo de contrato fue su celebración de manera escrita, su no cumplimiento tenía como resultado la ineficacia del mismo.
- Dentro de las prohibiciones se menciona que, no se permitía el celebrar varios contratos por horas entre el mismo empleador y trabajador, pero el trabajador tiene la facultad de celebrar otros contratos de trabajo por horas con distintos empleadores.
- La Inspectoría del trabajo era la entidad encargada del registro de los contratos de trabajo por horas.
- Para los empleadores que contrataban bajo esta modalidad de trabajo, era obligatorio la afiliación al IESS.
- El pago del fondo de reserva no era obligatorio para los trabajadores bajo la figura del contrato de trabajo por horas.
- Cuando existían trabajadores bajo otras figuras de contrato estipulados en la normativa laboral, estos no podrán ser cambiados a la figura de contrato de trabajo por horas.
- En empresas que realizaban trabajos continuos es decir todo el año, podían tener únicamente un 40% del total de sus trabajadores bajo la figura del contrato de trabajo por horas.
- Referente a las remuneraciones, la Ley de Transformación Económica del Ecuador estableció el valor de 0,50 centavos la hora, dentro de este valor está el décimo tercero, décimo cuarto y descansos semanales, es decir el pago de todos los beneficios económicos.

De esta forma la Ley de Transformación Económica del Ecuador estableció los parámetros de funcionamiento del contrato de trabajo por horas, sin embargo, al considerar su mejor funcionamiento para nuestro país se promulgó el Reglamento para la Contratación por horas el 12 de Abril de 2001, a este reglamento se realizaron dos reformas la primera el 12 de Abril de 2002 y la segunda el 18 de Marzo de 2005, es la última reforma la que funcionó hasta su eliminación en el año 2008. Es por ello que se requiere analizar los principales aspectos que se tomaron en cuenta tanto en el reglamento como en sus respectivas reformas.

MODIFICACIONES IMPORTANTES AL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS		
REGLAMENTO PARA LA CONTRATACIÓN POR HORAS	REFORMA AL REGLAMENTO (12-04-2002)	REFORMA AL REGLAMENTO (18-03-2005)
Prohíbe la tercerización e intermediación laboral para la contratación por horas.	Finalidad: Flexibilización de los parámetros.	Permite la tercerización e intermediación laboral para la contratación por horas.
Prohíbe el trabajo suplementario en trabajos continuos.	Permite el trabajo suplementario.	Se incluye la calificación previa por parte del Ministerio de Trabajo para poder contratar por horas.
Trabajos continuos: 40% trabajadores con contrato por horas del total de los trabajadores de la empresa.	Trabajos continuos: Aumenta a 75% trabajadores con contrato por horas del total de los trabajadores de la empresa.	Elimina la distinción entre trabajos continuos y discontinuos.
Trabajos discontinuos: Autoriza el Ministerio de Trabajo.	Dentro de las actividades para contratar por horas se incorpora	Terminación del contrato: no se requiere finiquito, el empleador notifica al Inspector de trabajo (15 días terminado el contrato).
El valor de la hora pagada incluye todos		El empleador presenta el informe cada enero con el

los beneficios económicos.	el transporte público.	número de trabajadores bajo esta modalidad.
Incumplimiento de pago: El contrato por horas se transforma a contrato por tiempo indefinido.		Se elimina la transformación de contrato por horas a contrato por tiempo indefinido a causa del incumplimiento de pago.

1.5 Análisis de las modificaciones realizadas al modelo de contrato por horas

Detallados los aspectos más importantes que se han dado a lo largo del desarrollo de la existencia del contrato por horas en el Estado ecuatoriano, podemos analizar que alrededor de 5 años los parámetros establecidos para la aplicación del contrato por horas se han modificado, ya sea acoplado a las necesidades de la sociedad o como en algunos casos por la influencia política de los sectores empresariales. Con la última reforma del 18 de marzo del 2005, el contrato por horas funcionó bajo parámetros que se mencionaran a continuación:

Para empezar es importante tomar en cuenta los aspectos que conceptualizan a este modelo de contratación, la definición del valor por hora será determinado por las partes, sin embargo es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo será el encargado de establecer una base sobre la cual se tome en cuenta para dicho calculo con el objeto de evitar abusos en el pago de remuneración por horas, es importante tomar en cuenta que dentro del valor de la hora pagada se incluye todos los beneficios económicos.

Otro punto importante es la apertura que se le da a este tipo de contratación cuando menciona que podrá celebrarse para cualquier tipo de actividad, el tema de mayor debate es la estabilidad laboral en este modelo de contrato, menciona que cualquiera de las partes puede dar por terminado la relación laboral, se vulnera directamente el principio de estabilidad laboral.

Además el contrato de trabajo por horas necesariamente se celebrará por escrito y el Ministerio de Trabajo será el ente encargado de legalizarlo, otro aspecto que fue considerado para su derogación es el tema de la tercerización y la intermediación laboral, en un principio se prohibía que este tipo de contrato se dé bajo estas condiciones aunque mediante la reforma del 2005 se permitió la tercerización y la intermediación laboral para la modalidad de contrato por horas, claramente se produce una afección a los trabajadores, no poseen una relación directa tanto en la relación laboral como en el cobro de remuneraciones, considera que es un elemento básico en una relación contractual.

En el Reglamento para la contratación por horas se establece normativamente diferenciación para dos tipos de contratos por horas, con base a las actividades empresariales que desarrollen es decir labores continuas y discontinuas.

