



Universidad Tecnológica ECOTEC

Nombre de la Facultad

Derecho y gobernabilidad

Título del trabajo:

Normativa y Flexibilidad Laboral: Un Estudio sobre el Contrato por Hora en la Población Joven (18-23).

Línea de Investigación:

Gestión de las Relaciones jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de investigación

Carrera:

Derecho, Énfasis Empresarial y Tributario

Título a obtener:

Abogado

Autor (a):

Sergio Santiago Zamora Anzules

Tutor (a):

Mgtr. Bryan Andrade Álvarez

Guayaquil – Ecuador

2023

Dedicatoria

Dedicado a mi familia, profesores, tutor y amigos por haberme apoyado durante esta etapa y evolución personal.



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 28 de noviembre de 2023

Magíster Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **Normativa y flexibilidad laboral: Un Estudio sobre el contrato por hora en la población joven (18-23 años)**; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Sergio Santiago Zamora Anzules**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Abg. Bryan Andrade Alvarez

Tutor

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Bryan Andrade Alvarez, tutor del trabajo de titulación Normativa y Flexibilidad Laboral: “Un estudio sobre el contrato por hora en la Población Joven (18-23 años)”, elaborado por Sergio Santiago Zamora Anzules, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de abogado.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del **4%**, mismo que se puede verificar en el print de pantalla a continuación:



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

tesis Sergio Santiago Zamora Anzules
30 de noviembre 2023

4%
Textos sospechosos

3% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: tesis Sergio Santiago Zamora Anzules 30 de noviembre 2023.docx
ID del documento: 4f5859ba284c333fee66cb1d46515ca5bc1cfd
Tamaño del documento original: 123,25 kB

Depositante: Bryan Andrade Álvarez
Fecha de depósito: 1/12/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 1/12/2023

Número de palabras: 27.336
Número de caracteres: 179.179

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	space.uazuay.edu.ec https://space.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1364/1/22570.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (179 palabras)
2	localhost Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la decla... http://localhost5088/ami/ubstream/331716473/3T-UCSG-PRJ-DJR-06R-700.pdf.pdf.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (110 palabras) 8 fuentes similares
3	www.dol.gov Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo U.S... https://www.dol.gov/agencies/eis/office/assurances/handy-reference-guide-fsa/tpanel#:~:..	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (132 palabras) 2 fuentes similares
4	www.contadorabogado.net Asesoría: "Tributaria - Laboral - Societaria": Contrat... https://www.contadorabogado.net/2018/05/contrato-de-trabajo-juvenil.html	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (60 palabras) 3 fuentes similares
5	librery.co TIPOS DE INVESTIGACIÓN - Antología de Metodología de La Investigaci... https://librery.co/articulo/tipos-investigación-antología-metodología-investigación-ly8b7m7z	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras) 5 fuentes similares



BRYAN ANDRADE ALVAREZ

FIRMA DEL TUTOR
BRYAN ANDRADE ALVAREZ

4

Resumen

El proyecto de investigación cualitativo aborda la figura jurídica del contrato laboral por hora en el contexto del desempleo juvenil en Ecuador, focalizando su atención en la franja etaria de 18 a 23 años. La metodología empleada incluyó entrevistas a expertos y revisión documental para obtener una perspectiva integral. Los resultados obtenidos destacan que esta modalidad de contratación podría ser una herramienta eficaz para mitigar el desempleo juvenil. No obstante, se subraya la necesidad apremiante de establecer normativas específicas para su regulación.

En este sentido, se sugiere la implementación de medidas como el pago proporcional del décimo tercero y la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Estas regulaciones adicionales son esenciales para garantizar una aplicación justa y equitativa del contrato laboral por hora. Este estudio contribuye significativamente a la comprensión de los posibles beneficios y desafíos asociados con este tipo de contratación en la lucha contra el desempleo juvenil en el contexto ecuatoriano. Al reconocer la importancia de una regulación adecuada, se establece una base para la formulación de políticas que promuevan tanto la empleabilidad de los jóvenes como la estabilidad laboral en el país.

En conclusión, este proyecto destaca la necesidad de un enfoque integral para abordar la problemática del desempleo juvenil, considerando el contrato laboral por hora como una herramienta potencial, pero requiriendo una regulación cuidadosa para maximizar sus beneficios.

Palabras claves

Contrato laboral por hora, Desempleo juvenil, Normativas laborales, Ecuador, Regulación laboral

Abstract

The qualitative research project addresses the legal framework of hourly employment contracts in the context of youth unemployment in Ecuador, focusing on the age group of 18 to 23 years. The employed methodology included expert interviews and documentary review to gain a comprehensive perspective. The results highlight that this form of employment could be an effective tool to alleviate youth unemployment. However, it emphasizes the urgent need to establish specific regulations for its governance.

In this regard, the implementation of measures such as proportional payment of the thirteenth salary and affiliation to the Ecuadorian Institute of Social Security is suggested. These additional regulations are essential to ensure a fair and equitable application of hourly employment contracts. This study significantly contributes to understanding the potential benefits and challenges associated with this type of employment in combating youth unemployment in the Ecuadorian context. By recognizing the importance of proper regulation, it establishes a foundation for the formulation of policies that promote both youth employability and job stability in the country.

In conclusion, this project underscores the need for a comprehensive approach to address the issue of youth unemployment, considering hourly employment contracts as a potential tool but requiring careful regulation to maximize their benefits.

Keywords

Hourly employment contract, Youth unemployment, Labor regulations, Ecuador, Labor regulation

Índice

Dedicatoria	2
Resumen	5
Abstract	6
Índice	7
Introducción	9
Planteamiento del problema científico	12
Pregunta problemática	13
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Justificación	13
Capítulo 1: Marco Teórico	16
1. El contrato de trabajo	17
1.1. Consideraciones sobre el Contrato Laboral y su Alineación con el Código de Trabajo	17
1.2. Clasificación de los contratos individuales de Trabajo en Ecuador	17
1.2.1. Sobre los contratos individuales de Trabajo	17
1.2.2. Los contratos expresos o tácitos	18
1.2.3. Por su forma de ser remunerados	19
1.2.4. Por su temporalidad	19
1.2.5. Por el tipo de trabajo a realizar	20
1.3. Antecedentes relevantes del contrato de Trabajo en la historia mundial.	21
1.4. Antecedentes históricos del contrato de trabajo en Ecuador.	23
2. El Contrato laboral por Hora	24
2.1. Explorando el Contrato por Hora en el Código de Trabajo	24
2.1.1. La Influencia de la Ley de Transformaciones Económicas (Ley Trole 1) en el Contrato por Horas	26
2.1.2. Regulaciones Iniciales para la Contratación por Hora (2001)	26
2.1.3. La Reforma del 12 de Abril de 2002: Cambios Significativos	27
2.1.4. La Reforma del 18 de Marzo de 2005 y su Impacto	28
2.2. Tercerización Laboral y sus Implicaciones	29
2.3. El Mandato 8 y la Eliminación del Contrato por Horas: Efectos Sociales	29
2.4. Un análisis de Pros y Contras a los sujetos presentes en el contrato laboral por hora vigente hasta el 2008.	30
3. Figuras laborales usadas por los jóvenes en Ecuador como forma de conseguir su primer empleo.	32
3.1. ¿Qué significa ser joven para el Estado ecuatoriano?	32
3.2. La jornada parcial y su ascenso tras el mandato 8.	33
3.2.1. Características, ventajas y desventajas de la jornada parcial	35
3.3. El contrato de Trabajo joven y su nacimiento en tiempos de pandemia.	37
3.3.1. Desventajas y ventajas del contrato joven para las empresas y los jóvenes.	41

3.4. El contrato juvenil, fomentando el empleo en la población joven	44
3.4.1. Desventajas y ventajas del contrato juvenil para los jóvenes empleados y las empresas	46
3.5. Las pasantías, un primer vistazo al mundo laboral para los universitarios.	48
3.5.1. Sobre las ventajas y desventajas para los estudiantes en base a las pasantías en empresas en Ecuador.	51
4. Legislación Internacional que admite el contrato laboral por hora.	52
4.1. Los Estados Unidos de América ¿Qué establece la ley federal?	52
4.2. España como un país que regula la contratación por hora	55
4.3. Alemania y su forma de uso de la contratación por hora	56
4.4. México y la contratación por hora	57
4.5. Brasil, un estado que permite la contratación por hora en tiempos actuales	58
4.6. Breve mención de otros países que utilizan el contrato laboral por hora alrededor del mundo.	58
Capítulo 2: Metodología del proceso de investigación	61
2.1. Enfoque de investigación	62
2.2. Tipo de investigación.	64
2.3. Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación	66
2.4. Universo y muestra de la investigación	66
2.5. Método empleados	66
2.4. Procesamiento y análisis de información	67
Capítulo 3: Análisis e interpretación de resultados de la investigación.	70
3.1. Análisis	71
3.1.1. Contestaciones a las entrevistas.	72
3.2. Interpretación de resultados	81
Capítulo 4: Propuesta	87
Conclusiones	91
Recomendaciones	93

Introducción

El presente trabajo de investigación se sumerge en el análisis detallado de la figura jurídica del contrato laboral por hora, explorando su pertinencia y viabilidad en el contexto del desempleo juvenil en Ecuador. Con un enfoque específico en la población comprendida entre los 18 y 23 años, esta investigación cualitativa se propone desentrañar los elementos esenciales que rodean esta modalidad contractual y examinar su potencial como instrumento para mitigar las tasas de desocupación juvenil en el país.

La decisión de abordar este tema surge de la creciente preocupación por la falta de oportunidades laborales para la población joven en Ecuador, un fenómeno que impacta no solo la estabilidad financiera de los individuos, sino también el desarrollo económico y social del país en su conjunto. En este sentido, el contrato laboral por hora se presenta como una posible vía para fomentar la empleabilidad de los jóvenes, pero su implementación requiere de un análisis profundo de sus implicaciones legales, sociales y económicas.

La metodología de esta investigación se sustenta en entrevistas a expertos en el ámbito laboral y en una revisión exhaustiva de documentos relevantes. A través de este enfoque, se busca obtener una comprensión integral de la viabilidad y los posibles desafíos asociados con la adopción del contrato laboral por hora en el contexto ecuatoriano.

Al mismo tiempo se espera mediante las entrevistas realizadas, conocer un enfoque y perspectiva más diverso del tema, usando la perspectiva de instituciones públicas y privadas en base a la contratación de jóvenes entre 18 a 23 años, en personas expertas en la materia de derecho laboral que, como todos los seres humanos en esta vida, para llegar a ser maestros, primero fueron estudiantes, analizando experiencias propias y opiniones en base a la contratación joven, el impacto del contrato por horas en el Ecuador, las adecuaciones que se deben realizar para su legal funcionamiento que mantenga los derechos de los trabajadores de forma íntegra, además de la opinión de gerentes generales de compañías que presentan

bases en el derecho laboral y responsabilidad personal y profesional con sus trabajadores.

El estudio no solo se centra en identificar las potenciales ventajas de esta modalidad contractual, sino que también destaca la necesidad urgente de establecer normativas específicas que guíen su aplicación. La propuesta de medidas concretas, como el pago proporcional del décimo tercero y la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, surge como un elemento clave para garantizar una implementación justa y equitativa.

Dentro del territorio ecuatoriano, el nivel laboral está principalmente regulado mediante el Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2005), el cual establece los derechos y obligaciones presentes en la vida laboral de los empleadores y sus trabajadores. El contrato de trabajo puede llegar a un tiempo definido o indefinido de acuerdo con la normativa antes mencionada, generalmente basándose en un horario laboral de 40 horas semanales. Aunque, con referencia a los jóvenes dentro del rango de edad 18 a 23 años, puede llegar a presentar ciertos desafíos debido a la falta de experiencia en el sentido laboral junto a la necesidad de un horario flexible a causa del estudio universitario.

Por otro lado, el sistema laboral presente en la Contratación laboral por hora se caracteriza por una mayor flexibilidad en los términos del contrato de trabajo. La figura cuenta con una forma de trabajo dinámico y diversas formas tanto para el empleador como para el trabajador, como el trabajo por cuenta propia y los contratos por horas. Los jóvenes en los países que utilizan el contrato laboral por hora a menudo eligen esta modalidad de empleo, lo que les brinda más flexibilidad en sus horarios y la oportunidad de adquirir experiencia laboral mientras continúan su educación.

A través de un análisis comparativo de los sistemas de contratación laboral por hora, a tiempo parcial y joven, es posible identificar las fortalezas y debilidades de los sistemas en relación con las necesidades laborales actuales de la juventud ecuatoriana. Esto sentará las bases para el desarrollo de un modelo de contrato por horas diseñado para promover el empleo juvenil y adaptarse a las necesidades de un entorno laboral en constante cambio.

Al mismo tiempo mediante la revisión de la contratación por hora presente en otros países considerados desarrollados y subdesarrollados se espera conocer el éxito de su funcionamiento y las adaptaciones que se llegaron a generar para la subsistencia de dicha modalidad contractual con la esperanza de aportar y agrandar el nivel económico estatal de cada uno de estos países, ya sea utilizando este medio de contratación de manera independiente y separada, o como una especie de adecuación a otro medio de contratación,

De los cuales se tiene constancia en países europeos como Alemania y España, donde este tipo de contratación se relaciona y complementa con una forma de contratación a tiempo parcial diferenciada por su presencia a una submodalidad de dicho contrato en que se puede llegar a establecer la posibilidad de flexibilidad horaria mediante una contratación en que se pague respectivamente por las horas laboradas en horarios determinados por el trabajador limitados por el empleador mediante un tiempo máximo de horas capaz de ser laboradas al día o semana.

Únicamente no solo se llevará a cabo la revisión de este modelo de contratación en países considerados desarrollados como lo son Estados Unidos o países europeos, para tener a su vez un mejor acercamiento a la situación económica presente en Ecuador, se revisará también la presencia de esta modalidad contractual en países latinoamericanos como lo son Brasil y México, países considerados en vías de desarrollo donde se sabe la presencia de esta modalidad contractual, con sus propios requisitos para su existencia en la constante búsqueda salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Con la intención de proponer un modelo de contratación por hora ambientado en los jóvenes universitarios en busca de un empleo que se adapte a sus necesidades horarias y de primer empleo que asegure los derechos que les corresponden como trabajador frente a la alta tasa de desempleo presente en la sociedad ecuatoriana actual tras los sucesos de falta de seguridad, un escenario post pandemia y diversas modalidades contractuales consideradas de poco o nulo uso en el país, se espera comparar, relacionar, influenciar y proponer un modelo viable con relación a la

legislación ecuatoriana que busque equilibrio y seguridad tanto para la parte empleadora y trabajadora.

Planteamiento del problema científico

La Covid 19 tuvo un impacto significativo en la economía global, y Ecuador no estuvo exento. Uno de los grupos más afectados por la crisis económica causada por la pandemia fueron los jóvenes recién graduados de colegios y universidades que rondan entre los 18 a 23 años por la falta de experiencia y oportunidades del país, junto a los requisitos cada día más específicos que solicitan las empresas para escoger sus trabajadores o pasantes. (Banco Mundial, 2022)

Con este escenario, es necesario establecer un modelo de contrato por horas como el de Estados Unidos. En Estados Unidos, este tipo de contrato es una opción popular entre los jóvenes porque les brinda horarios de trabajo flexibles y les permite combinar el trabajo con el estudio u otros compromisos. Este enfoque flexible es especialmente importante en el entorno actual, donde la adaptabilidad se ha convertido en una necesidad fundamental.