En caso de las labores continuas no se podía excederse de 8 horas diarias y 40 semanales, además el número de empleadores bajo este tipo de contrato en un inicio era del 40% del total de todos los empleadores, posteriormente para la reforma del 2002 este porcentaje se incrementó al 75%, en el caso de incumplir esta decisión el contrato de trabajo por horas se transformara en contrato a tiempo indefinido, además se incorporó los trabajos suplementarios con el recargo del 50% en el pago.

Para el caso de labores discontinuas se requería que el Ministerio de Trabajo como ente regulador otorgue la autorización para el correcto funcionamiento del contrato de trabajo por horas. La distinción entre labores continuas y discontinuas tuvo su vigencia hasta antes del 18 de marzo del 2005, a partir de esta reforma no se consideró aquello, sin tomar en cuenta aspectos importantes como las necesidades tanto del empleador como del trabajador.

Otro tema necesario para analizar es lo referente a la sanción por la falta de pago, al existir un incumplimiento en la entrega remuneraciones dentro del contrato de trabajo por horas, su efecto inmediato era la transformación de dicho contrato a un contrato por tiempo indefinido, de este modo se garantizaba el cumplimiento total del pago de remuneraciones a los trabajadores, sin embargo en la reforma del 2005 se derogó esta estipulación abre una puerta más amplia para que los empresarios no sufran sanciones fuertes por su incumplimiento.

El contrato de trabajo por horas en nuestro país ha sido producto de un sinnúmero cambios, que como evidenciamos son producto de la falta de una regulación adecuada y clara para su funcionamiento.

1.6 Aspectos importantes a tomar en cuenta para la implementación del contrato individual de trabajo por horas

1.6.1. Estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es un elemento necesario en una relación laboral, “y entendemos como tal, al derecho de conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral” (Vásquez, 2004, p.157), es así que la estabilidad es un derecho del trabajador el cual se garantiza dentro de una relación laboral, dicho derecho tiene como objetivo el asegurar al trabajador sus remuneraciones económicas de forma directa, para así cumplir las obligaciones y necesidades dentro de su hogar, además permite que el trabajador tenga una permanencia y cumpla de manera eficaz sus obligaciones laborales.

Para Jorge Vásquez (2004):

“La estabilidad es el cimiento de la continuidad, y las dos dan solvencia y seguridad al trabajador, quien aspira que se respeten esas garantías y le permitan cumplir su vida laboral con normalidad” (p.158).

Podemos concluir que la estabilidad es un derecho del trabajador, en nuestra normativa laboral manifiesta: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente” (art.14), por tanto, cuando el empleador vaya en contra de la estabilidad laboral del trabajador bajo la modalidad de contrato a tiempo indefinido, automáticamente se configura la figura laboral del despido intempestivo y como consecuencia de aquello, se paga una indemnización por parte del empleador que despido injustamente al trabajador.

Sin embargo en el mismo artículo manifiesta que se exceptúan de esta disposición algunos contratos como: los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador, los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, los de aprendizaje y los demás que determine la ley, considera que este tipo de contratos tienen un tratamiento especial, su aplicabilidad no es para actividades permanentes sino ocasionales o temporales.

Cuando el contrato individual de trabajo por horas estaba vigente en nuestro país, no gozaba de una estabilidad laboral, esto traer beneficios para ambas partes, primeramente para el empleador que a su criterio, si no está convencido del buen desempeño del trabajador, pueda dar por terminado la relación laboral sin que recaiga sobre el algún tipo de sanción como el pago de una indemnización por despido intempestivo; de la misma forma el trabajador si no está a gusto en su función, actividad o cualquier otra circunstancia da por terminado la relación laboral sin términos de aviso al empleador como es el caso de otros tipos de contratación adicionalmente el trabajador tiene cualquier cantidad de contratos por horas con otros empleadores.

A pesar de todo lo manifestado anteriormente es importante mencionar que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador y por ende engloba algunos aspectos como el mejorar la calidad de vida de las personas mediante una remuneración fija, el poseer un trabajo permanente y digno, que las remuneraciones sean justas con todos los beneficios económicos adicionales, aun así es importante mencionar que en los últimos tiempos los empleadores han llegado a temer el contratar a personal, trabajadores hacen uso incorrecto de la estabilidad laboral, actúan con irresponsabilidad o el cometimiento faltas que provocan la disminución de la productividad de una empresa, tratan de que los empleadores paguen indemnizaciones altas.

Es por aquello que el tema de la estabilidad en la contratación por horas se aplica, como lo que es un derecho obligatorio para el trabajador, sin embargo es importante tomar en cuenta las características de este modelo de contrato para establecer parámetros claros que garanticen una estabilidad al trabajador y una seguridad al empleador para su contratación.

1.6.2. Pago de los fondos de reserva

El tema del no pago de los fondos de reserva en el contrato individual de trabajo por horas, constituyó un problema más de este modelo de contrato, si bien es cierto el fondo de reserva en un inicio fue considerado para que el trabajador posea un ahorro que en un futuro le servirá cuando decida culminar su trabajo o a su vez para algún tipo de necesidad emergente futura, dicho monto de dinero era

manejado por el IESS mediante el depósito realizado por el empleador, es importante mencionar que éste rubro en un inicio no se podía usar ni retirar sino hasta que concluyera la relación laboral.