La introducción del modelo de contrato por hora en Ecuador podría abrir nuevas oportunidades para los jóvenes, ayudándolos a adquirir experiencia laboral, ganar dinero y desarrollar habilidades relacionadas mientras continúan su educación. Además, este enfoque puede estimular la creación de empleo, ya que las empresas pueden contratar a jóvenes con talento de forma más asequible y adaptarse a las cambiantes necesidades laborales.

Sin embargo, para crear un modelo efectivo de contrato por horas, se debe realizar un análisis comparativo de las prácticas laborales en Ecuador y Estados Unidos, ajustándose a las mejores prácticas, y tomando en cuenta las necesidades y características específicas del cuerpo del contexto ecuatoriano. Esto incluye revisar la legislación aplicable, crear incentivos para las empresas e implementar programas de capacitación y apoyo para jóvenes.

Pregunta problemática

¿El ordenamiento jurídico ecuatoriano está preparado para la figura del contrato laboral por hora?

Objetivos

Objetivo general

Comprender la figura jurídica del contrato laboral por hora basándose en el desempleo en jóvenes entre 18 a 23 años en Ecuador.

Objetivos específicos

Diseñar un modelo de contrato laboral por hora adaptado a las necesidades actuales de empleo en jóvenes entre los 18 a 23 años en el Ecuador.

Contrastar los beneficios y desventajas del uso del contrato de pasantías con el contrato laboral por hora.

Contrastar los beneficios y desventajas del uso del contrato laboral por hora con el contrato juvenil, contrato joven, contrato a medio tiempo.

Justificación

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022) en su “Encuesta de Población Activa” (EPA) se ha presentado un incremento de la tasa de desempleo en ciudadanos menores de 25 años en un total de 8,4% frente a la tasa de desempleo presentada el año pasado 2021 de 8,3%. Estas cifras extrañamente se incrementan a medida que la tasa de desempleo nacional ha bajado 0,7% desde la última encuesta presentada en el 2021, lo que indica que los empleos están aumentando alrededor de la población nacional, más enfocada en los jóvenes se presenta cada vez una ausencia de oportunidades de trabajo.

En la actualidad las compañías y empresas se tornan más competitivas, por lo que sus requisitos para contratar empleados se han vuelto más rigurosos buscando personas con experiencia para todo tipo de puestos de trabajo a su vez que un horario libre en que puedan trabajar las 8 horas especificadas en el Código de Trabajo a

cambio de una remuneración no menor al sueldo básico unificado del trabajador en general. Oportunidades y requisitos que los jóvenes que apenas están saliendo de los colegios nacionales y se embarcan a la vida universitaria simplemente no cuentan, lo que conlleva a su estancamiento a nivel laboral en esta etapa de sus vidas.

A su vez que son obligados en etapas más avanzadas de su vida a conseguir apenas esa experiencia profesional después de haber perdido valioso tiempo a su vez de la oportunidad temprana de contribuir con la disminución de pobreza personal propia, del hogar y hasta en un sentido amplio, de la sociedad ecuatoriana, porque hasta ese punto de sus vidas en que se han mantenido inactivos a causa de la falta de oportunidades, sus vidas se tornan más un gasto propio y del hogar cuando podrían ser todo lo contrario.

Las universidades dentro de sus mallas curriculares presentan la necesidad de pasantías o también denominadas prácticas preprofesionales que lamentablemente muchas de ellas no son para nada remuneradas o cumplen con lo establecido en la norma con la mitad de un salario básico. Lo que apenas le otorga experiencia laboral que, sin influencias o conexiones sociales, se vuelven agrias frente a un país riguroso con otros 50 jóvenes competitivos que están detrás del mismo puesto de trabajo.

Por los problemas anteriormente expresados, se analizará y comparará en específico, el contrato por hora establecido en los Estados Unidos, sus ventajas y desventajas frente a los múltiples tipos de contratos presentes en el Código de Trabajo del Ecuador enfocándose en los jóvenes actualmente desempleados en el rango de edad de 18 a 23 años tomando como alternativa para el país este tipo de contrato en que los jóvenes podrán obtener experiencia laboral, lucrarse y servir a las empresas dentro de un tiempo amable con ellos y a su decisión, pagándoles el equivalente a sus esfuerzos de acuerdo al tiempo de trabajo para una parte de la sociedad que apenas está comenzando a vivir, generar ingresos, gastos en sus primeros pasos a la adultez.

Capítulo 1: Marco Teórico

1. El contrato de trabajo

1.1. Consideraciones sobre el Contrato Laboral y su Alineación con el Código de Trabajo

El derecho al trabajo, según lo establecido en la Asamblea Nacional del Ecuador (2008) en la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 33, es más que una mera prerrogativa; también se plantea como un deber social y una obligación, conforme al Artículo 2 del Código de Trabajo, por lo tanto, el Estado asume la responsabilidad y la obligación de implementar medidas que promuevan un trabajo digno y salvaguarden los derechos laborales de las personas, ya que esto es esencial para su bienestar y supervivencia.

De acuerdo con lo establecido en la Asamblea Nacional del Ecuador (2005) en el Código de Trabajo ecuatoriano, artículo 11, los contratos de trabajo son el resultado de un acuerdo entre el empleador y el empleado, mediante el cual el empleado se compromete a realizar un servicio específico, y el empleador tiene la obligación de pagar un salario determinado por dicho servicio.

Por otro lado, Cabanellas (1979) señala que el contrato de trabajo es un acuerdo cuyo propósito es la prestación constante de servicios de carácter privado y económico, en virtud de este contrato, una de las partes proporciona una compensación a cambio de la posibilidad de beneficiarse o utilizar, bajo su supervisión o dirección, las habilidades profesionales de la otra parte.

1.2. Clasificación de los contratos individuales de Trabajo en Ecuador

1.2.1. Sobre los contratos individuales de Trabajo

Los contratos individuales de trabajo son acuerdos fundamentales en el mundo laboral, que establecen los términos y condiciones de empleo entre un empleado y un empleador. Estos contratos son esenciales para definir los derechos y responsabilidades de ambas partes, así como para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986).

Este contrato se expresa en la actualidad en la Asamblea Nacional del Ecuador (2005) en el Código de Trabajo Vigente Art.8 como un contrato individual de trabajo

es un acuerdo mediante el cual una persona se compromete a ofrecer sus servicios personales y legales a otra u otras personas, bajo su supervisión, a cambio de una remuneración establecida por el acuerdo, la ley, un contrato colectivo o la práctica común. Este contrato es la base de la relación laboral entre el empleado y el empleador, definiendo las responsabilidades y derechos de ambas partes.

Estos contratos se pueden identificar fácilmente a través de ciertas características especiales que se destacan según la doctrina, siendo estas:

- Este contrato es de naturaleza bilateral, lo que significa que requiere la presencia de ambas partes: el empleador y el trabajador, en donde se asumen compromisos mutuos en el contexto de una relación laboral con un objetivo común.
- Se trata de un contrato consensual, lo que implica que su validez depende del acuerdo mutuo de las partes involucradas. Si una de las partes no otorga su consentimiento, el contrato se considerará nulo.
- Este contrato se considera oneroso y conmutativo, ya que ambas partes tienen la obligación de proporcionar algo de valor equivalente a la otra parte. En este caso, implica la prestación de un trabajo a cambio de una remuneración justa.
- Este contrato es nominado, lo que significa que tiene un nombre específico y se establece con el propósito de llevar a cabo un servicio en particular.
- Este contrato puede ser a tiempo indefinido o sucesivo.
- Este contrato se considera principal, lo que significa que tiene la capacidad de existir de manera independiente y no está sujeto a depender de otro tipo de contrato.
- Se trata de un contrato solemne, lo que implica que debe cumplir con ciertas formalidades que están establecidas por la ley. Es necesario que el contrato sea documentado por escrito y que cumpla con ciertos requisitos para ser plenamente válido (Boza, 2014, 14).

1.2.2. Los contratos expesos o tácitos

Los contratos laborales pueden dividirse en dos categorías. En primer lugar, los contratos expesos son aquellos en los que se detallan de manera clara, ya sea de forma escrita o verbal, las condiciones de empleo, incluyendo tareas, salario, plazos y otros términos específicos acordados entre el empleado y el empleador. En contraste, los contratos tácitos se caracterizan por la ausencia de un acuerdo explícito

y se basan en un entendimiento implícito entre las partes, quienes asumen obligaciones mutuas. Estas dos categorías de contratos se mencionan en el artículo 12 del Código de Trabajo.

1.2.3. Por su forma de ser remunerados

Siendo el Artículo 13 del Código de Trabajo la referencia principal, se observa que estas modalidades laborales pueden abarcar contratos a sueldo, a jornal, de participación e incluso combinaciones de estas categorías. En esencia, la clasificación se divide en dos grupos: uno comprende a quienes son remunerados con dinero (contrato a sueldo), mientras que el otro (contrato jornal) engloba a aquellos que reciben su compensación de una manera diferente (Pacheco, 2012).

En lo que respecta a los contratos a sueldo y jornal, se distinguen de los otros dos tipos de contratos mencionados anteriormente debido a que se acuerda que serán remunerados en dinero, específicamente en la moneda actualmente utilizada en Ecuador, que es el dólar de los Estados Unidos de América. En el caso del contrato a sueldo, la remuneración se efectúa en períodos mensuales o superiores, mientras que en el contrato jornal, el pago se realiza en función de días laborados, ya sea en semanas completas o a intervalos de cierto número de días, y la persona recibe su compensación de acuerdo con los días y horas trabajados (González, 2021).

Por otro lado, en el caso de los contratos de participación, la remuneración se rige de acuerdo con el artículo del Código de Trabajo mencionado en este segmento, mediante acciones de la compañía o participaciones, de acuerdo a lo convenido por las partes en el momento de la contratación. Por último, un contrato de remuneración mixta combina ambas formas de compensación previamente descritas, ya que incluye un componente monetario específico y otro consistente en acciones de la compañía (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

1.2.4. Por su temporalidad

Estos tipos de contratos laborales se mencionan en el literal C del artículo 11 del Código de Trabajo, identificándose entre ellos como, contrato laboral a tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional. Estos contratos laborales se caracterizan y diferencian por sus propias formas de establecer, ya sea los horarios

de trabajo diario, o la permanencia del trabajador en la empresa, los cuales se explicarán a continuación de manera breve.

Inicialmente, se distinguen dos tipos de contratos: el contrato a tiempo fijo y el contrato a tiempo completo. El contrato a tiempo fijo implica una relación laboral continua en la que ambas partes están comprometidas a mantenerla sin una terminación inminente, a menos que se incumplan las cláusulas acordadas o las condiciones establecidas entre ellas. Por otro lado, el contrato a tiempo completo requiere que el empleado trabaje las ocho horas diarias especificadas en el Artículo 47.2 del Código de Trabajo en vigor (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Por otro lado, los contratos laborales de temporada, eventuales y ocasionales se distinguen del resto de contratos laborales debido a su corta duración y se centran en contrataciones específicas durante estaciones o festividades, como la contratación de más empleados en un hotel durante la temporada de playa o en un centro comercial que emplea personal adicional únicamente para satisfacer la demanda de la temporada navideña (Vega et al., 2022).

Por otra parte, los contratos laborales eventuales se utilizan para contratar empleados para eventos particulares. Por último, los contratos a tiempo indefinido son acuerdos laborales que no tienen un límite de tiempo definido por las partes, mientras que los contratos laborales permanentes, como su nombre lo indica, ofrece empleo estable y sin riesgo de pérdida. En caso de despido en un contrato permanente, se puede presentar una demanda por despido injustificado, algo que no sería posible en un contrato a tiempo indefinido, donde la amenaza de perder el empleo es constante (Vega et al., 2022).

1.2.5. Por el tipo de trabajo a realizar

Los tipos de contratos definidos en el Artículo 16 del Código de Trabajo se caracterizan principalmente por ser acuerdos destinados a la ejecución de un trabajo específico en un período de tiempo determinado. Estos contratos incluyen los contratos por obra cierta, por tarea y por destajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

En este sentido, los contratos laborales por obra cierta son utilizados con el fin de que la parte contratada elabore una cosa en específico, tenga o no un tiempo establecido, la cual deberá ser entregada a la parte contratante, quien deberá pagar la totalidad de la remuneración pactada entre ellos, poniendo fin a este contrato en el momento en que las obligaciones de ambas partes son resueltas, los pagos podrán darse en partes o uno solo, las cláusulas accidentales generadas por acuerdo entre ambas partes serán las que entablen condiciones para la realización de dicho contrato (Ministerio del Trabajo, 2016).

Por otro lado, en el caso del contrato laboral por tarea, el contratado o trabajador se compromete a realizar las tareas especificadas en el contrato en una cantidad determinada dentro de la obra o trabajo en un periodo de tiempo anteriormente acordado por las partes por el que se le deberá remunerar la totalidad de su pago acordado.

Finalmente, en el caso del contrato a destajo, como los dos contratos anteriormente mencionados, este se encargará de elaborar un trabajo en particular, en este caso y exclusivamente en este contrato, se pactará la elaboración específica de la parte de alguna pieza, medida de la superficie, trozo o cualquier unidad de obra que se haya pactado, únicamente haciéndose responsable y cobrando por la unidad que se acordó elaborar y reconocer con el contratante (Organización de Estados Americanos, 2005).

1.3. Antecedentes relevantes del contrato de Trabajo en la historia mundial.

La historia de las relaciones laborales se origina en la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, marcada por cambios políticos y económicos significativos. Inicialmente, las interacciones laborales entre empleadores y trabajadores estuvieron llenas de conflictos, pero con el tiempo, los trabajadores se organizaron en sindicatos y otras organizaciones laborales. Este proceso histórico dio lugar a la distinción entre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y el papel del Estado evolucionó de ser un ente sancionador a un regulador de las relaciones laborales.

La exploración de la historia del derecho laboral es esencial, ya que revela cómo las leyes y regulaciones actuales se han forjado a lo largo del tiempo. El trabajo ha sido una necesidad fundamental a lo largo de la historia, y las actividades laborales han sido esenciales para satisfacer las necesidades humanas básicas, independientemente de la posición social o el estilo de vida.

Históricamente, el trabajo ha estado sujeto a regulaciones sociales dentro de un contexto socioeconómico en el que las personas están interconectadas con los recursos materiales y con otros miembros de la sociedad. Como señala Stone (2019), el derecho laboral, ya sea en la práctica o en la teoría, influye en la configuración y transformación del orden social debido a las interacciones entre lo social y lo jurídico, así como entre lo jurídico y lo social.

A lo largo de la historia, el trabajo ha evolucionado, dando lugar a diferentes períodos laborales que van desde la prehistoria hasta la actualidad, incluyendo trabajo individual y colectivo. Esta evolución se ha visto impulsada por cambios económicos, sociales y tecnológicos, lo que algunos llaman una era de flexibilización laboral. En la Edad Moderna, se estableció la separación de poderes en el gobierno y se produjo una transición gradual de una sociedad rural a una sociedad industrial, lo que condujo al desarrollo de nuevas estructuras sociales y al crecimiento de las ciudades.

Esta época marcó el inicio del estudio histórico más profundo del derecho laboral, ya que las relaciones laborales se consolidaron, esto debido a la formación de naciones y la organización de lo que se conoce como el Estado Moderno Liberal. En 1789, con la Revolución Francesa, se estableció el principio de la libertad contractual, lo que dio lugar a nuevos ideales con el objetivo de reconstruir la sociedad (Díez & De León, 1998).

Es importante destacar que, en 1978, la Asamblea Nacional Francesa aprobó la Ley CHAPELIER, la misma que prohibía algunos derechos de los trabajadores como el derecho a protestar, el derecho a hacer huelgas y la formación de asociaciones de empleadores y trabajadores. Durante este período, persistía la explotación despiadada de los trabajadores, pero estos no se dieron por vencidos y

comenzaron a organizarse de manera más efectiva, buscando nuevas formas de protección (Scotto, 2019).