Sin embargo a partir del 29 de julio del 2009 mediante la promulgación de la “Ley para el pago mensual del fondo de reserva y el régimen solidario de cesantía por parte del Estado”, generó modificaciones al pago del fondo de reserva dentro de éstos tenemos los más importantes:

- Su cálculo se lo realiza con los siguientes parámetros: se multiplica 8.33 por el salario mensual recibido por el trabajador y se lo divide para 100.
- El empleador entregará el pago por concepto de fondo de reserva conjuntamente con su salario mensual directamente al trabajador, este monto es equivalente al (8,33%) de la aportación.
- En caso que el trabajador decida acumular sus fondos de reserva lo realiza mediante una solicitud directamente con el IESS.
- En caso de incumplimiento del pago del fondo de reserva dentro de los términos establecidos (15 días del mes siguiente) caerá en mora con respectivos recargos y multas adicionales.

De la misma forma en el Código de Trabajo garantiza el pago del fondo de reserva, menciona que en el salario básico del trabajador “forma parte de la remuneración...fondos de reserva” (art.81), es así que parte de la remuneración básica del trabajador es el pago de los fondos de reserva, configurándose este en un beneficio económico para el trabajador.

En el modelo de contrato de trabajo por horas no se contemplaba el pago de dicho beneficio económico, se consideró que es un modelo de contrato que no cumple con las reglas para el pago de dicho beneficio, es decir el cumplimiento de al menos un año de trabajo estable, sin embargo existe una contradicción, en el modelo de contratación por horas la afiliación al IESS era obligatoria y por ende la aportación para el pago del fondo de reserva sería aplicada, lo cual no sucedió, es por ello que el pago del fondo de reserva, es un derecho económico del trabajador irrenunciable y es parte de la remuneración en cualquier tipo de contrato incluye el modelo de contratación por horas, por ello es necesario que se establezca las

reglas claras para el pago de todos los beneficios económicos en la contratación por horas.

1.6.3. El derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras.

La libertad de organización constituye un derecho fundamental, es así que su reconocimiento y protección consta en normativas internacionales como: la Constitución de la OIT, de la misma manera en distintas declaraciones como: Declaración de Filadelfia, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y además en la Declaración principal protectora de los derechos fundamentales que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que manifiesta: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas” (art. 20).

En nuestro país de igual forma el derecho y libertad de organización de los trabajadores está garantizado por parte del Estado, en la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que: “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa” (art.326 núm. 7), el Código de Trabajo detalla: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones” (art. 440), es decir que, como primer punto se lo consagra como derecho y además se otorga una libertad al trabajador para el goce de este derecho sin autorización previa del empleador.

Además en la Constitución de la República del Ecuador menciona que en razón del derecho y libertad de organización puede “formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente” (art.326 núm. 7), es así que establece algunos tipos de organizaciones para los trabajadores, mediante aquello les permite tener un respaldo para la lucha de fines específicos comunes de sus miembros.

Como se ha mencionado, para un trabajador es de gran importancia el derecho y libertad de organización, mediante este tiene el respaldo para hacer valer y respetar los derechos laborales frente a las injusticias presentadas. En el contrato individual de trabajo por horas no se garantizaba el derecho y libertad de

organización, se considera que por sus características de flexibilidad y no estabilidad laboral éste derecho no podía ser ejercido en su plenitud, en caso de trabajadores bajo la modalidad de contratación por horas, sin embargo hay que tomar en cuenta que los derechos de los trabajadores son “irrenunciables e intangibles” (art. 326 núm. 2), es decir que en toda relación contractual entre empleador y trabajador se garantiza el pleno goce de todos los derechos laborales, por tanto en el caso de la implementación de la contratación por horas se garantizara dicho derecho.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Metodología de la investigación

La presente investigación se realizó a partir de un paradigma crítico propositivo, se parte de la comprensión de un hecho social-jurídico y la necesidad de proponer una alternativa de solución. A través de un enfoque cualitativo mediante la aplicación de entrevistas para la recopilación de la información, y su alcance explorativo por el hecho de no existir suficiente desarrollo. Con una modalidad bibliográfica- documental, por la revisión de información contenida en normas, cuerpos legales, revistas, libros físicos y virtuales, para dar un fundamento jurídico doctrinario al principio de igualdad, la recopilación de información del contrato por horas se la realizó mediante la revisión de libros, ensayos, artículos científicos, tesis doctorales, mandatos constituyentes, reglamentos y reformas a los mismos.

El método general que se aplicó en la investigación fue el inductivo, pues lo que nos permitió analizar es una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a generalidades que sirvan como referente en la investigación, se inició con el análisis profundo de la igualdad se identificaron generalidades que sirvieron para la aplicación en la modalidad de la contratación por horas en el estado Ecuatoriano.

El método específico que se utilizó en la investigación es el histórico social mediante el cual se realizará una revisión a la normativa nacional que regulaba el contrato por horas para poder adaptarla a la necesidad social actual, de esta forma proponer una implementación del mismo adaptado a la igualdad como principio general de aplicación de derechos.

2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de la investigación la técnica que se aplicó fue la entrevista, mediante la elaboración de un cuestionario estructurado acorde a las necesidades de la misma, lo que permite interactuar con el entrevistado para la recolección de información. Las distintas entrevistas se aplicaron en base a un banco de preguntas que fueron aplicadas a gerentes de empresas, abogados en libre ejercicio profesional y abogados docentes, para de esta forma obtener los diversos puntos de vista de los profesionales en referencia al tema planteado.

Para una mayor efectividad en la aplicación de la técnica, previamente se aplicó una prueba piloto para tomar en cuenta aspectos que debían modificarse dentro de la elaboración de las preguntas

2.3 Población y muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se realizaron 7 entrevistas, considerando 3 sectores estratégicos para la investigación, dentro de estos se ha considerado a gerentes de empresas, abogados docentes y abogado en libre ejercicio con el propósito de obtener un aporte en base a su conocimiento sobre la necesidad e importancia del principio de igualdad constitucional en la modalidad de contratación por hora en el Ecuador.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Presentación de resultados

A través de las entrevistas se pudo alcanzar el objetivo general y los objetivos específicos propuestos en la investigación. La información recolectada permitió demostrar la importancia del principio de igualdad constitucional, se concidera un pilar fundamental en la aplicación de todos los derechos fundamentales; además se pudo diagnosticar todos los aspectos de la modalidad de contratación por hora que fueron aplicados en nuestro país, para de esta forma establecer nuevos criterios jurídicos aplicables a la realidad social, económica y productiva del Estado Ecuatoriano

Entrevistas dirigidas a Gerentes de empresas privadas

Preguntas/entrevistados	Jessenia Villarroel Gerente de la Empresa H&M I Distribuidor Autorizado de PRONACA	Jorge Aisalla Gerente de la Empresa Lácteos del Castillo	Freddy Altamirano Gerente de la Empresa ALFA FLOR	Análisis
¿Considera es importante la modalidad de trabajo por horas en el Ecuador?	<p>Si ya que esta modalidad permitirá vincular a más personas en la empresa, por actividades determinadas, lo que si es necesario es que antes de aprobar una contratación de este tipo se debería revisar los derechos y obligaciones de los trabajadores</p>	<p>Creo que este tipo de contrato en su etapa de vigencia fue muy utilizado por empresas para algunas actividades complementarias lo que sin duda da una respuesta a la importancia de este, el problema básicamente radica en la necesidad de tener claro los parámetros para su funcionamiento.</p>	<p>Aunque la modalidad de trabajo por horas en el la actualidad no está contemplada, considero que tuvo una gran importancia en nuestro país ya que por medio de esta modalidad de trabajo se logró la creación de muchas fuentes de trabajo para personas que no poseían un trabajo estable</p>	<p>Mediante la entrevista realizada los gerentes de empresas privadas coinciden que en su momento el contrato por horas fue muy utilizado y existía un gran número de personas contratadas bajo esta modalidad en sus empresas lo que hace importante la modalidad de trabajo por horas en nuestro país</p>

<p>¿Considera que debe existir una regulación jurídica acorde a las necesidades del mercado laboral para implementar la modalidad de contratación por horas en el Ecuador?</p>	<p>Si al momento por la existencia como única opción del contrato indefinido, limita al empresa y se reserva un proceso de selección muy cauteloso con los aspirantes, tratando de determinar el candidato más idóneo, pero no siempre esto es lo acertado.</p> <p>Al realizar un cambio en la modalidad de contratación y dar esa posibilidad la empresa podrá crear nuevos cargos, descargar jornadas de labor exhaustivas a otros empleados</p>	<p>Considerando que una fuente primordial de trabajo es el que generan las empresas privadas que en su tiempo contrataban bajo este tipo de contrato sería muy interesante que exista una regulación que incentive tanto al empleador como al trabajador la contratación por horas siempre y cuando garantice una protección al trabajador</p>	<p>La regulación de todo tipo de contrato de trabajo siempre debe ser acorde de las necesidades del mercado laboral del país, entonces si la demanda laboral y las necesidades de las personas en nuestro país requieren este tipo de contrato de trabajo, por ende debe existir una regulación acorde y clara para la aplicación del mismo</p>	<p>Mediante los criterios que concuerdan los gerentes manifiestan que es importante la regulación dentro del campo laboral de los distintos modelos de contratos, para ellos es necesario el tener clara una normativa que esté a cargo del manejo del personal</p> <p>Además para implementar el contrato de trabajo por horas en nuestro país es necesario el analizar minuciosamente todos los aspectos y necesidades del mercado laboral e implementar una regulación basada en una protección a los derechos laborales.</p>

<p>¿Considera usted que el contrato por horas define al principio de igualdad constitucional en relación a las otras modalidades de trabajo existentes en nuestro país?</p>	<p>No ya que debería ser un modo contractual con iguales derechos y obligaciones que las modalidades vigentes, de igual manera en cuestión de obligaciones y prohibiciones para los trabajadores, que garantice a la empresa un buen desempeño laboral</p>	<p>Cuando estaba en vigencia el contrato por horas se evidencio que no se tomaron en cuenta algunos aspectos, una de estas y la más importante es que no existía los mismos beneficios entre un modelo de contrato con el contrato por horas, lo que significó su derogación ya que no garantizaba una protección a los trabajadores</p>	<p>Desde mi punto de vista el contrato por horas no definía el principio de igualdad, claramente en el contrato por horas no se garantizaban derechos económicos no poseía una estabilidad laboral, lo que en otro tipos de contratos lo garantizaba.</p>	<p>De acuerdo a la entrevista, los gerentes de empresas concuerdan que no se definía el tema de la igualdad en estos tipos de contratos, siendo uno de sus principales cuestionamientos que derivaron a su eliminación fue el no garantizar la igualdad entre trabajadores</p>
<p>¿Considera usted que en la contratación por horas, se debe legislar para pagar los beneficios adicionales o complementarios que determina la ley al igual que las otras modalidades de trabajo?</p>	<p>Si los derechos deben mantenerse en beneficio de los trabajadores, como son decimos, utilidades y desahucio al igual que garantizar estabilidad laboral</p>	<p>Totalmente de acuerdo ya que es un derecho de los trabajadores irrenunciable sin embargo creo que se debe tomar en cuenta aspectos importantes al momento de pagar los beneficios ya que este contrato de trabajo no es similar a los demás estipulados en nuestra legislación laboral</p>	<p>Uno de los derechos de los trabajadores es recibir el pago de todos los beneficios que por ley les corresponden, entonces dentro de la contratación por horas se debe tomar en cuenta todos estos beneficios para realizar el pago de remuneraciones por hora trabajada</p>	<p>Las entrevistas realizadas a los gerentes coinciden en que se debe tomar en cuenta todos los beneficios adicionales o complementarios en todas los tipos de contratos ,por el hecho de ser derechos irrenunciables de los trabajadores</p>