En América Latina, también se encuentran antecedentes relevantes, en particular en el Código Penal Mexicano de 1872, influenciado por la corriente francesa. Este código imponía sanciones económicas y aislamiento de hasta ocho días para los trabajadores considerados rebeldes o que reclamaban sus derechos legítimos (Speckman, 2003).

En este sentido, Latinoamérica no fue una excepción en cuanto a las reformas legales en materia laboral. Un ejemplo destacado es el caso de México, que a través de sus códigos civiles de 1870 y 1884, permitía las huelgas y la formación de asociaciones profesionales, aunque estos derechos no eran considerados completamente legales para los trabajadores en ese momento.

1.4. Antecedentes históricos del contrato de trabajo en Ecuador.

En cuanto al marco legal laboral de Ecuador, ha experimentado un estancamiento significativo, ya que el Código de Trabajo ha estado vigente durante más de 85 años sin lograr un consenso para una reforma integral. En ocasiones, los gobiernos han priorizado sus propios intereses y los de los empresarios en lugar de centrarse en las necesidades de los ciudadanos.

La introducción de la contratación laboral por horas en Ecuador es un ejemplo de la tendencia de modernización en la legislación laboral, conocida como flexibilización. Esta respuesta a las restricciones del ordenamiento laboral tenía como objetivo evitar obstaculizar el desarrollo económico del país. Sin embargo, en la práctica, surgieron soluciones no previstas en la ley, como la discusión sobre el derecho al descanso los fines de semana, que no se aplicaba a trabajadores en sectores como el petróleo en el Oriente ecuatoriano o la pesca de altura. Esto condujo a jornadas laborales continuas de veintiún días seguidos, seguidas de nueve días de descanso al mes, en lugar de los dos días de descanso por semana que establecía la ley.

Una de las restricciones más rígidas en la legislación laboral era la prohibición del trabajo por horas, que estuvo presente en el Código del Trabajo desde su promulgación hasta su última codificación (Artículo 82 del Código del Trabajo), la misma que se estableció con el objetivo de garantizar el pago de la semana completa o el descanso semanal remunerado para los trabajadores, es decir, el pago de salarios en días festivos o de descanso obligatorio, debido a que se temía que la aceptación de contratos por horas pudiera perjudicar a los trabajadores en cuanto a estos pagos o incluso llevarlos a trabajar más horas de lo permitido por la ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

2.El Contrato laboral por Hora

2.1. Explorando el Contrato por Hora en el Código de Trabajo

De acuerdo a Alomia (2002, 47) Se denomina contrato por horas aquellos en los cuales las partes contratantes convienen la remuneración a percibir por cada hora de trabajo, por lo que en la actualidad, el contrato laboral por horas no está presente en la legislación ecuatoriana desde el 2008, a pesar de esto, en el Art. 11 del Código de Trabajo del 2005, en los literales donde se presentan los tipos de contratos establecidos en dicho código, desde el 2005 al 2008 se presentaba como literal H, el contrato por horas, el cual fue derogado mediante el Mandato 8.

Una característica importante de este contrato es que no se permite celebrar un contrato por horas si ya existe un contrato previo con el mismo empleador, como un contrato a tiempo fijo de un año, por ejemplo. Sin embargo, esta restricción no impide que un trabajador pueda celebrar contratos por horas con otros empleadores diferentes, de hecho, uno de los objetivos de este tipo de contrato es brindar a los trabajadores la oportunidad de ampliar sus oportunidades laborales y permitir a los empleadores obtener un mejor rendimiento en sus actividades económicas.

De acuerdo con el (Ministerio de Trabajo, 2006) en el Artículo 1 del Acuerdo Ministerial 0032, publicado en el Registro Oficial 56 el 2 de mayo de 2006, el valor mínimo a ser pagado a un trabajador por cada hora de trabajo era de un dólar, este valor incluye todos los beneficios económicos que componen el ingreso total de un trabajador, incluso aquellos que no se pagan de manera mensual, como el décimo

tercer sueldo, el décimo cuarto sueldo, el descanso semanal remunerado, las vacaciones y otros similares. Por otro lado, los aumentos en el valor del pago por hora se determinaban en el mismo porcentaje que establecía el Consejo Nacional de Desarrollo Social (CONADES) para la remuneración básica mínima unificada.

Bajo esta modalidad de contratación, el empleador estaba obligado a registrar a sus empleados en el Instituto Ecuatoriano de Seguro Social, esta institución emitió una resolución para regular cómo se calculaban las contribuciones de los empleadores y establecer los requisitos para acceder a las prestaciones del Seguro Social Obligatorio (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2001).

Una de las ventajas que tenían los empleadores con este tipo de contrato, en comparación con otros, era que no estaban obligados a pagar fondos de reserva (que se pagaban después del primer año de trabajo del empleado) ni a realizar contribuciones sobre los salarios de los trabajadores a favor del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo (IECE).

También empleador, de acuerdo a lo que se establece el código, como requisito para generar el pago de las aportaciones a los trabajadores que usaban el presente modo de contratación, debía de hacerlo en planillas distintas del resto de trabajadores, por lo que, para salvaguardar los derechos adquiridos de estos trabajadores, el legislador establece como límite al empleador la prohibición de trasladar a los trabajadores de cualquier otra modalidad en que habían sido contratados a la modalidad de pago por horas, este contrato laboral por horas debía ser celebrado de manera expresa y escrita mediante escritura pública o instrumento privado (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2001).

2.1.1. La Influencia de la Ley de Transformaciones Económicas (Ley Trole 1) en el Contrato por Horas

El 13 de marzo de 2000, el Ministerio de Finanzas de Ecuador (1992) oficializó la creación del contrato por horas mediante la 'Ley para la Transformación Económica del Ecuador', que comúnmente se conocía como 'Ley Trole I'. Esta ley se publicó en el Registro Oficial número 34 el mismo día. Es relevante señalar que en ese momento,

junto con la introducción del Contrato por Horas en Ecuador, se produjo un importante cambio en la economía del país al adoptar el dólar como moneda.

El Artículo 89 de la 'Ley Trole I' incorporó el contrato por horas, estableciendo que en todos los contratos de trabajo se debía especificar el pago por horas o días en casos de labores no permanentes, tareas periódicas o estacionales, y por semanas o mensualidades en el caso de labores estables y continuas (Ministerio de Finanzas de Ecuador, 1992).

Es evidente que el contrato por horas quedó oficializado y regulado en la legislación a partir de la 'Ley para la Transformación Económica del Ecuador'. Según el artículo mencionado anteriormente, el pago por horas solo se puede acordar en dos situaciones: 1) cuando las labores realizadas por el trabajador no son permanentes y 2) cuando se trata exclusivamente de tareas periódicas o estacionales.

2.1.2. Regulaciones Iniciales para la Contratación por Hora (2001)

Después de (Ministerio de Finanzas de Ecuador, 1992) la 'Ley Trole I', se emitió el Reglamento para la Contratación Laboral por Horas el 12 de abril de 2001, el cual se publicó en el Registro Oficial número 305. Este reglamento introdujo ciertas disposiciones que podrían considerarse limitaciones en relación con lo establecido previamente por la Ley Trole I con respecto a la contratación por horas.

Entre los aspectos más destacados de este reglamento, se pueden mencionar los siguientes:

- Se hizo una distinción entre labores continuas y labores discontinuas en el contexto del contrato por horas. Las empresas que realizaban labores continuas, es decir, aquellas que operaban durante todo el año, estaban sujetas a restricciones en esta modalidad contractual. En estas empresas, no se permitía trabajar más de cierto número de horas al día ni más de 40 horas a la semana bajo este tipo de contrato. Además, se prohibieron las horas suplementarias.
- Una de las limitaciones clave introducidas por el Reglamento para la Contratación Laboral por Horas era que el contrato por horas no podía ser empleado en situaciones de tercerización o en cualquier forma de intermediación laboral.

- También se estableció un límite del 40% de trabajadores que podían estar bajo contrato por horas en empresas de labores continuas. En caso de que alguna empresa excediera este porcentaje, los trabajadores que superaran dicho límite debían tener contratos indefinidos.

- Las empresas de labores discontinuas se caracterizaban por trabajar de manera periódica, es decir, durante un período específico del año. Ejemplos de estas actividades incluían la pesca, las cosechas estacionales como la zafra y las actividades de maquila. Para que estas empresas pudieran emplear a trabajadores bajo contratos por horas, requerían una calificación y autorización previa del Ministerio del Trabajo.

- Este reglamento confirmó el principio establecido en la Ley Trole I, según el cual, al pagar el valor por hora, se consideraban incluidos todos los beneficios económicos legales.

- Se determinó que la falta de pago de la remuneración al trabajador llevaría a la conversión del contrato por horas en un contrato a tiempo indefinido (Organización de Estados Americanos, 2005,5).

2.1.3. La Reforma del 12 de Abril de 2002: Cambios Significativos

Un año después de la publicación del Primer Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, se llevó a cabo una reforma el 12 de abril de 2002, que se registró en el número 554 del Registro Oficial. El propósito de esta reforma era introducir flexibilidad en las directrices establecidas por el primer Reglamento y se realizaron varios cambios, algunos de los más significativos incluyen:

- Se amplió la lista de actividades que podían celebrar contratos por horas para incluir el Transporte Público.

- En esta reforma, se autorizó el trabajo suplementario bajo este tipo de contrato. Las horas suplementarias se definieron como aquellas que excedían la jornada semanal de 40 horas y estaban sujetas a un recargo del 50% por cada hora adicional, es decir, por cada hora suplementaria.

- En la reforma, se incrementó el límite del total de trabajadores que podían ser contratados bajo esta modalidad del 40% al 75%, pero solo en el caso de empresas que realizaban labores continuas. Esta modificación no aplicaba a empresas que llevaban a cabo labores discontinuas o aquellas con menos de 15 trabajadores (Barbagelata, 2007, 4).

2.1.4. La Reforma del 18 de Marzo de 2005 y su Impacto

En el Registro Oficial No. 547 del 18 de marzo de 2005, se llevó a cabo una nueva reforma que modificó y eliminó algunas de las disposiciones establecidas en relación con el contrato por horas, tal como se había establecido en la reforma de 2002. Esta última reforma estuvo en vigor hasta la creación del 'Mandato 8' en 2008, que resultó en la eliminación de la contratación laboral por horas.

Algunos de los cambios más notables introducidos por la reforma de 2005 incluyen:

- Se suprimió la restricción que prohibía la celebración de contratos por horas a través de empresas intermediarias o tercerizadoras.
- Se revocó la disposición previa en la normativa que establecía que, si el empleador no cumplía con el pago oportuno de la remuneración al trabajador, el contrato por horas se convertía automáticamente en un contrato a tiempo indefinido.
- Se eliminó también la distinción que se había establecido en la reforma de 2002 entre las empresas de labores continuas y las de labores discontinuas.
- Se agregó el requisito de que el contrato por horas debía contar con una calificación previa y autorización por parte del Ministerio del Trabajo antes de su celebración.
- En el caso de poner fin a la relación laboral bajo el contrato por horas, no era requerido un acta de finiquito. En su lugar, el empleador debía notificar al Inspector del Trabajo sobre la terminación de la relación laboral en un plazo máximo de 15 días después de su finalización.
- Los empleadores debían enviar un informe anual a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción antes del 15 de enero. Este informe debía incluir el número de trabajadores que habían estado bajo este tipo de contrato en el año anterior (Zamora, 2013, 27).

2.2. Tercerización Laboral y sus Implicaciones

La tercerización laboral o subcontratación es un proceso en el cual una empresa traslada recursos humanos a empresas externas con el propósito de llevar a cabo tareas específicas, esta estrategia tiene como objetivo la optimización de recursos financieros y la adquisición de talento humano calificado por parte de la empresa externa (Tamayo, 2004).

Los servicios de subcontratación laboral pueden involucrar la externalización de la gestión de cierta área o actividad de una organización a un proveedor especializado bajo un contrato de varios años. Este acuerdo garantiza la calidad de la prestación de servicios a través de indicadores de desempeño, lo que representa un cambio en la forma en que los clientes abordan la gestión de recursos, ya que priorizan la administración de los niveles de servicio (Cordero, 2007).

Los trabajadores subcontratados no se consideran empleados directos de la empresa que proporciona el servicio, lo que resulta en una falta de compromiso hacia esta última. Por lo general, se les contrata bajo un "contrato de obra", aunque su trabajo tiende a ser constante. Además, la subcontratación no conlleva la reducción de puestos de trabajo pero afecta negativamente la atracción de los puestos reemplazados y reduce el valor económico de los puestos subcontratados.

2.3. El Mandato 8 y la Eliminación del Contrato por Horas: Efectos Sociales

El Mandato 8 señala que diversas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras entidades que operan fuera del marco legal han violado de manera continua los derechos de los trabajadores. Estas empresas han pagado salarios y beneficios sociales por debajo de lo requerido por la ley y, en algunos casos, han tratado a los trabajadores de manera inhumana, reduciendo la fuerza laboral a una mera mercancía (Ministerio de Trabajo, 2007).

La Asamblea Constituyente aprobó el Mandato Constituyente 8. En lo que respecta al tema tratado aquí, el Artículo 1 de dicho mandato establece lo siguiente: "Se prohíbe completamente la tercerización, la intermediación laboral y cualquier forma de debilitamiento de las relaciones laborales en las actividades específicas realizadas por la empresa o empleador. La relación laboral debe ser directa y de ida y vuelta entre el trabajador y el empleador (Ministerio de Trabajo, 2007).

Con el propósito de incentivar el empleo, se aseguró la implementación de la jornada parcial como se describe en el artículo 82 del Código del Trabajo, junto con todas las demás modalidades de contratación contempladas en dicho marco legal. Bajo estas modalidades, los trabajadores mantendrán su estabilidad laboral y estarán

protegidos de acuerdo con lo establecido en dicha ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Además, tendrán derecho a una remuneración calculada de manera proporcional en comparación con la remuneración correspondiente a una jornada laboral completa, la cual no podrá ser inferior al salario básico unificado. Del mismo modo, gozarán de todos los beneficios legales, que incluyen el fondo de reserva y la afiliación al régimen general de seguridad social obligatorio.

2.4. Un análisis de Pros y Contras a los sujetos presentes en el contrato laboral por hora vigente hasta el 2008.

Los jóvenes ecuatorianos como empleados de su primer empleo:

Ventajas:

- Los contratos de trabajo por horas les dan la oportunidad a los jóvenes de ajustar sus horarios laborales según sus necesidades personales. Esto es especialmente beneficioso para aquellos que están estudiando o tienen otras responsabilidades.
- Trabajar por horas les brinda a los jóvenes la posibilidad de adquirir experiencia laboral, desarrollar habilidades y crear un historial laboral que puede resultar valioso para futuros empleos.
- Los jóvenes pueden empezar a ganar dinero de manera inmediata, lo cual puede ser esencial para su independencia financiera y contribuir a sus gastos personales o educativos.

Desventajas:

- Los ingresos pueden fluctuar significativamente en función de las horas trabajadas, lo que puede complicar la previsión de los ingresos y la planificación financiera.
- Los empleados por horas a menudo no cuentan con beneficios como seguro médico, días de enfermedad pagados y vacaciones remuneradas, un punto que se podría resolver otorgándoles estos beneficios de menor manera.
- Los contratos de trabajo por horas a veces no ofrecen la misma seguridad laboral que los contratos a tiempo completo, lo que puede generar inseguridad

en el empleo, para lo cual se propone un número mínimo de horas laborales de contratación.

De los empleadores:

Ventajas:

- Los contratos por horas permiten a los empleadores ajustar la cantidad de trabajadores según la demanda, lo que puede resultar beneficioso en industrias con fluctuaciones estacionales o cambios impredecibles en la demanda.
- Los empleadores pueden reducir costos laborales al tener que proporcionar beneficios en una menor cantidad como seguro médico y vacaciones pagadas. También pueden evitar gastos asociados a empleados a tiempo completo, como indemnizaciones por despido más sustanciosas.
- Los contratos por horas brindan a los empleadores una mayor flexibilidad para contratar y despedir trabajadores en un tiempo definido.

Desventajas:

- La falta de seguridad laboral en los contratos por horas puede resultar en una alta rotación de personal, lo que puede ser costoso en términos de tiempo y recursos dedicados a la capacitación y contratación.
- Los empleados por horas pueden sentirse menos comprometidos con la empresa, lo que puede impactar la moral y la productividad de la fuerza laboral.
- Es esencial que los empleadores cumplan con las leyes laborales vigentes en Ecuador al contratar empleados por horas para evitar posibles disputas legales

3. Figuras laborales usadas por los jóvenes en Ecuador como forma de conseguir su primer empleo.

3.1. ¿Qué significa ser joven para el Estado ecuatoriano?

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de las Juventudes en Ecuador, el concepto de juventud se define de manera normativa antes de explorar los distintos contratos utilizados por los jóvenes en el país. Esta legislación tiene como objetivo reconocer las particularidades de la juventud en todo el territorio nacional. No solo busca el reconocimiento, sino que también establece mecanismos adicionales a los ya existentes en el marco legal, con la finalidad de fomentar el disfrute y ejercicio efectivo de los derechos de los jóvenes. Asimismo, se enfoca en garantizar que se

cumplan sus deberes y obligaciones, como se establece en el Artículo 1 de dicha ley. (Asamblea Nacional, 2022, p1).

En la legislación en vigor, específicamente en su artículo 3, se establece la definición y el rango de edad que clasifica a una persona como joven en Ecuador. Según esta disposición, se considera joven a aquel individuo que se encuentre en el intervalo de 18 a 29 años. Además, el artículo aborda la noción de juventud al referirse a la pluralidad de individuos que se encuentran dentro de este rango etario (Asamblea Nacional, 2022, p1).

En el mismo cuerpo normativo, se delinearán tres distinciones fundamentales y prioritarias basadas en el grupo focal de esta ley. En primer lugar, se destaca el enfoque que reconoce a los jóvenes como participantes activos en la sociedad, lo cual implica una comprensión fundamental de que sus derechos deben ser respetados y garantizados en todo momento, tanto por instancias públicas como privadas. Este reconocimiento subraya la importancia de la participación plena y activa de los jóvenes en todos los aspectos de la vida social, respaldando la necesidad de salvaguardar sus derechos en consonancia con los principios establecidos en la normativa (Asamblea Nacional, 2022, p1).

En concordancia con lo anterior, la ley también tiene como objetivo impulsar la salud integral de los jóvenes al resguardarlos de posibles amenazas, facilitando así la expansión de sus capacidades y el desarrollo de autonomía en cuestiones de salud. Esta perspectiva abarca diversos entornos, incluyendo sus hogares, comunidades, lugares de estudio, sitios de trabajo y espacios de esparcimiento (Asamblea Nacional, 2022, p1).

Finalmente, en el contexto laboral de este segmento poblacional en el país, cobra vital importancia la actividad económica llevada a cabo por individuos con la capacidad de asumir sus labores de manera personal y directa, con el objetivo de obtener beneficios económicos, prescindiendo de la necesidad de establecer un contrato formal de trabajo. (Asamblea Nacional, 2022, p1).

3.2.La jornada parcial y su ascenso tras el mandato 8.

El contrato de Jornada Parcial ya existía previamente en Ecuador, pero su popularidad aumentó significativamente después de que se eliminara la contratación por horas durante el mandato constituyente No. 8. Esta modalidad contractual se expandió con la ley No. 133, que reformó el Código del Trabajo en respuesta a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.

La eliminación de la contratación laboral por horas afectó a un gran número de ecuatorianos, y el contrato de Jornada Parcial se convirtió en una alternativa para aquellas personas que, por diversas razones, no podían trabajar a tiempo completo, como estudiantes o amas de casa. También se aplica cuando las actividades objeto del contrato no requieren una jornada completa de 8 horas diarias, como se establece en la legislación.

Es importante destacar que el Contrato a Jornada Parcial Permanente comparte las mismas características generales que se establecen en el Código del Trabajo para los contratos a tiempo completo, lo que incluye la posibilidad de celebrar contratos con cláusula a prueba durante 90 días, contratos a plazo fijo, ocasionales, temporales, indefinidos, entre otros.

Se puede describir el contrato de trabajo a tiempo parcial como el contrato en el que el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un número específico de horas al día, a la semana, al mes o al año es un acuerdo laboral que regula la duración y la cantidad de trabajo que el empleado debe realizar en un período determinado (Stalin, 2011).

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, este tipo de contrato está regulado por el Artículo 82 del Código del Trabajo, que establece lo siguiente. En todo contrato de trabajo, se establecerá la forma de pago de la remuneración. Sin embargo, en el caso de que las labores del trabajador no sean permanentes, se acordará el pago por horas o días, en cambio, si se trata de labores estables y continuas, la remuneración se estipulará por semanas o mensualidades.

Si el contrato de trabajo especifica la prestación de servicios personales en jornadas parciales permanentes, la remuneración se calculará tomando en cuenta la proporcionalidad con respecto a la remuneración que corresponde a una jornada completa. Esta remuneración no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. Además, se abonarán los demás beneficios establecidos por la ley, a excepción de aquellos que, por su naturaleza, no pueden dividirse y se pagarán en su totalidad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005)

El Contrato a Jornada Parcial Permanente se define como un acuerdo laboral en el cual un empleado trabaja para su empleador durante un período de tiempo menor que la jornada laboral completa, manteniendo los mismos derechos y responsabilidades que los trabajadores a tiempo completo. En este tipo de contrato, el trabajador suele llevar a cabo sus tareas durante la mitad de una jornada laboral completa (*Acuerdo Ministerial MDT-2018*, 2018).

El contrato de Jornada Parcial Permanente implica un acuerdo entre el empleador y el trabajador en el que se determina la prestación de servicios legales y personales, teniendo en cuenta la duración diaria o semanal de la jornada laboral. Bajo este contrato, el trabajador desempeña sus labores de manera legal y personal, estando subordinado y dependiendo de su empleador, pero trabajando por un período de tiempo inferior al que se considera como jornada completa según nuestras leyes.

Es importante destacar que los trabajadores bajo este contrato tienen derecho a todos los beneficios y protecciones establecidos en el Código del Trabajo, en igualdad de condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Según Fernández, (2009) el contrato de Jornada Parcial comparte ciertas similitudes con el trabajo por horas, el cual fue derogado por el mandato constituyente No. 8.

Esto se debe a que, en el contrato a jornada parcial, el trabajador recibe su remuneración en función del número de horas trabajadas en cada jornada ordinaria más los beneficios de ley y en proporción al número de horas de labor” (Fernández, 2009, 137). Y señala que esta modalidad guarda cierta semejanza con el contrato por horas previamente existente, ya que, en el contrato por horas, la remuneración se

calculaba en función de las horas laboradas, abarcando todos los beneficios legales correspondientes al trabajador.

3.2.1. Características, ventajas y desventajas de la jornada parcial

Como se mencionó previamente, este contrato conlleva los mismos derechos y responsabilidades tanto para el trabajador como para el empleador que un contrato estándar a tiempo completo. No obstante, es importante examinar algunas particularidades.

- Se permite acordar horas extraordinarias en caso de que sean necesarias.
- La Jornada Parcial Permanente diaria debe mantenerse de forma continua.
- Los trabajadores tienen acceso a todos los derechos establecidos en el Código del Trabajo para los empleados a tiempo completo.
- Se establece un salario mínimo mensual para este tipo de contrato, que varía en función de la categoría ocupacional en la que se desempeñe el trabajador.
- En este tipo de contrato, no es posible establecer el pago por horas en ningún caso. La remuneración se acuerda mediante el sueldo diario, semanal, quincenal o mensual (*Acuerdo Ministerial MDT-2018, 2018,13*).

Por otro lado, el contrato laboral a medio tiempo ofrece una serie de beneficios, tanto para los trabajadores como para los empleadores, que incluyen:

- **Mejor Salud del Trabajador:** Al no requerir un esfuerzo excesivo para completar la jornada laboral, los trabajadores pueden mantener una mejor salud física y evitar la fatiga asociada con jornadas laborales más largas.
- **Mayor Rendimiento Laboral:** La menor duración de la jornada laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores, ya que no experimentan la fatiga que suele afectar a aquellos que trabajan jornadas completas.
- **Apoyo a la Familia:** Este tipo de contrato beneficia a las familias, especialmente a los padres que necesitan cuidar de sus hijos por las tardes, lo que facilita la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares.
- **Oportunidades para Diversos Grupos:** Ofrece oportunidades laborales para grupos que no pueden trabajar a jornada completa, como estudiantes, amas de casa y madres, promoviendo la inclusión y la diversidad en el mercado laboral.

- Mayor Eficacia Empresarial: Los empleadores pueden beneficiarse de una mayor eficacia en el trabajo a lo largo del día, ya que los trabajadores no sufren el agotamiento que suele estar asociado con jornadas completas, lo que mejora la productividad.

- Estabilidad Laboral: Este tipo de contrato proporciona estabilidad laboral, equiparable a otros tipos de contratos de trabajo, lo que contribuye a la retención de empleados y a un ambiente de trabajo más sólido (Cabanellas, 2016).

Como ventajas presenta dicho contrato, también presenta desventajas que pueden presentarse y dividirse para los estudiantes como para los empleadores de la siguiente manera:

- Ingresos Limitados: Los empleados de jornada parcial suelen ganar menos dinero en comparación con aquellos que trabajan a tiempo completo, ya que trabajan menos horas, lo que puede resultar en ingresos limitados.

- Inestabilidad Financiera: La variabilidad en los ingresos puede complicar la planificación financiera y generar incertidumbre económica, ya que los trabajadores pueden carecer de garantía de ingresos consistentes.

- Menos Beneficios Laborales: Los empleados de jornada parcial generalmente tienen acceso restringido a beneficios laborales como el seguro de salud o el pago de vacaciones, que suelen ser más comunes para los empleados a tiempo completo.

- Desafíos en la Carrera: Para los trabajadores de jornada parcial, avanzar en sus carreras o acceder a oportunidades de desarrollo profesional puede ser más complicado en comparación con los empleados a tiempo completo.

- Rotación de Personal Elevada: Los trabajadores de jornada parcial a menudo presentan una alta rotación laboral, lo que puede aumentar los costos asociados con la capacitación y la contratación frecuente de nuevos empleados.

- Compromiso Laboral Reducido: Los empleados de jornada parcial podrían mostrar un menor nivel de compromiso hacia la empresa en comparación con los empleados a tiempo completo, lo que podría afectar la calidad y la coherencia del trabajo.

- Dificultades en la Programación: La planificación de turnos y la garantía de cobertura de horas pueden suponer un desafío para los empleadores, especialmente en industrias que requieren una presencia constante de personal.

- **Mayor Carga Administrativa:** Los empleadores deben cumplir con regulaciones laborales específicas para los trabajadores de jornada parcial, como el cálculo de horas extras y la gestión de horarios laborales, lo que puede aumentar la carga administrativa.
- **Posible Descontento Laboral:** La falta de estabilidad laboral y la posibilidad de no tener un horario de trabajo constante pueden contribuir a un mayor nivel de insatisfacción entre los trabajadores de jornada parcial (Cabanellas, 2016).

3.3. El contrato de Trabajo joven y su nacimiento en tiempos de pandemia.

Esta modalidad contractual, establecida a través del acuerdo ministerial MDT 2020-223 de octubre 30 de 2020, fue emitida por el Ministerio de Trabajo para regular de manera especial la contratación y el acceso laboral de los jóvenes, así como promover incentivos para su formación. Este contrato puede ser utilizado por empleadores que contraten trabajadores de hasta 26 años de edad, ya sea de manera continua o intermitente. Su objetivo principal es fomentar el empleo juvenil y promover el crecimiento profesional y la estabilidad laboral, además de facilitar el acceso a la formación y el conocimiento (Ministerio del Trabajo, 2021).

En virtud de esta modalidad, los empleadores deben permitir que los jóvenes contratados que estén cursando estudios de cualquier tipo puedan continuar con ellos en horarios adecuados y según lo acordado entre las partes. El período de formación que reciben los jóvenes debe representar al menos el 50% del tiempo que dura el contrato de trabajo.

Además, se pueden establecer acuerdos o convenios para que los trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas. Esta modalidad de contrato busca impulsar el empleo juvenil, brindando a los jóvenes la oportunidad de trabajar y formarse simultáneamente, con el objetivo de generar un crecimiento profesional sólido y una mayor estabilidad laboral en este segmento de la población.

Este contrato debe ser formalizado por escrito, siguiendo las disposiciones del artículo 21 del Código de Trabajo. En dicho contrato, se deben especificar aspectos

como el tipo de jornada laboral acordada, el horario de trabajo, las tareas a desempeñar, la duración del contrato, la modalidad de trabajo (presencial o teletrabajo), la dirección de correo electrónico y un medio de contacto, que debe ser definido por el trabajador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Además, es importante destacar que este contrato debe ser registrado dentro del Sistema Único de Trabajo (SUT) en un plazo de 15 días a partir de la fecha de su suscripción. La duración máxima de este contrato no puede exceder un año, ya sea en forma continua o intermitente. Durante este período, se puede establecer un período de prueba de hasta 90 días. Además, el contrato puede ser renovado una sola vez por el mismo período, siempre que el trabajador no supere los 26 años.

Una vez que se complete el plazo del contrato inicial o de su renovación, la relación laboral llegará a su fin. Sin embargo, si la relación laboral continúa más allá de este período, se considera que el contrato se convierte en indefinido. Por otra parte, el contrato puede ser de jornada parcial o de jornada ordinaria, dependiendo de las necesidades de la actividad laboral, pero con un límite máximo de 40 horas semanales. Estas horas pueden distribuirse a lo largo de la semana mediante turnos o horarios acordados entre las partes. Se garantiza un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.

Cuando sea necesario prestar servicios de forma ininterrumpida, las partes pueden acordar jornadas consecutivas que no superen los 20 días de trabajo consecutivo. Estas jornadas deben ser registradas ante la autoridad competente, por lo que se entiende que una vez que se agote el período del contrato original o su renovación, la relación laboral puede continuar bajo un contrato indefinido, con la posibilidad de jornadas parciales u ordinarias, siempre dentro del límite de 40 horas semanales, y se establecen disposiciones específicas para las jornadas de trabajo consecutivas.

Las jornadas de trabajo continuas pueden llevarse a cabo durante los 7 días de la semana y pueden consistir en jornadas de hasta 8 horas al día. La distribución de estas horas se ajustará según las necesidades de la actividad laboral. Para calcular los días de descanso forzoso acumulados, se considerará un descanso de 48 horas

por cada 5 días de trabajo en jornadas de 8 horas al día, o una proporción equivalente si la jornada es menor. Estos días de descanso se otorgarán al trabajador de manera acumulada (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Es posible que las partes acuerden una ampliación de la jornada diaria de trabajo para compensar estos días de descanso, siempre y cuando no exceda las 12 horas al día. En caso contrario, se deben calcular y remunerar las horas adicionales con los recargos correspondientes, ya sea como horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda.