<p>¿Considera usted que el contrato por horas disminuye el índice de desempleo en nuestro país?</p>	<p>Si en particular en esta empresa, existen cargos que están sobre cargados en funciones y por cuestión de presupuestos y las exigencias contractuales vigentes no hemos podido dar una solución a este problema, ya que apertura un nuevo cargo en el organigrama vigente genera un costo elevado</p>	<p>Siempre y cuando exista tipos de contratos en donde benefician necesidades tanto del empleador como del trabajador va ayudar a reducir el desempleo en nuestro país</p>	<p>Si ya que mediante este tipo de contrato se crearían nuevas fuentes de trabajo y además incentivaría a empresas a contratar bajo este tipo de contrato</p>	<p>Consideran que el contrato de trabajo por horas ayudaría a disminuir el desempleo, al existir alternativas de contratación que beneficien a los empleadores y trabajadores se crearan más fuentes de trabajo y se podrá reducir el desempleo</p>
--	---	--	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Gerentes de empresas privadas

Tabla 3.2 Entrevistas dirigidas Abogados Docentes

Preguntas/entrevistados	Dra. Solimar Herrera Docente de la UCE	Dra. Jenny Morales Docente de la UCE	Dr. David Narváez Docente UNIANDES	Análisis
<p>¿Considera es importante la modalidad de trabajo por horas en el Ecuador?</p>	<p>Considero que a pesar de su derogación esta modalidad de contratación es importante dentro del mercado laboral de nuestro país ya que existían muchas personas bajo esta modalidad de contratación lo que significa que era un contrato de trabajo muy beneficioso para la aplicación en el mercado laboral del país</p>	<p>A pesar de que se generó muchos problemas por la aplicación de este tipo de contrato, podemos hacer un pequeño análisis de la importancia del mismo ya que durante la vigencia del mismo se obtuvo importantes beneficios tanto para los empleadores como trabajadores.</p> <p>Los empleadores utilizaban este tipo de contrato para suplir actividades específicas que no requerían una larga duración de tiempo dentro de sus empresas y los trabajadores que realizaban otras actividades se</p>	<p>La modalidad de contratación por horas en el Ecuador tuvo algunos inconvenientes en su aplicación, básicamente porque se consideró que este modelo de contrato afectaba directamente los derechos laborales como: la estabilidad laboral, el pago remuneraciones justas entre otros, es decir causando una injusticia laboral, sin embargo consideró que también apporto mucho ya que existen personas a las cuales este tipo de contrato les beneficia ya que su diario vivir requiere flexibilidad laboral y un</p>	<p>Las entrevistas realizadas a los abogados docentes concluyen; primero que la modalidad de contratación por horas en nuestro país siempre fue importante, las necesidades de las personas hace que requieran trabajar bajo este modelo, pero a su vez mencionan que cuando existió la modalidad de contratación por horas existieron problemas de carácter legal, al no brindar una protección integra a los trabajadores bajo este modelo de contrato</p>

		acogían a este tipo de contrato, es decir existió un beneficio para ambos	trabajo para su subsistir	
¿Considera que debe existir una regulación jurídica acorde a las necesidades del mercado laboral para implementar la modalidad de contratación por horas en el Ecuador?	Al implementar el modelo de contratación por horas en nuestro país, necesariamente se requiere una regulación específica, siempre y cuando sea con una visión de protección al trabajador a su vez beneficiando e impulsando a los empleadores para adoptar este tipo de contratación ya que de esta manera se lograra crear más fuentes de trabajo	Por supuesto, al implementar un modelo de contrato que tiempo atrás fue causante de injusticias laborales, es necesario el analizar todos los aspectos para su implementación en nuestro país, sin embargo hay que tomar en cuenta lo que nos manifiesta el art.327de la Constitución de la República del Ecuador en donde menciona claramente que se prohíbe la contratación por horas.	Es importante iniciar mencionando que en el art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador se prohíbe la contratación por horas:, partiendo de aquello consideró que la figura del contrato por horas debe tener un tratamiento especial, para su regulación y posterior implementación al país Debe tomarse en cuenta parámetros jurídicos de protección a los derechos de los trabajadores, erradicando cualquier tipo de trato discriminatorio	Los doctores entrevistados coinciden en que si se implementa un modelo de contrato que fue eliminado a causa de injusticias laborales, debe necesariamente tener una regulación distinta y acorde a la realidad del país, basada en garantizar los derechos de los trabajadores Además es importante tomar en cuenta sobre la prohibición de la contratación por horas estipulada en el art. 327, sin embargo la implementación del contrato de trabajo por horas bajo nuevos parámetros jurídicos que no vulneren los derechos de

				los trabajadores como lo manifiesta el mismo artículo, lograría su implementación en nuestro país
¿Considera usted que el contrato por horas define al principio de igualdad constitucional en relación a las otras modalidades de trabajo existentes en nuestro país?	En lo personal considero que no, un ejemplo claro es las garantías y derechos laborales que protege el contrato por tiempo indefinido, mientras que cuando existía la contratación por horas en nuestro país no cumplía con dicho objetivo, es un ejemplo claro para poder determinar que este tipo de contratación no definía el principio de igualdad	Si hablamos del principio de igualdad constitucional debemos tomar en cuenta que es un principio general para la aplicación de todos los derechos constitucionales, es así que en nuestra misma constitución en el art.11 numeral 2 determina la aplicación del principio de igualdad en todo su contexto. En la contratación por horas considero que el principio de igualdad no se aplicó en su plenitud, ya que este tipo de modelo de contrato no gozaba con la aplicación de algunos derechos y	Uno de los cuestionamientos realizados para la derogación de la contratación por hora en el año 2008, fue el tema de la no aplicación del principio de igualdad. Ya que al contratar bajo esta modalidad se vulneraban una serie de derechos como el de estabilidad laboral, los derechos de asociación, formar gremios, sindicatos además el pago de las remuneraciones no eran justas, no se pagaba el fondo de reserva entre otros. Mientras en un modelo de	Mediante las entrevistas coinciden los abogados docentes en que uno de los principales cuestionamientos a la contratación por horas fue el no existir una igualdad entre un tipo de modalidad de trabajo como es el contrato por horas y el resto de modalidades de trabajo, y por ende al ser la igualdad un principio de aplicación directa de derechos debe considerarse al momento de aplicar este modelo de contrato

		beneficios económicos, lo que posteriormente provocó su derogación	contrato se garantizaban a los trabajadores todos los beneficios y derechos, en el modelo de contratación por horas era lo contrario ya que vulneraban derechos y principios básicos de una relación laboral dentro de estos la igualdad	
¿Considera usted que en la contratación por horas, se debe legislar para pagar los beneficios adicionales o complementarios que determina la ley al igual que las otras modalidades de trabajo?	Los beneficios complementarios son derechos irrenunciables e intangibles de todo trabajador así lo determina nuestra constitución en su artículo 326, es por aquello que obligatoriamente la regulación que se proponga para la contratación por horas debe incorporar estos beneficios económicos para el pago de las respectivas	Todos los beneficios adicionales o complementarios constituyen derechos irrenunciables de todo trabajador, es así que es necesario el legislar para el cumplimiento del pago de todos los beneficios adicionales o complementarios en la modalidad de contratación	Totalmente de acuerdo ya que todos los beneficios adicionales son derechos de los trabajadores y por ende son irrenunciables es por aquello que tuvo reglamentos y reformas a los mismos tratando de lograr cumplir con aquello pero aun así no se logró en un cien por ciento, sería importante que al momento de la regulación de este	Los abogados docentes coinciden en que los beneficios adicionales y complementarios son derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores, de esta forma todos los trabajadores deberán ser beneficiados de aquello y en el contrato por horas no debe ser la excepción

	remuneraciones justas	por horas	contrato se tome en consideración el pago de todos los beneficios que por ley corresponden a todo trabajador	Pero además se menciona que se debería establecer parámetros de acuerdo a las características de este contrato para implementar proporcionalmente el pago en referencia a la hora de trabajo
¿Considera usted que el contrato por horas disminuye el índice de desempleo en nuestro país?	Hasta el año 2008 que estuvo vigente el contrato por horas fue de mucha utilidad para generar fuentes de trabajo y a su vez aumentar la productividad del país, factores que sin duda ayudan a disminuir el índice de desempleo en nuestro país	Considerando que una de las causas del desempleo en nuestro país es la falta de fuentes de trabajo, y si al incorporar la modalidad de contratación por horas genera fuentes de trabajo obviamente ayudara a disminuir el desempleo en el país	En su momento este tipo de contrato ayudo mucho a combatir el desempleo, entonces que si ayudaría siempre y cuando se tome en cuenta y se corrija los aspectos negativos que acarrearón su derogación	Los entrevistados coinciden que al ser un tipo de contrato que durante la vigencia del mismo se utilizó mucho por ende ayudara a la disminución del desempleo en nuestro país

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Abogados Docentes

Tabla 3.2 Entrevista dirigida a un Abogado en libre ejercicio profesional

Preguntas/entrevistados	Dra. Diana Bermeo	Análisis
<p>¿Considera es importante la modalidad de trabajo por horas en el Ecuador?</p>	<p>Desde mi punto de vista considero importante la modalidad de trabajo por horas en nuestro país, en la actualidad no existen fuentes de trabajo y el desempleo crece día a día, es por aquello que una solución viable seria la implementación de la contratación por horas para creación de fuentes de trabajo, siempre y cuando se implemente bajo parámetros de protección a los trabajadores</p>	<p>la entrevista realizada menciona que la modalidad de trabajo por horas es muy importante en nuestro país, sin embargo se debe tomar en cuenta nuevos parámetros jurídicos a la modalidad de contratación por horas, garantiza el pleno goce de los derechos laborales</p>
<p>¿Considera que debe existir una regulación jurídica acorde a las necesidades del mercado laboral para implementar la modalidad de contratación por horas en el Ecuador?</p>	<p>Siempre toda regulación debe ser acorde a las necesidades de la sociedad y en este caso si se trata de implementar la contratación por horas en nuestro país, lógicamente debería ser regulada acorde a las necesidades del mercado laboral y además se debería tomar en cuenta los aspectos que llevaron a su eliminación para tratar de analizarlos y aplicarlos de mejor manera</p>	<p>La entrevistada menciona que para la implementación de la contratación por horas en el Ecuador es necesario una regulación específica y acorde a las necesidades del mercado laboral de nuestro país, así también es importante tomar en cuenta aquellos aspectos en los cuales fueron motivos de su eliminación, para así proponer nuevos parámetros para su aplicación</p>