La compensación que reciba el trabajador, tanto para una jornada completa ordinaria como para la jornada parcial, no puede ser menor al producto de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial, La remuneración debe ser igual o superior a un tercio del salario básico unificado. Cuando el trabajo es intermitente, la remuneración se puede calcular y pagar por horas o días, mientras que, si el trabajo es continuo, el pago se efectuará semanal o mensualmente (Ministerio de Trabajo, 2017).

Los beneficios legales y las contribuciones a la seguridad social se deben realizar de acuerdo con la jornada y la remuneración acordada con el trabajador. El pago de la decimocuarta remuneración y la participación en las utilidades se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Los días de descanso acumulados que excedan el número de días de descanso forzoso o de compensación podrán ser considerados como parte del período de vacaciones anuales del trabajador. Esto no afectará el derecho del trabajador a recibir su remuneración completa durante el período de vacaciones (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

La relación laboral finalizará cuando se complete el servicio, actividad o plazo para el cual se contrató al trabajador, sin necesidad de cumplir con ningún otro requisito formal. En esta modalidad de contrato, se aplicarán las causas de terminación establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, así como las causas de finalización del contrato mencionadas en el artículo 169 de la misma normativa. Si el empleador decide poner fin al contrato de manera unilateral antes del

plazo acordado, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización conforme a lo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Es importante destacar que esta modalidad de contrato no puede ser utilizada para reemplazar a trabajadores que ya mantienen una relación laboral estable y directa con el empleador. Su aplicación implicaría, en efecto, un aumento en la nómina total de trabajadores estables del empleador. En caso de incumplimiento de esta disposición, el empleador puede enfrentar una multa de hasta USD 200. Los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad contractual tienen la posibilidad de prestar servicios para otro empleador con una modalidad contractual diferente, siempre y cuando ambas modalidades sean compatibles entre sí.

3.3.1. Desventajas y ventajas del contrato joven para las empresas y los jóvenes.

A pesar de su intención de facilitar oportunidades laborales para los jóvenes, el actual tipo de contrato juvenil no escapa de ciertas desventajas que merecen una consideración crítica. Una de las limitaciones más notables es la restricción en los ingresos que experimentan los jóvenes empleados bajo este contrato. Frecuentemente, trabajan menos horas en comparación con aquellos empleados a tiempo completo, lo que resulta en ingresos más bajos y una potencial limitación en su capacidad para cubrir gastos y lograr estabilidad financiera (Paredes, 1928).

La inseguridad laboral es otra preocupación inherente a estos contratos, ya que suelen tener una duración limitada. La incertidumbre sobre la renovación de contratos al finalizar su período establecido puede generar ansiedad entre los jóvenes trabajadores, quienes enfrentan la perspectiva de buscar nuevas oportunidades laborales (Paredes, 2018).

Además de la carencia o falta de beneficios laborales es una desventaja significativa asociada con estos contratos. Los jóvenes trabajadores pueden tener acceso limitado o nulo a beneficios como seguros de salud, días de vacaciones pagados o días de enfermedad remunerados, beneficios que son más comunes en

los contratos a tiempo completo. Esta carencia puede afectar negativamente la calidad de vida y el bienestar general de los empleados jóvenes (Paredes, 2018).

Por último, las dificultades en el desarrollo profesional son un aspecto para considerar. Avanzar en sus carreras o acceder a oportunidades de desarrollo profesional puede resultar más desafiante para los jóvenes trabajadores bajo este contrato en comparación con aquellos empleados a tiempo completo. La limitación en términos de tiempo y recursos de formación puede afectar su capacidad para crecer profesionalmente (Paredes, 2018).

Es fundamental reconocer que el contrato juvenil no solo conlleva desafíos, sino que también presenta una serie de beneficios significativos, especialmente para los propios empleados. En primer lugar, brinda a los jóvenes una oportunidad invaluable de inserción laboral. Al abrir las puertas al mundo laboral, estos contratos permiten a los jóvenes acumular experiencia vital desde el inicio de sus trayectorias profesionales, estableciendo las bases para un crecimiento continuo (Ministerio de Trabajo, 2018).

La flexibilidad en los horarios se erige como otro beneficio destacado. Estos contratos a menudo ofrecen a los jóvenes la posibilidad de contar con horarios flexibles, un elemento clave para aquellos que están cursando estudios o enfrentan responsabilidades adicionales. Esta adaptabilidad facilita la conciliación entre las demandas laborales y personales, promoviendo un equilibrio saludable (Ministerio de Trabajo, 2018).

Además, el aprendizaje continuo es una ventaja intrínseca a menudo asociada con el contrato juvenil. Los empleadores que optan por este tipo de contrato suelen ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional, permitiendo a los jóvenes mejorar constantemente sus habilidades y mantenerse actualizados en un entorno laboral en constante evolución.

Es relevante destacar que los beneficios no se limitan solo al ámbito laboral, ya que los jóvenes trabajadores bajo este contrato también pueden acceder a beneficios de seguridad social. Esto proporciona una red de seguridad esencial,

ofreciendo protección en situaciones de enfermedad o accidente, contribuyendo así al bienestar general de los empleados jóvenes.

A medida que estos profesionales ganan experiencia, el contrato juvenil también puede ser un trampolín para el crecimiento profesional. Las posibilidades de progresar en sus carreras dentro de la misma empresa se vislumbran a medida que acumulan conocimientos y habilidades, permitiéndoles construir un camino ascendente en su desarrollo profesional (Ministerio de Trabajo, 2018).

Por otro lado, en el análisis de los beneficios que el contrato laboral joven ofrece a los empleadores, se destaca en primer lugar el estímulo al empleo joven. Este tipo de contrato, diseñado para fomentar la contratación de jóvenes menores de 26 años, se presenta como una estrategia efectiva para atraer y retener a individuos talentosos y dinámicos. La implementación de este enfoque específico puede contribuir a la formación de equipos diversos y vigorosos, enriqueciendo la cultura organizacional.

Asimismo, la flexibilidad en la contratación emerge como una ventaja clave para los empleadores. La posibilidad de contratar personal joven mediante este tipo de contrato brinda a las empresas la capacidad de adaptarse a las cambiantes necesidades del negocio de manera ágil. Este nivel de flexibilidad resulta esencial en entornos empresariales dinámicos y competitivos, donde las demandas laborales pueden variar de manera significativa (Arguello & Contreras, 2002).

El fomento del talento constituye otro beneficio relevante. Los empleadores pueden aprovechar este contrato para identificar y nutrir jóvenes talentos dentro de la organización. Esta inversión en el desarrollo profesional y personal de los empleados jóvenes no solo beneficia a estos individuos, sino que también contribuye al crecimiento a largo plazo de la empresa al contar con un equipo capacitado y comprometido (Ministerio de Trabajo, 2018).

La utilización del contrato laboral joven también se revela como una herramienta eficaz para cumplir con las regulaciones laborales específicas relacionadas con la contratación de jóvenes trabajadores en Ecuador. Este aspecto

no solo fortalece la posición legal de la empresa, sino que también demuestra un compromiso con prácticas laborales éticas y responsables.

Por último, la diversidad de perspectivas que aportan los jóvenes trabajadores resulta fundamental en términos de creatividad y capacidad de innovación. La inclusión de nuevas ideas y enfoques innovadores en la empresa puede generar un ambiente propicio para la resolución creativa de problemas y el desarrollo de soluciones novedosas.

Es crucial reconocer que, a pesar de las desventajas, el contrato laboral joven también presenta beneficios significativos para los empleadores, contribuyendo a un entorno laboral más dinámico y adaptable. Uno de los beneficios clave radica en el estímulo al empleo joven, ya que este tipo de contrato está diseñado específicamente para promover la contratación de jóvenes menores de 26 años. Esta medida puede ser instrumental para atraer y retener a individuos talentosos y dinámicos, inyectando frescura y vitalidad al equipo de trabajo (Arguello & Contreras, 2002).

La flexibilidad en la contratación es otro beneficio destacado para los empleadores. Estos contratos ofrecen a las empresas la capacidad de ajustar su fuerza laboral de manera ágil, adaptándose así a las cambiantes necesidades del negocio. Esta flexibilidad puede ser esencial en entornos empresariales que experimentan variaciones estacionales o demandas fluctuantes.

Además, el contrato laboral joven facilita el fomento del talento a largo plazo. Los empleadores tienen la oportunidad de identificar y nutrir jóvenes talentos que pueden contribuir al crecimiento sostenible de la empresa. Esta inversión en el desarrollo de habilidades y capacidades puede tener beneficios a largo plazo para la organización.

Desde el punto de vista normativo, la utilización de este contrato permite a las empresas cumplir con las regulaciones laborales específicas relacionadas con la contratación de jóvenes trabajadores en Ecuador. Cumplir con estas normativas no solo fortalece la posición legal de la empresa, sino que también contribuye a la creación de un entorno laboral ético y responsable. Finalmente, la diversidad de

perspectivas es un beneficio intrínseco a la incorporación de jóvenes trabajadores. Estos profesionales pueden aportar nuevas ideas y enfoques innovadores a la empresa, enriqueciendo la cultura organizacional y promoviendo la creatividad y la capacidad de innovación (Arguello & Contreras, 2002).

3.4. El contrato juvenil, fomentando el empleo en la población joven

Además del contrato joven, se conoce la presencia de un modelo de contratación más antiguo, sellado y presentado por el Ministerio de Trabajo en el "Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0158" Se presenta el "Contrato Juvenil", este modelo de contratación representa un instrumento que busca promover la inserción laboral de individuos comprendidos entre los dieciocho (18) y veintinueve (29) años. Este enfoque tiene como principal propósito impulsar el empleo juvenil al establecer condiciones laborales justas y dignas. El contrato pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, al tiempo que estimula el desarrollo de sus habilidades y conocimientos (Ministerio de Trabajo, 2016).

Este tipo de contrato, regulado por el Ministerio del Trabajo, determina el número mínimo de trabajadores jóvenes requerido en las empresas, tomando en consideración tanto la naturaleza de la actividad económica como el tamaño de la entidad empleadora. Cabe destacar que la contratación bajo esta modalidad no debe conllevar la sustitución de trabajadores con relaciones laborales estables y directas. En cambio, siempre se espera que genere un incremento neto en el número total de trabajadores estables del empleador (Ministerio de Trabajo, 2016).

Además, el Estado Central asume la responsabilidad de cubrir el aporte del empleador en este tipo de contrato, hasta un límite de dos salarios básicos unificados del trabajador en general, durante un período de un año, según lo establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (Ministerio de Trabajo, 2016).

Sin embargo, esta asistencia estatal está sujeta a que el porcentaje de contratos juveniles no exceda el 20% del total de la nómina de trabajadores estables de cada empresa. Si los salarios superan este límite, la diferencia en la aportación será responsabilidad del empleador. Además, si el número de trabajadores

contratados bajo esta modalidad supera el 20% de la nómina de trabajadores estables, el empleador deberá cubrir la totalidad de la aportación patronal de los trabajadores que superen dicho porcentaje (Ministerio de Trabajo, 2016).

Desde una perspectiva fiscal, sólo se considerará como gasto deducible la remuneración pagada al trabajador para el cálculo del Impuesto a la Renta del empleador, en los casos en los que el Estado Central cubra la totalidad del aporte patronal. No obstante, si el empleador otorga una remuneración superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, se considerará gasto deducible tanto para esa remuneración como para la diferencia en la aportación, siempre que esta última haya sido cubierta por el empleador (Ministerio de Trabajo, 2016).

En términos legales, los contratos de empleo juvenil deben ser documentados por escrito y pueden seguir cualquiera de las modalidades de contrato establecidas en el Código de Trabajo. No obstante, para que el Estado Central se responsabilice del aporte del empleador, se requiere que el trabajador mantenga una estabilidad laboral mínima de doce meses (Ministerio de Trabajo, 2016).

3.4.1. Desventajas y ventajas del contrato juvenil para los jóvenes empleados y las empresas

En un primer análisis, se examinará la perspectiva de los jóvenes empleados con respecto a las ventajas inherentes a los contratos juveniles. En este contexto, se destacan dos aspectos cruciales que inciden positivamente en la percepción de este grupo demográfico. En primer lugar, se encuentra la oportunidad de ingresar al mundo laboral, representando para los jóvenes empleados un medio fundamental para adquirir experiencia profesional inicial, en ese sentido, se establece que este primer contacto con el ámbito laboral no solo contribuye al desarrollo de habilidades prácticas, sino que también ofrece una visión valiosa sobre las dinámicas y exigencias propias del entorno laboral (Paredes, 2018).

Asimismo, la flexibilidad laboral se erige como otra ventaja significativa, siendo la capacidad de adaptar los horarios de trabajo según las necesidades individuales, la que posibilita a los empleados jóvenes a conciliar eficazmente sus responsabilidades laborales con compromisos académicos u otras obligaciones

personales. Esta flexibilidad no sólo fomenta un equilibrio saludable entre trabajo y vida, sino que también puede potenciar la productividad y el compromiso laboral (Paredes, 2018).

En contrapartida, al considerar las desventajas desde la perspectiva de los jóvenes empleados, surge un conjunto de preocupaciones y limitaciones asociadas a los contratos juveniles. Una de las principales inquietudes radica en los salarios reducidos que suelen caracterizar a este tipo de acuerdos laborales. Con frecuencia, los jóvenes que optan por contratos juveniles se enfrentan a remuneraciones más bajas, lo que puede representar un desafío para cubrir sus gastos y mantener una calidad de vida adecuada (Weller, 2003).

Además, la inestabilidad en el empleo se erige como una desventaja palpable. Los contratos temporales o a tiempo parcial, comunes en este contexto, generan una incertidumbre laboral significativa, ya que los empleados carecen de garantías a largo plazo en sus puestos de trabajo. Esta falta de estabilidad puede generar ansiedad y dificultar la planificación a futuro para los jóvenes trabajadores.

Otro aspecto a tener en cuenta son las posibles restricciones en derechos laborales y beneficios. En ocasiones, los contratos juveniles imponen limitaciones en el acceso a derechos fundamentales, como la seguridad social y la estabilidad en el empleo. Esta falta de seguridad en los beneficios laborales puede dejar a los empleados jóvenes en una posición vulnerable, afectando su bienestar financiero y su seguridad laboral (Weller, 2003).

Desde la perspectiva de los empleadores, los contratos juveniles presentan una serie de ventajas estratégicas, pero también plantean desafíos considerables. En primer lugar, la flexibilidad en la contratación se erige como un beneficio significativo. Estos contratos ofrecen a los empleadores la capacidad de ajustar su fuerza laboral de manera ágil y eficiente, permitiendo adaptarse a las fluctuaciones en la demanda empresarial sin incurrir en compromisos a largo plazo. Esta flexibilidad puede ser crucial para empresas que experimentan cambios estacionales o variaciones en la carga de trabajo (*La Empleabilidad Juvenil Como Oportunidad Para La Empresa*, 2017).

Otro aspecto destacado es el ahorro de costos asociado con la contratación de empleados jóvenes. Dada la tendencia a salarios más bajos en este grupo demográfico, los empleadores pueden beneficiarse de una estructura de costos laborales más eficiente. Además, la renovación de perspectivas aporta un valor añadido, ya que la inclusión de jóvenes en el equipo puede infundir nuevas ideas y enfoques, fomentando la innovación y mejorando la adaptabilidad a las tendencias del mercado.

Sin embargo, las desventajas también deben ser consideradas por los empleadores. La falta de experiencia relevante por parte de los empleados jóvenes podría requerir una inversión adicional en capacitación y desarrollo para garantizar un rendimiento óptimo. Además, la rotación de personal es una preocupación potencial, ya que los jóvenes empleados, en busca de oportunidades de crecimiento rápido, pueden optar por cambiar de empleo con mayor frecuencia, generando costos adicionales relacionados con la constante contratación y entrenamiento de nuevos trabajadores (*La Empleabilidad Juvenil Como Oportunidad Para La Empresa*, 2017).