<p>¿Considera usted que el contrato por horas define al principio de igualdad constitucional en relación a las otras modalidades de trabajo existentes en nuestro país?</p>	<p>Es necesario empezar mencionando que la igualdad es considerado un principio para aplicación de derechos así lo establece la Constitución en el art.11 numeral 2, por lo que su aplicación debe considerarse en todas las relaciones laborales, sin embargo cuando se incorporó la contratación por horas al país no se tomaron en cuenta algunos aspectos que dieron como resultado una desigualdad tanto de derechos como de beneficios económicos entre trabajadores sujetos al modelo de trabajo por horas con otros modelos de contrato</p>	<p>La entrevistada manifiestan que la problemática principal de este tipo de contrato es que no reflejaba el principio de igualdad, mientras en el contrato de trabajo a tiempo indefinido se garantizaban todos los derechos y beneficios económicos en el contrato por horas no sucedía lo mismo, es decir existía una desigualdad en el goce de los derechos laborales</p>
<p>¿Considera usted que en la contratación por horas, se debe legislar para pagar los beneficios adicionales o complementarios que determina la ley al igual que las otras modalidades de trabajo?</p>	<p>Los beneficios adicionales o complementarios forman parte de los derechos de los trabajadores, cabe mencionar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inalienables art.33 numeral 2 de nuestra constitución, es así que al ser un derecho el pagar los beneficios adicionales o complementarios, obligatoriamente se debe establecer una regulación para el pago de los mismos</p>	<p>La entrevistada menciona que los beneficios adicionales y complementarios constituyen un derecho de los trabajadores, considero que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inalienables en la regulación de la contratación por horas de manera obligatoria se debe tomar en cuenta el pago de estas remuneraciones</p>

<p>¿Considera usted que el contrato por horas disminuye el índice de desempleo en nuestro país</p>	<p>si ya que una modalidad de contratación que en su tiempo en vigencia fue muy utilizada va siempre ayudara a disminuir el desempleo, obviamente tomando en cuenta los problemas que tuvo la misma y dándoles una solución y tratamiento adecuado</p>	<p>La entrevistada menciona que la modalidad de contratación por hora beneficiará a nuestro país, su implementación anteriormente genero empleo, pero manifiesto que es importante el tomar en cuenta los aspectos que provocaron su eliminación para lograr solventarlos</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por una Abogada en libre ejercicio profesional

3.2 Análisis General

Por medio de las entrevistas dirigidas a gerentes de empresas privadas, docentes abogados, y abogados en libre ejercicio se concluye que, la modalidad de contratación por horas en nuestro país se lo consideró como un modelo importante para para generar fuentes de trabajo, la realidad del mercado laboral del país , las necesidades de las personas hacen que existan modelos de contratación como lo es la contratación por horas, sin embargo mencionan que cuando existió la modalidad de contratación por horas existieron problemas de carácter legal, no se le brindaba una protección integral al trabajador

Además uno de los principales cuestionamientos a la contratación por horas fue el no existir una igualdad entre un tipo de modalidad de trabajo como es el contrato por horas y el resto de modalidades de trabajo, es así que al implementar el modelo de contrato individual de trabajo por horas necesariamente será en base a una regulación, tomando en cuenta el pago de los beneficios adicionales o complementarios, son derechos irrenunciable e intangibles de todo trabajador, de este modo ayudara mucho a solventar las necesidades laborales en nuestro país y a disminuir el desempleo

3.3 Evaluación preliminar

Dentro del proceso de investigación se ha determinado vacíos en la ley, que no ha permitido específicamente justificar la aplicación jurídica del contrato individual de trabajo por horas, bajo esta consideración mi propuesta es la siguiente:

3.4 Propuesta

Realizar una reforma al Código de trabajo.

Considerandos

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 establece que se reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación;

Que, además el artículo 3 la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

Que, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 establece que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios, todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”;

Que, en el artículo 2 núm. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, menciona que “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”;

Que, además la OIT en su convenio referente a la discriminación (empleo y ocupación) art. 2 menciona que los estados partes de este convenio tienen que, “llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”;

Que, el artículo 276 num.2 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, el régimen de desarrollo se basará en los siguientes objetivos, la generación de trabajo digno y estable, además que el núm. 6 menciona, el impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización. 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

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas;

Que, el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, las relaciones laborales entre trabajador y empleador será bilateral y directa, además 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;

Que, el art. Art. 66 núm. 16 de la Constitución de la República del Ecuador establece, que se reconoce y garantizará a las personas, el derecho a la libertad

de contratación, de igual manera el art. 3 del Código de trabajo establece la Libertad de trabajo y contratación; y,

Que, se considera necesario el proponer la reforma al Código del Trabajo, implementando el modelo de contrato individual por horas, aplicando el principio de igualdad constitucional en todo su contexto, bajo nuevos parámetros jurídicos que brinden una protección integral a los derechos laborales, y además ayude a disminuir el desempleo en nuestro país.

**PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO PARA LA
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN EL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR HORAS COMO POLÍTICA DE
ESTADO EN EL ECUADOR**

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo;

En el artículo 11 añadir un literal donde mencione lo siguiente:

- f) Por horas

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.-

En el artículo 17 añadir la palabra (y por horas), además en el mismo artículo añadir a continuación de la definición de contrato por temporada añadir lo siguiente:

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.

El trabajador podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la cualquier modalidad.

El Ministerio de Relaciones Laborales será quien determine el valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2019, este pago tendrá un aumento por concepto de los beneficios adicionales o complementarios que determina la ley. Se pagara las horas efectivamente laboradas.