3.5. Las pasantías, un primer vistazo al mundo laboral para los universitarios.

Se comienza con la definición de pasantías, esta se trata de un proceso de educación académica que incluye formación y supervisión, donde el estudiante tiene la posibilidad de conocer de cerca cómo funciona el sistema de trabajo al embarcarse en su primer trabajo. Las pasantías representan una gran oportunidad para aplicar lo que se ha aprendido y adaptarse a las demandas del mundo laboral (Gallo, 2013).

Estos estudiantes, dentro de dicho ambiente se los conoce como pasantes, de mejor manera explicada se refiere a los estudiantes universitarios que, de manera legal y personal, realizan prácticas preprofesionales en organizaciones tanto públicas como privadas en todo el país. Estas prácticas les brindan la oportunidad de adentrarse en campos de actualización, progreso profesional y crecimiento económico. Es responsabilidad de las empresas proporcionar a los pasantes la orientación y apoyo necesarios para garantizar una adecuada integración,

proporcionándoles las herramientas y condiciones básicas para realizar su trabajo de manera eficaz y facilitar su inserción en el entorno laboral y profesional. (Gallo, 2013).

Esta actividad, presente en las universidades de Guayaquil, a nivel normativo es regulada por la "Ley de Pasantías en el Sector Empresarial", enfocados en las pasantías otorgadas por empresas privadas. Para comenzar, es crucial destacar los claros significados que se presentan en la Ley de Pasantías, tal como se establece en el artículo 2 de dicha ley (Ministerio de Trabajo,1995).

En este artículo, se definen algunos términos clave. Por ejemplo, se define la "actividad productiva" como la actividad económica desarrollada por una empresa privada con el propósito de producir servicios y bienes con el fin de obtener ganancias o utilidades. Además, se define una "empresa" como una unidad de producción económica en el sector privado, ya sea compuesta por personas naturales que operan individualmente o por una sociedad legalmente constituida (Ministerio de Trabajo,1995).

El "Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario" se refiere a una entidad legal cuyo objetivo principal es la investigación y la formación de expertos en campos humanísticos, científicos y tecnológicos, siguiendo las regulaciones de la Ley de Universidades y las Escuelas Politécnicas. Por último, se define a un "pasante" como un estudiante que está inscrito y matriculado activamente en el segundo año o años posteriores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que asiste regularmente a los períodos académicos correspondientes (Ministerio de Trabajo, 1995).

La Real Academia Española reconoce el término "pasantía" como un método en el cual un estudiante lleva a cabo prácticas relacionadas con sus estudios universitarios en diversas facultades y profesiones. En este sentido, las pasantías se consideran una experiencia previa al empleo, donde los estudiantes adquieren habilidades y conocimientos prácticos en un entorno laboral, aplicando las enseñanzas obtenidas durante su formación académica (Ministerio de Trabajo. 1995).

Es importante destacar que, según esta normativa, no se establece una relación laboral entre el pasante y la entidad en la que realiza sus prácticas, ya sea una empresa o una organización. En cambio, la entidad proporciona la orientación y formación necesaria de acuerdo con sus propias políticas y procedimientos. Esto implica que las pasantías siguen una estructura específica que difiere de lo que se define en el Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo. 1995).

Además, es fundamental mencionar lo establecido en el artículo 4 de la Ley de Pasantías, el cual establece de manera precisa cómo se regula la relación entre las empresas y los pasantes. En primer lugar, se enfatiza que esta relación se formaliza mediante un contrato de pasantía, y su regulación se limita estrictamente a lo que establece esta ley y a otras leyes a las que se haga referencia explícita.

Uno de los puntos fundamentales de este artículo es la exclusión del ámbito laboral. Esto implica que la relación entre los pasantes y las empresas no se considera una relación laboral en el sentido tradicional, por lo tanto, no se aplican las normativas laborales contenidas en el Código de Trabajo ni en otras leyes laborales. Esto pone de manifiesto que las pasantías tienen un carácter más educativo y de formación que el trabajo convencional.

Asimismo, se establece que no existirá responsabilidad compartida entre el estudiante y la institución de educación superior o intermedia. En otras palabras, si surgiera alguna cuestión legal o responsabilidad en el contexto de una pasantía, esta no se extenderá a la entidad educativa a la que pertenece el estudiante. Esto contribuye a delimitar de manera clara las responsabilidades en el contexto de las pasantías.

Dentro de estas pasantías deberán tener un horario máximo de seis horas al día, dentro de cinco días laborables semanales, de acuerdo con el Art. 6 de la Ley de pasantías establece que bajo ninguna circunstancia serán forzados a trabajar más allá de ese horario ni se les permitirá realizar su trabajo durante las horas de clases o exámenes.

La duración de las pasantías estará sujeta a las regulaciones establecidas por el organismo responsable del Sistema de Educación Superior y no podrá extenderse más allá de seis meses sin que se genere una relación laboral formal. Durante el período de pasantía, se acordará el pago de una compensación mensual que no podrá ser inferior al 33% del salario básico unificado. Tanto el pasante como la empresa estarán obligados a inscribirse en el sistema de Seguridad Social, y la empresa deberá contribuir en su totalidad de acuerdo con el salario básico unificado vigente (Ministerio de Trabajo, 1995).

El Ministerio que supervisa el ámbito laboral determinará los porcentajes mínimos de participación de pasantes en cada empresa, tomando en consideración la naturaleza de la actividad y el tamaño de las mismas. Es importante destacar que, para cumplir con estos porcentajes, se incluirán los estudiantes que participan en el sistema de formación dual, aunque esto no implica que estén sujetos al régimen legal de pasantías, además de esto, para alcanzar los porcentajes mínimos de participación de pasantes en cada empresa, teniéndose en cuenta la naturaleza de la actividad y el tamaño de las mismas, se aplicará un aumento del 0.5 en la suma total cuando se incluyan personas de género femenino (Ministerio de Trabajo, 1995).

En función al control de entrada, tiempo y salida de los pasantes, de acuerdo al Art. 8, se entiende que el número de pasantes se determinará utilizando la información proporcionada por las empresas en su declaración de planilla al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), además de los convenios firmados entre las empresas y las instituciones de educación superior, junto con los contratos de pasantía (Ministerio de Trabajo, 1995).

3.5.1. Sobre las ventajas y desventajas para los estudiantes en base a las pasantías en empresas en Ecuador.

Como se ha analizado las figuras laborales anteriormente mencionadas, no podrá faltar el analizar este método de primer empleo, necesario para los estudiantes para cada una de sus carreras, estas ventajas y desventajas son las siguientes:

Ventajas:

Comenzando con las ventajas se descubre que los pasantes tienen la oportunidad de poner en práctica su conocimiento académico en situaciones reales,

lo que puede complementar su educación y aumentar sus oportunidades laborales. Además de esto, durante sus pasantías, pueden establecer contactos dentro de su industria, lo que puede resultar beneficioso para futuras oportunidades profesionales. También tienen la posibilidad de aplicar los conceptos teóricos adquiridos en la universidad en situaciones reales, lo que refuerza su comprensión y habilidades y por último algunas pasantías pueden abrir la puerta a ofertas de trabajo a tiempo completo después de graduarse.

Desventajas:

Por su parte, también presenta serias desventajas como el hecho que muchas pasantías en Ecuador ofrecen una paga baja o incluso no remuneración, lo que a veces no es suficiente para cubrir los gastos diarios. Además, a menudo los pasantes no tienen acceso a beneficios como seguro de salud, días de vacaciones pagados u otros privilegios laborales.

También se sabe que, en ciertos casos, los pasantes pueden terminar haciendo tareas que no se relacionan con su campo de estudio y sin un aprendizaje significativo. Complica más la situación que las pasantías sean temporales y no garantizan una posición permanente al concluir, lo que puede generar incertidumbre respecto al empleo futuro. Por último, en base a los estudiantes, equilibrar las pasantías con sus clases puede ser complicado y llevar a una carga de trabajo abrumadora.

4. Legislación Internacional que admite el contrato laboral por hora.

4.1.Los Estados Unidos de América ¿Qué establece la ley federal?

Los Estados Unidos de América está regido a nivel laboral por la Ley de Normas Laborales Justas, regulada por el Estado mediante la entidad pública llamada “División de Horas y Salarios” del Departamento de Trabajo de Los Estados Unidos. comenzando por lo que se refiere a “La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA)”, está destinada a establecer importantes estándares para los empleados del sector privado y del gobierno federal, estatal y local en los Estados Unidos. A continuación, se resumen algunos de los aspectos clave de la FLSA(Franklin D. Roosevelt,1938):

- Salario Mínimo de la FLSA: A partir del 24 de julio de 2009, el salario mínimo federal es de \$7.25 por hora. Es importante destacar que muchos estados tienen leyes de salario mínimo que pueden establecer un salario mínimo más alto que el federal. En tales casos, se aplica el salario mínimo más alto (Franklin D. Roosevelt, 1938).
- Horas Extras de la FLSA: Los empleados no exentos están sujetos a las disposiciones de pago de horas extras de la FLSA. Esto significa que deben recibir una tarifa de pago de al menos una vez y media su tarifa regular por cada hora trabajada después de 40 horas en una semana laboral. La FLSA no establece un límite en la cantidad de horas que los empleados mayores de 16 años pueden trabajar en una semana laboral (Franklin D. Roosevelt, 1938).
- Horas Trabajadas: La FLSA define las "horas trabajadas" de manera amplia e incluye todo el tiempo durante el cual un empleado está en las instalaciones del empleador, en servicio o en un lugar de trabajo prescrito.
- Mantenimiento de Registros: Los empleadores están obligados a mantener registros precisos de tiempo y salario de los empleados y a exhibir un cartel oficial que describa los requisitos de la FLSA (Franklin D. Roosevelt, 1938).
- Trabajo Infantil: La FLSA tiene disposiciones para proteger a los menores de edad, limitando su empleo en trabajos y condiciones perjudiciales para su salud y bienestar. Estas disposiciones buscan garantizar que los menores tengan oportunidades educativas adecuadas (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

En el caso de los trabajadores menores de 20 años, tienen la posibilidad de recibir un salario mínimo de al menos \$4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos de empleo con un empleador. No obstante, está prohibido que los empleadores sustituyan a otros empleados por trabajadores que reciban el salario mínimo para jóvenes. Asimismo, se prohíbe cualquier tipo de reemplazo parcial, lo que incluye la disminución de las horas laboradas por otros empleados o la reducción de sus salarios o beneficios (Franklin D. Roosevelt, 1938).

Las regulaciones establecidas por la Ley FLSA con respecto al empleo de menores tienen como objetivo principal preservar las oportunidades educativas de los jóvenes y evitar que sean empleados en labores o bajo condiciones que puedan

resultar perjudiciales para su salud o bienestar. Estas disposiciones incluyen restricciones en cuanto a la cantidad de horas que los menores de 16 años pueden trabajar, así como una lista de ocupaciones peligrosas tanto en la agricultura como en otros sectores, las cuales han sido identificadas por el Secretario(a) de Trabajo como peligrosas para los menores (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

En base a las regulaciones que supervisan la contratación de menores en trabajos no agrícolas son distintas de aquellas que rigen el empleo agrícola. A continuación, se presentan las ocupaciones y las horas de trabajo permitidas en trabajos no agrícolas, junto con las edades correspondientes:

1. Personas de 18 años o más pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo, sin importar si se considera peligroso o no, sin restricciones en cuanto al número de horas laboradas (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

2. Los jóvenes de 16 y 17 años pueden realizar cualquier tipo de trabajo que no haya sido catalogado como peligroso, sin limitaciones en la cantidad de horas de trabajo (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

3. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar en varias ocupaciones, siempre y cuando no sean peligrosas, no estén relacionadas con la manufactura o la minería, y cumplan con las siguientes condiciones adicionales: no pueden trabajar más de 3 horas en días de escuela, 18 horas en una semana escolar, 8 horas en días sin clases o 40 horas en una semana sin clases. Además, el trabajo no puede comenzar antes de las 7:00 a. m. ni terminar después de las 7:00 pm., excepto desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo, cuando las horas de trabajo nocturnas se extienden hasta las 9:00 p. m (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

En circunstancias especiales, los menores de 14 y 15 años que participan en "Programas Aprobados de Experiencia Laboral y Exploración de Carreras" (WEP por sus siglas en inglés) pueden trabajar hasta 23 horas durante semanas escolares y 3 horas en días de escuela (incluso durante horas escolares). También, los jóvenes con orientación académica inscritos en un "Programa Aprobado para Trabajar-Estudiar"

(WSP por sus siglas en inglés) pueden ser empleados durante horas escolares (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

La edad mínima permitida para desempeñar empleos no agrícolas es de 14 años. Sin embargo, los menores tienen la posibilidad de realizar tareas como repartir periódicos, participar en medios de comunicación como radio, televisión o cine, así como en producciones teatrales, sin restricciones específicas de edad. Asimismo, tienen la opción de trabajar en negocios no agrícolas de propiedad exclusiva de sus padres, siempre y cuando no estén involucrados en labores peligrosas, minería o fabricación. También se les permite recolectar árboles perennes, como los pinos, y confeccionar coronas decorativas (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

Por otro lado, en el caso de los empleos agrícolas, la FLSA se rige en las siguientes reglas dependiendo de las edades de los jóvenes, en el caso de las personas menores de 16 años o mayores tienen la autorización para realizar cualquier tipo de labor en el ámbito agrícola, ya sea considerada peligrosa o no, sin restricciones en cuanto al número de horas trabajadas (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

Los jóvenes de 14 y 15 años pueden llevar a cabo tareas agrícolas que no sean catalogadas como peligrosas, siempre y cuando sea fuera del horario escolar. Los menores de 12 y 13 años tienen la posibilidad de desempeñar labores agrícolas no peligrosas fuera del horario escolar, siempre que cuenten con el permiso por escrito de uno de sus padres o trabajen en la misma granja que uno de sus progenitores. Los menores de 12 años pueden trabajar en una granja propiedad u operada por uno de sus padres, o con el permiso por escrito de uno de ellos, siempre y cuando sea fuera del horario escolar, realicen tareas agrícolas no peligrosas y la granja no esté sujeta a los requisitos del salario mínimo (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2014).

4.2. España como un país que regula la contratación por hora

En esta nación, la contratación por horas se lleva a cabo como una forma de empleo a tiempo parcial, sin otorgar el derecho a horas extra. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial puede realizarse de manera continua o dividida. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2020).

Ofrece salarios elevados, incluyendo tarifas significativas por horas. Este enfoque a tiempo parcial se describe como un tipo de contrato que, al tener una jornada incompleta en relación con una jornada total, se convierte en una herramienta fundamental para la flexibilidad laboral. Permite definir, especificar, remunerar y cotizar el tiempo de trabajo estrictamente necesario para la empresa (Trillo, 2009, p. 3).

Se destaca que el contrato a tiempo parcial en este país se caracteriza por brindar una ventaja significativa en términos de flexibilidad. Los trabajadores residentes en España suelen estar acostumbrados a responder rápidamente a la creciente demanda de las empresas contratistas y del mercado laboral en general. Además, resulta beneficioso para los trabajadores, ya que reciben una remuneración adecuada.

En España, la formalización de un contrato a tiempo parcial requiere la definición de sus detalles, tales como el número de horas mensuales, semanales o diarias, que deben ser inferiores a las establecidas en un contrato a tiempo completo. El contrato debe detallar las tareas para las cuales se está contratando y cómo se distribuirá el tiempo de ejecución en la realización del trabajo.

Si el contrato a tiempo parcial se celebra por un período específico o temporal, al finalizar, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la proporción correspondiente de la cantidad que resultaría de pagar doce días de salario por cada año de servicio, o la cantidad establecida (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, mitramiss.gob.e).

4.3. Alemania y su forma de uso de la contratación por hora

En este país europeo, se autoriza la contratación a tiempo parcial, donde la persona es empleada por horas, con una variabilidad en la cantidad, siendo comúnmente jornadas laborales de 4 horas diarias, y con una remuneración acorde a las horas efectivamente trabajadas (Alfonso, 2018). No obstante, no especifica la modalidad de manera explícita, aunque ofrece salarios elevados y compensaciones por horas de trabajo significativas.

Además, existe otra modalidad conocida como Minijobs, la cual comparte similitudes esenciales con el contrato de trabajo a tiempo parcial. No obstante, sus características específicas incluyen un límite salarial máximo de 450 euros brutos al mes; si este límite se supera, se considerará un contrato de trabajo estándar, lo que implica que los ingresos no deben exceder los 5.400 euros al año. Bajo esta modalidad, los trabajadores tienen la opción de decidir si desean cotizar o no para su jubilación. Esta elección debe expresarse al aceptar el contrato mediante su firma, y en caso de optar por cotizar, el monto correspondiente se deducirá de su salario.

En Alemania, la legislación exige que tanto en los contratos a tiempo parcial como en los contratos Minijobs, los empleadores brinden el mismo trato y derechos a los empleados contratados bajo estas modalidades que a los trabajadores a tiempo completo. Esto incluye beneficios como vacaciones remuneradas, cuya duración depende de los días laborados por semana, así como la continuación del pago del salario en caso de enfermedad, y en situaciones de maternidad o paternidad del trabajador. En Alemania, el salario mínimo bruto es de EUR 1.584, equivalente a 8.50 EUR (USD 9.20) por hora (DatosmacroExpansion .2020).

4.4. México y la contratación por hora

Facilita la contratación parcial por unidad de tiempo, limitada a un máximo de 8 horas diarias, estableciendo de manera detallada las actividades y su justificación. Asegura los derechos laborales del trabajador en términos de salarios, prestaciones y seguridad social. Es responsabilidad del empleador proporcionar los elementos

necesarios para llevar a cabo la tarea y definir el periodo durante el cual el trabajador estará a disposición del empleador (Cámara de Comercio de México, 2020).

De acuerdo con las leyes laborales de México, específicamente en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que cuando se trata de un salario basado en el tiempo de trabajo, este debe ser claramente definido en ese sentido. Por lo tanto, tanto el trabajador como el empleador tienen la libertad de acordar el monto, siempre y cuando sea justo y se determine el pago por cada hora de servicio (accesstomexico, 2020). Según informa la revista CNN, el salario mínimo en México es de aproximadamente 198 dólares al mes.

4.5. Brasil, un estado que permite la contratación por hora en tiempos actuales

En este país, al igual que en varios lugares de Latinoamérica, se permite la contratación por horas, denominada por los brasileños como contrato Horista (por horas) y también conocida como freelancer. Como se mencionó anteriormente, este tipo de empleo implica que el trabajador recibe un salario proporcional a las horas laboradas. Bajo esta modalidad, el trabajador tiene la posibilidad de tener múltiples contratos laborales, es decir, se le permite trabajar con varias entidades (Rioandlearn, 2020).

Se trata de un contrato explícito que funciona de manera independiente al trabajo parcial y a la media jornada, los cuales también son permitidos en el país más extenso de Latinoamérica. Los trabajadores temporales disfrutan de derechos similares a aquellos que tienen contratos a tiempo indefinido, excepto en lo que respecta a la indemnización por despido en caso de que la relación laboral finalice en el plazo establecido (Maurizio, 2016, p. 8).

4.6. Breve mención de otros países que utilizan el contrato laboral por hora alrededor del mundo.

Desde una perspectiva de evolución económico-social y considerando el impacto de la globalización en las relaciones laborales, se observa que la mayoría de los contratos laborales se han orientado hacia el trabajo por horas. Este cambio ha contribuido a dinamizar y estabilizar la economía de algunos países. En este sentido,

las naciones más avanzadas permiten que sus ciudadanos disfruten de condiciones laborales favorables, garantizando tanto la remuneración como los servicios sociales en consonancia con la naturaleza de la actividad desempeñada (Calderón, 2014).

En Canadá, las regulaciones relacionadas con el contrato laboral por hora varían de una provincia o territorio a otro. Cada provincia o territorio establece su propio salario mínimo, que puede ser diferente. Las leyes laborales canadienses también contemplan normas sobre horas extras, pausas y días festivos remunerados y los empleadores deben cumplir con las regulaciones laborales específicas estipuladas por la legislación provincial o territorial (Gobierno de Canadá, 2006).

Por otro lado, en el Reino Unido, los contratos de trabajo por horas son ampliamente utilizados y se encuentran regulados por la Ley de Normas Laborales de 1998. El salario mínimo es fijado a nivel nacional y varía dependiendo de la edad y categoría del trabajador, los empleados bajo contratos por hora tienen derecho a ciertos descansos y días de vacaciones remunerados y se entiende que la legislación también abarca cuestiones como la duración máxima de la jornada laboral y las horas extraordinarias (Wynn, 2022).

En el caso de Australia, los contratos laborales por horas son comunes y están regulados principalmente por la Fair Work Act de 2009. Existe un salario mínimo nacional que es establecido por la Comisión de Salarios Justos. Los empleadores deben cumplir con las regulaciones que conciernen a las horas extraordinarias, las pausas y las vacaciones pagadas y en el caso de los derechos de los trabajadores bajo contratos por hora, están protegidos tanto por la legislación laboral federal como por la estatal (Gobierno de Australia, 2022).

Capítulo 2: Metodología del proceso de investigación

2.1. Enfoque de investigación

El presente trabajo de tesis se desarrollará desde un enfoque cualitativo, en donde, a través del uso de varias técnicas de estudio se analizará el fenómeno de estudio en base a una triangulación metodológica con el objeto de disminuir los sesgos y fallas metodológicas gracias a la observación de un problema desde distintos ángulos para garantizar la validez de los hallazgos.

De acuerdo a Flick (2014) la combinación de distintos métodos de recolección de datos permite superar la limitación de los métodos individualistas al combinarlos y vincularlos. Además, permite tratar las distintas perspectivas teóricas a aplicar de una manera más equitativa y lógica, produciendo un conocimiento mayor al esperado con el enfoque a utilizar, proporcionando una mayor calidad investigativa.

Expertos como Bericat (1998), Fielding y Fielding (1986) consideran que la triangulación es la estrategia multimétodo que mejor integra los enfoques utilizados dentro de una investigación, además sostienen que ofrece un panorama más amplio de la realidad a estudiar, la finalidad de utilizar más de un método de recolección de datos no es obtener dos imágenes distintas del sujeto de estudio sino el fusionarlas para reforzar la validez de los mismos al momento de converger.

Para Okuda y Gómez (2005) la triangulación metodológica busca analizar un fenómeno desde diferentes métodos, y que, a pesar de presentar dificultades al momento de analizar los datos, es la metodología adecuada para realizar un acercamiento a la investigación cualitativa pues demuestra una convergencia con las preguntas de investigación. El arte de este tipo de método es la complementariedad que ofrece en materia de resultados.

Por otra parte, autores como Van (1983) afirman que la implementación de un enfoque cualitativo que abarque distintos métodos y técnicas de estudio aumentará el nivel de interpretación; descripción; análisis y síntesis del sujeto de estudio. De acuerdo con lo antes mencionado, se puede destacar que la anexión de una interpretación naturalista permite conocer de primera mano la realidad social a investigar, satisfacer la necesidad del sujeto de estudio a ser analizado dentro de su contexto natural.

Por su parte, Taylor y Bodgan (1987) hacen referencia a la metodología cualitativa como una manera para la producción de datos empíricos- descriptivos a través de la observación de conductas observables. A través del punto de vista de los autores mencionados una investigación cualitativa es de carácter inductivo; al momento de desarrollar conceptos y comprender los datos; flexible, al permitir el uso de preguntas de investigación vagamente formuladas en base a la interacción con las personas a estudiar.

Blasco & Pérez (2007) señalan que una investigación cualitativa estudia la realidad a través de la interpretación de los fenómenos que acontecen gracias a las personas implicadas y va sacando conclusiones en base al estudio de cómo suceden dichos sucesos. Utilizan a su vez, una serie de técnicas e instrumentos para la recolección de información tales como: las entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos; historias de vida, rutinas, entre otros.

Tamayo (2006, p.17) define las siguientes características como propias de una investigación cualitativa:

a. La investigación está al servicio del hombre en toda su magnitud. La elección del problema, métodos de investigación, el uso de conocimiento científico y la generación de tecnología, se someten radicalmente al servicio específico de las personas afectadas por el proceso.

b. Criterio de calidad, por el cual el análisis cuantitativo y los métodos positivos de investigación se someten estrictamente al enfoque cualitativo. La transformación y el cambio deben ocurrir dentro del proceso de la investigación, al igual que la interacción entre teoría y práctica.

c. Procesos por el cual la investigación se extiende como proceso formativo y no como producto sumativo.

d. Cualificar el recurso humano, para lo cual la formación de investigadores requiere unificar criterios y procesos fundamentales en el desarrollo teórico práctico de la investigación.

e. Desarrollar instrumentos de recolección de información y análisis de los datos.

2.2. Tipo de investigación.

El presente proyecto de investigación emplea una tipología de estudio descriptiva para la obtención de conocimiento sobre la figura del contrato por hora adaptado a las necesidades de empleo en jóvenes de entre los 18 a 23 en Ecuador para el diseño de un modelo de contrato laboral por hora adaptado a las necesidades actuales de empleo en jóvenes en el rango de edad anteriormente establecido en Ecuador.

Los estudios descriptivos también conocidos como transversales son estudios en donde prevalece la observación para el detalle del fenómeno a estudiar mediante la medición de las variables y/o atributos, su objetivo es la delimitación de los hechos que forman parte del problema de investigación, tales como:

- a. La identificación de características demográficas.
- b. La identificación de comportamientos sociales, y las respectivas preferencias del sujeto.
- c. El establecimiento de comportamientos específicos.
- d. La descripción y su respectiva asociación de variables.

Por otra parte, Bernal (2006) se refiere a la investigación de tipo descriptiva como aquella que reseña e identifica los hechos y características del objeto a estudiar durante el diseño de prototipos, guías, entre otros. A su vez, sostiene que este enfoque de investigación se sustenta en las técnicas para la recolección de datos conocidas como la encuesta; observación y/ o la entrevista para dar respuesta a las preguntas de investigación.

En esta misma línea Tamayo (2006b) establece que la investigación descriptiva inicia con un registro; continúa con el análisis, descripción, e interpretación del objeto de estudio el cual debe encontrarse en un entorno natural; a su vez sostienen que dicho enfoque establece conclusiones sobre cómo funciona una

persona; grupo de personas o cosas durante un fenómeno dado a través de un proceso basado en la realidad.

Martínez (2018, p.2) por su parte define a la investigación descriptiva como:

Es el tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

Según Hurtado (2002) una investigación de tipo descriptivo tiene como objetivo la exposición del objeto de estudio mediante un detalle de sus características, seguido de la descripción del evento de estudio y su respectivo diagnóstico, de tal manera que al obtener los resultados se presentan dos niveles de análisis. A su vez, manifiesta que al no establecer relaciones entre las variables no necesita formular una hipótesis.

De la misma manera Tamayo (1998,p.3) precisa que el tipo de investigación anteriormente mencionado es utilizado para la descripción de las características de un área de interés y/ o situación, y que por consiguiente presenta las siguientes características:

Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones.

Por otro lado, Guevara, Verdezoto y Castro (2020, p.7) señalan las siguientes características como propias de un enfoque descriptivo dentro de la metodología cualitativa:

a. Es cíclica, recursiva, porque pasos similares tienden a repetirse en una secuencia similar.

b. Participativa, porque los involucrados se convierten en investigadores y beneficiarios de los hallazgos y soluciones o propuestas.

c. Cualitativa, trata más con el lenguaje que con los números.

d. Reflexiva, pues la reflexión crítica sobre el proceso y los resultados son partes importantes en cada ciclo.

2.3.Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación

El presente trabajo de investigación tiene como periodo desde el 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022, desarrollándose en Ecuador.

2.4.Universo y muestra de la investigación

El universo de la presente investigación es la figura del contrato por hora en los jóvenes entre 18 a 23 años de edad que están cursando la universidad buscando a su vez la oportunidad de su primer empleo en el Ecuador. Por lo cual, los sujetos de investigación serán los jóvenes dentro del rango de edad anteriormente expuesto, las empresas privadas, los empleadores y las políticas de trabajo pensadas para garantizar un trato justo entre derechos y obligaciones entre los partes contratantes sujetos del contrato laboral por hora analizado.

2.5.Método empleados

Para el alcance de los objetivos propuestos en el presente proyecto de tesis se plantea como método de investigación el método empírico como lo es la entrevista y el estudio de caso, para lo cual se ha empleado la revisión documental y semiestructuradas como instrumentos de recolección de datos.

En primer lugar, se emplearán entrevistas semiestructuradas a especialistas, las cuales nos permitirán obtener datos de primera mano directamente de los entrevistados, asegurando así la calidad y veracidad de la información recopilada. Cualitativamente, la entrevista se destaca como uno de los principales métodos de investigación utilizados en las ciencias sociales.

La entrevista en sus diferentes modalidades es una herramienta científica utilizada para la observación y la investigación. Su propósito es comprender las visiones, actitudes y marcos de referencia por los cuales las personas y los actores sociales organizan y comprenden su entorno y guían su comportamiento.

Esto permite acceder a los conocimientos, creencias y pensamientos de las personas sobre el significado de los hechos, sentimientos, opiniones, sentimientos, acciones y valores (De Sena, 2015). En segundo lugar, complementando los testimonios recogidos en las entrevistas, se utilizarán diversas fuentes de segunda mano, tales como noticias, artículos académicos y libros especializados. Esta combinación de fuentes permitirá obtener una perspectiva más completa y exhaustiva sobre el tema de investigación.

El tamaño de mi muestra corresponde a cinco personas que tienen como profesión la abogacía, justificada con respecto a la población de abogados del Ecuador de acuerdo con el Sistema Informático del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura, con margen de error de 47%. Por lo que mi muestra se justifica en base al 0,0050238%, porcentaje de la población.

Estas cinco personas fueron escogidas para ser entrevistadas a causa de su cercanía con la materia de derecho laboral, la cual es el campo del tema de la presente investigación. Además, dentro de estas cinco personas se logra conocer las perspectivas de diferentes visiones del derecho laboral y su contratación, reflejando la situación en las instituciones públicas y privadas. Así como la situación vivida en las empresas, los pros y contras desde las perspectivas de empleador, trabajador y quienes están encargados de supervisar y regular los actos laborales que deban o no ser incluso sancionados.

2.4. Procesamiento y análisis de información

El enfoque utilizado para la presente tesis es cualitativo, el cual se caracteriza por centrarse en la exploración profunda de fenómenos en contextos naturales, donde

los significados se extraen de los datos recopilados en lugar de depender de análisis estadísticos.

Este proceso es inductivo y recurrente, lo que significa que a medida que se obtienen y analizan datos, se generan teorías y comprensión de manera continua. Además, este enfoque se centra en analizar las múltiples realidades subjetivas de las personas, reconociendo que las perspectivas individuales pueden variar significativamente. A diferencia de enfoques más rígidos, la investigación cualitativa no sigue una secuencia lineal estricta, lo que permite una mayor flexibilidad en la recopilación y análisis de datos.