Los trabajos realizados los días sábado, domingo y días festivos tendrán un recargo del 100% del valor de la hora, además las horas suplementarias tendrán un recargo del 50 % del valor de la hora siguiendo las reglas del art. 55

A partir del año 2020 en adelante el incremento de la remuneración del valor hora se hará en el mismo porcentaje que el Ministerio de trabajo establezca anualmente para la remuneración básica unificada.

Los trabajadores bajo la modalidad de contrato por horas tienen que obligatoriamente ser afiliados al IESS, mediante la resolución expedida para la regulación de dichos cálculos por parte del IESS.

El empleador que mantuviera contrataos de trabajado bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá convertirlas a contratación por horas.

Pasadas las 2000 horas efectivamente laboradas y registradas en una misma empresa este contrato se convertirá en indefinido

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control, vigilancia y ejercicio de todos los derechos laborales garantizados en nuestra normativa constitucional y legal de este tipo de contratos

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley

En el artículo 19 añadir un literal donde mencione lo siguiente:

“Los que se pacte por horas”

CONCLUSIONES

- En el modelo de contratación por horas se vulneró el principio de igualdad, los trabajadores no gozaban de los mismos derechos laborales que tenían los trabajadores sujetos a otro tipo de contrato como el de la modalidad a tiempo indefinido, produciendo una desigualdad en el goce de los derechos laborales.
- El modelo de contratación anterior por horas, produjo impactos económicos sociales y políticos en nuestra en la sociedad, su aplicación determino formas de explotación laboral, desigualdades económicas y discriminación.
- Finalmente se concluye que cuando se implementó la contratación por horas en nuestro país, no existía las garantías políticas sociales y económicas que permita que su regulación sea debidamente aplicada por la clase empresarial, dando como resultado inestabilidad laboral y la violentación de garantías constitucionales.

RECOMENDACIONES

- Es obligación del Estado Ecuatoriano la protección, aplicación y garantía de los principios constitucionales. La igualdad al ser un principio general de aplicación de derechos, estará ligada a las normativas legales del código de trabajo en concordancia con las políticas públicas por parte del Estado en la parte laboral.
- Además es importante que en toda relación laboral incluido el modelo de contratación por horas, se tome en cuenta la protección de todos los derechos laborales, garantizando el pago de remuneraciones justas, evitando cualquier tipo de explotación laboral
- Es necesario la promulgación de una regulación clara para la implementación del modelo de contratación por horas, bajo nuevos parámetros jurídicos que garanticen la aplicación del principio de igualdad en todos los derechos laborales, sin vulneración de los derechos de los trabajadores de manera individual o colectiva, y además que sea acorde a la necesidades del mercado laboral del Ecuador

BIBLIOGRAFIA:

- Andrade, R. D. (2003). Legislación económica del Ecuador. Editorial Abya Yala
- Bohórquez, B. René (1969).“. Código del trabajo. Sus reformas, concordancias, leyes conexas y jurisprudencia.
- Bollé, Patrick. Revista Internacional del trabajo. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Internet.
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/tiempo.pdf>. Acceso: enero, 2016
- Bustamante Fuentes, Colón, Manual de Derecho Laboral: el contrato individual de trabajo, teoría y práctica. Quito, Editorial Jurídica del Ecuador, quinta edición, 2012
- Carbonell, Miguel, “Neoconstitucionalismo y Derechos Fundamentales”, cita, Pág. 198, Cevallos librería jurídica, Quito, Ecuador, junio de 2010
- CÓDIGO, D. T., CONEXA, L., & CONCORDANCIAS, J. (2012). Editorial corporación de estudios y publicaciones. Quito-Ecuador, artículo, 129, 32-33.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006. La relación de trabajo. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>. Acceso: diciembre, 2015
- Constitucional, T. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20-10.
- Gamero Burón, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. Investigaciones económicas, 31(3)
- Guzmán Lara, A. (1986). Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Primera Parte AH, 2.
- Ignacio Albiol Montesinos y otros. Derecho del Trabajo. Valencia, Editora Tirant Lo Blanch, Tomo II, sexta edición, 2004. Pág. 696

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Tasas de aportación. Internet.
<https://www.iess.gob.ec/documents/13718/54965/Tasasdeaportacion.pdf>.
Acceso: enero/2016
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. ¿Cómo crecerá la población en Ecuador? Internet.
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Poblacion_y_Demografia/Proyecciones_Poblacionales/presentacion.pdf Acceso: febrero, 2016.
- Jorge Vásquez López. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Quito, Editorial Jurídica Cevallos, 2004. Pág. 103
- Lacavex Berumen, María Aurora. Contratos individuales de trabajo en Hispanoamérica. México, D.F., MX: Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2011. ProQuest ebrary. Web. 10 October 2017.
- Melgar, A. M. (2016). Derecho del trabajo. Tecnos.
- Mera Giler, A. (2003). Relaciones de Trabajo Especiales. Stampa Litográfica, Ecuador.
- Morán González, M. (1999). Manual de Derecho del Trabajo. Talleres de Imprenta y Gráficas "Ramírez", Portoviejo, Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 175. Internet.
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C175>. Acceso: diciembre, 2015.
- Parrado, L. A. V. (2002). Globalización y trabajo: sistemas de relaciones laborales y sistemas jurídicos. Editorial Carrera 7a.
- Trujillo Vásquez, Julio César. Derecho del trabajo. Quito, Ediciones de la PUCE, 2008
- Varios Autores, Director: Fernández Madrid, Juan Carlos. Doctrinas esenciales: Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial La Ley, Tomo I, 2010
- Vásquez López, J. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano. Derecho Individual.

Vasquez Lopez, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual; Editora Jurídica Cevallos, Quito, 2004.