Utilizado como tipo de investigación, el método descriptivo, utilizado principalmente para el presente trabajo mencionando y analizando cualidades de manera significativa y minuciosa con la finalidad de especificar los datos fundamentales de los fenómenos objeto de estudio del trabajo de investigación.

En el caso del periodo y lugar que delimitan la investigación, se centra en el rango temporal desde el 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del mismo año, abarcando la totalidad del año, centrándose en la necesidad de empleo en Ecuador en los jóvenes con edades entre los 18 a 23 años en busca de su primer empleo que les otorgue un acercamiento y aprendizaje del verdadero mundo laboral al mismo tiempo que un ingreso extra.

Pasando al universo centrado de la investigación, se considera el universo de esta la figura como tal del contrato laboral por hora dentro de los jóvenes entre 18 a 23 años en el Ecuador. Por lo cual, los sujetos de investigación serán los jóvenes dentro del rango de edad anteriormente expuesto, las empresas privadas, los empleadores y las políticas de trabajo pensadas para garantizar un trato justo entre derechos y obligaciones entre los partes contratantes sujetos del contrato laboral por hora analizado. Por tanto, los participantes de este estudio comprenderán a los individuos jóvenes en el rango de edades mencionado, las compañías del sector privado, los empleadores y las políticas laborales diseñadas para asegurar una equitativa relación en términos de derechos y responsabilidades para aquellos involucrados en el contrato laboral por hora bajo análisis.

Para alcanzar un verdadero análisis del tema causante de la presente tesis, se elaborará mediante entrevistas semiestructuradas dirigidas a 5 especialistas en la materia de derecho laboral, entre los que se encontraran jueces y juezas cantonales, jueces y juezas provinciales, abogados y abogadas en libre ejercicio centrados en la rama anteriormente mencionada, quienes, mediante sus opiniones y conclusiones sobre el tema, darán un enfoque más cercano a la situación ecuatoriana en el año 2022 en base a la necesidad de empleo de los jóvenes universitarios en busca de su primer empleo y su opinión sobre la factibilidad de un modelo de contrato laboral por hora como solución a esa problemática y qué regulaciones se realizan para aplicarlo en la normativa sin afectar derechos de las partes contratantes.

La magnitud de mi muestra consta de cinco individuos que ejercen la profesión de abogados, respaldada en relación con la población total de abogados en Ecuador según el Sistema Informático del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura, con un margen de error del 47%. En consecuencia, la justificación de mi muestra se fundamenta en el 0,0050238% del total de la población.

Capítulo 3: Análisis e interpretación de resultados de la investigación.

3.1. Análisis

En base al presente capítulo del proyecto de investigación, se realizó una entrevista a cinco especialistas en la materia de derecho laboral, otorgando sus propias perspectivas en sus respectivas respuestas a las 6 preguntas presentadas por el entrevistador, las cuales funcionan como método de ampliación a la perspectiva necesaria para cumplir la problemática y los objetivos específicos de la investigación.

A continuación se expondrá la información de los entrevistados en base al tema del presente trabajo de investigación en la siguiente tabla:

	Nombre:	Tiempo de experiencia laboral:	Información de los cargos laborales relevantes de la entrevista:
Entrevistado 1.	Mgtr. Julio Alejandro Aguayo Urgiles	15 años de experiencia.	Juez de la sala de lo laboral de la Corte Provincial de Guayas.
Entrevistado 2.	Abg. Zully Monteros	10 años de experiencia.	<ul style="list-style-type: none">• Magíster en derecho laboral.• docente de la Universidad ECOTEC en la materia de derecho laboral.• Inspectora provincial de trabajo en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil.
Entrevistado 3.	Abg. Luis Alberto Quintero Angulo.	10 años de experiencia.	Juez de lo laboral en el Complejo Judicial Norte de Guayaquil.

Entrevistado 4.	Abg. Eduardo Jose Medina Mazzini.	20 años de experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> ● Abogado especializado en materia constitucional y laboral. ● Abogado en libre ejercicio. ● Abogado defensor a favor del trabajador. ● Gerente general de una empresa (Medina Mazzini y asociados S.A.).
Entrevistado 5.	Abg. Washington Rolando Tobar Veliz	12 años de experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> ● Abogado especializado en materia civil y laboral. ● Abogado en libre ejercicio. ● Abogado defensor a favor del empleador. ● Gerente general de empresa (Consultorio Rolando Tobar Veliz).

3.1.1. Contestaciones a las entrevistas.

Estos cinco entrevistados respondieron a las siguientes preguntas, las cuales, mediante sus diversas perspectivas en el campo de lo laboral, generadas a partir de sus experiencias como profesionales del derecho en sus respectivos campos y profesiones, serán presentadas a continuación junto a sus respectivas respuestas de acuerdo con cada entrevistado:

Pregunta 1: ¿Considera usted que el contrato laboral por hora afecta los derechos laborales, existiría o se necesitaría reformas al ordenamiento jurídico para insertar dicha figura?

Entrevistado 1: Considero que sí podría afectar los derechos laborales por la regresividad, este contrato fue expulsado para eliminar esa precarización que

generaba, por lo que volver sería una vulneración del derecho, a su vez, darles menos derechos a los jóvenes en un contrato podría ser interpretado como medio de discriminación, este contrato puede llegar a ser llamativo por las carencias presentes en el Ecuador, pero solo resolvería el problema a nivel superficial.

Como reforma analizaría desde el punto de jornadas parciales-parciales de 2 horas laborables al día, estableciendo tasas máximas de la masa laboral que las empresas podrán contratar no mayor a un 10% para evitar un éxodo laboral, darles la oportunidad de superado el tema académico, tener la posibilidad de obtener un contrato normal.

Entrevistado 2: Considero que efectivamente este tipo de contrato afecta los derechos laborales, enfocados en el caso de los horarios, puede que una persona sea contratada por un número de horas al día en un plazo definido para elaborar un trabajo que sería imposible culminar en dicho plazo, además de que no se le reconocían horas suplementarias y extraordinarias por quedarse laborando más tiempo del indicado.

El cual, puede que beneficie al empleador, más empeora la situación del trabajador, además de esto, estoy en contra al no tener este tipo de contrato restricciones o políticas normativas que no permitan una ampliación más de este contrato. Por lo que, al ser este contrato tan inactivo, a cierto tiempo parcial, no tener estabilidad y con una remuneración tan llamativa, no funcionaria.

Entrevistado 3: Como estaba concebido si afectaba los derechos laborales, a la estabilidad laboral, principios laborales obtenidos mediante conquistas sociales, los cuales no podían ser efecto de suplencia. Por lo que se deberá regular de mejor manera, que impida la vulneración de derecho de los trabajadores y sea atractiva para los empleadores sin tener que vulnerar a los trabajadores, por ejemplo, mediante incentivos tributarios para el empleador, incentivo al pago de la seguridad social.

Primeramente dejar sin efecto el mandato constituyente 8 mediante la corte constitucional, incluirla al Código de Trabajo con sus respectivas regulaciones, como regular la remuneración mínima en atención a las horas trabajadas, que este valor

tenga un incremento del 25-35% al valor por hora con afiliaciones obligatorias al trabajador y beneficios sociales, como cada 6 meses en que el trabajador esté laborando para el mismo patrón, este tendrá derecho a un porcentaje equivalente a sus horas de trabajo más incremento del 25% a su respectivo decimotercero o décimo cuarto, mas no se le cobraría aportación patronal.

Entrevistado 4: Por supuesto que afecta derechos laborales, afecta la estabilidad laboral, no es factible que un trabajador labore por horas, se usaría en el ámbito empresarial para que la persona esté unas cuantas horas y legalizar su salida, no les permitirían reclamar en caso de despido intempestivo, por lo que legalizaría la precarización laboral en este país.

Va en contra de normas internacionales y nacionales para jóvenes que trabajan por necesidad y no por hobbies, además que este contrato es para todos, no solo para jóvenes que estudian, el primer empleo no es únicamente para universitarios sino para todas las personas. Para plantear una reforma integral, el Estado deberá proporcionar un verdadero primer empleo para los jóvenes, pero uno que les genere estabilidad que sea integral, un salario justo, seguridad social, sea capaz de organizarse y puedan llevar el pan a la casa.

Entrevistado 5: Considero que puede llegar a afectar los derechos laborales, primeramente, debemos entender que las afectaciones pueden ser positivas o negativas, positivamente será la incorporación de muchas personas jóvenes que optan por su primer empleo, más la afectación negativa sería que hay muchas circunstancias (inestabilidad laboral, falta de beneficios y no afiliación al IESS) que se violentan al acogerse a la modalidad contractual por hora.

Como reforma, buscará enmendar estas afectaciones negativas, otorgando dichos beneficios junto a que se incorpore en el porcentaje que corresponde al décimo tercero y décimo cuarto, a su vez que el empleador incorpore esta modalidad de trabajo deba entregar las deducciones, se los reporte dentro del sistema único de trabajo.

Pregunta 2: ¿Qué beneficios encuentra usted en estos contratos con relación al contrato laboral por horas para el empleador?

Entrevistado 1: Para el empleador existen bastantes beneficios, no tener carga o pasivo laboral dentro de una sociedad con gran empleabilidad, capaz de sustituir empleados a causa de la gran cantidad de desempleo en el país.

Entrevistado 2: Bastantes beneficios tendrían este tipo de contrato para el empleador, primeramente, porque le permite al empleador obtener recurso humano para actividades específicas en un plazo específico a cambio de una remuneración sumamente recortada, además de la falta de afiliación al IESS que se presentaba cuando este contrato estaba en el Código de Trabajo, a mi parecer, tan inconstitucional, por lo cual lo eliminaron de la normativa.

Entrevistado 3: Para el empleador daría un incentivo tributario a empleadores que contraten jóvenes entre 18 a 23 años, aplicando ese incentivo únicamente para empleo nuevo, el tendrá menos rigurosidad que con una contratación indefinida, otro beneficio sería que la aportación patronal se reduzca al empleador.

Entrevistado 4: Este tipo de contrato está creado para el empleador y no para la juventud, sería para quienes evaden impuestos, no quieren pagar seguridad social por lo que lejos de ayudar a los jóvenes, atentaría a los derechos constitucionales.

Entrevistado 5: Para los empleadores se presentan beneficios variados como el cubrir horarios y plazas de trabajo específicas donde se requiera trabajadores, más esto perjudica directamente al trabajador permanente al no ser limitado el número de trabajadores a contratar, desplazando así sus oportunidades de trabajo.

Pregunta 3: ¿Cuáles son las características que debería tener el contrato laboral por hora enfocados a jóvenes?

Entrevistado 1: A mi consideración, esté tipo de contrato debe tener un soporte laboral mínimo a través de jornadas con estabilidad, turnos rotativos, afiliación al seguro y la oportunidad de cuando culmine sus estudios, se le dé la oportunidad de cambiarse de contrato a la de un trabajador pleno.

Entrevistado 2: Primero, establece un horario de trabajo que sea beneficioso para los colaboradores y la empresa con una remuneración justa equivalente a las horas de trabajo, no en un horario nocturno. Segundo, reconocer horas suplementarias y extraordinarias verificadas mediante biométrico o bitácoras. Como tercer punto obligatoriamente deberán estar afiliados al IESS desde el primer día de trabajo y tener un seguro privado otorgado por el contratante, además de estar registrado debidamente en el Sistema Único de Trabajo en el Ministerio de Trabajo.

Entrevistado 3: La flexibilización en cuanto al horario para poder trabajar y estudiar, incrementar el valor de la hora de trabajo, la posibilidad de que el patrono coadyuve a favor del trabajador cuando este está estudiando tal como en el contrato juvenil.

Entrevistado 4: Un contrato laboral por hora no protege la estabilidad y si se va a hacer un contrato de esa naturaleza necesitara eso, que se pueda demandar por despido, una liquidación en base a su tiempo laborado deberá tener seguridad social, todos los beneficios que deberían existir, pero obviamente hablamos de una posibilidad mas no de una realidad.

Entrevistado 5: Primeramente, que el rango horario para cubrir sus horas laborales sea desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, segundo, que este horario tenga el valor de una hora de horario diurno, es decir, de un dólar con ochenta y siete centavos por cada hora laborada. Tercero, que se incorporen los adicionales, tanto lo porcentual a los décimos como horas suplementarias y extraordinarias, y por último, sean registrados en el RUT (registro Único de Trabajadores), a su vez que sean afiliados al IESS.

Pregunta 4: ¿Considera factible el contrato por hora adecuado a la situación ecuatoriana?

Entrevistado 1: Esta forma de contratación estuvo vigente en el pasado pero tuvo el inconveniente de ser mal usado y generar precariedad laboral, teniendo en cuenta que el derecho laboral es progresivo, volver a este medio de contratación

se considera una regresión de derecho, a su vez, no es capaz de darle estabilidad al trabajador por ser un contrato de tiempo definido junto con el valor de la canasta básica, la cual es el doble del salario básico actual. Si la persona trabajara medio tiempo o dos horas diarias, por más que vea atractivo este medio de trabajo, no le dará lo suficiente para vivir, por lo que considero que existen mejores opciones dentro de la ley vigente para escoger que esta.

Entrevistado 2: Considero que existen modelos contractuales presentes en el Código de Trabajo actual que serían más beneficiosas que el contrato por hora, porque este contrato genera inestabilidad laboral, principalmente en los jóvenes.

Entrevistado 3: Cómo está la situación ecuatoriana a nivel económico hasta la actualidad, si considero factible, más que factible, y hasta cierto punto de vista, necesario implementar el contrato laboral por hora, primeramente se debe tener en claro que el contrato laboral por hora fue prohibido por el mandato constituyente por la asamblea constituyente, este fue prohibido porque se considera una precarización laboral, sin embargo, dadas las circunstancias actuales de este país, la crisis que se vive y la falta de empleo.

La considero una forma nueva de contratación laboral, nueva en el sentido de la oportunidad que tiene para prestar a nuestros jóvenes, la considero necesaria y pertinente, dado que esa flexibilidad puede permitir que más personas se incorporen a la vida laboral, lógica y necesariamente se deberá tener regulaciones mínimas para evitar que se repita lo que se combatió en su momento como la precarización ni que afecte los derechos laborales.

Entrevistado 4: Yo creo que el contrato por hora es un contrato lesivo a los derechos de estabilidad de los trabajadores, puesto que para la situación actual que vive el país y especialmente para los jóvenes, un contrato por hora realmente no resuelve de manera sustancial el tema del empleo, puesto que en primer lugar no les da estabilidad, no está contemplado en la Constitución dicho contrato, lejos de que el contrato pueda tener estabilidad y seguridad social, en los hechos lo que hacen los empleadores es contratar para justificar el hecho de que la persona no tenga estabilidad y no adquiera derechos presentes en el Código de Trabajo. Se debería

usar la contratación indefinida que te otorga los derechos fundamentales para el trabajador.

Entrevistado 5: Es novedoso y va a permitir lo que ya pasa en otros países de primer mundo, en este caso enfocándonos en lo que es los Estado Unidos de Norteamérica, donde se establece que las horas, que se conocen como las Hours Time. Por otro lado, se deberán dar las adecuaciones establecidas anteriormente para ser viable tanto para el empleador como para el trabajador.

Pregunta 5: ¿Considera de acuerdo con su experiencia que las pasantías en base a la masa laboral de jóvenes universitarios cumplen como medio de aprendizaje?

Entrevistado 1: Creo que no, a mi criterio, las pasantías deben ser desarrolladas junto con la universidad o centro académico, llegando a esta conclusión luego de observar por años a los pasantes que llegan y cómo son enviados a realizar tareas mecánicas como encargarse de archivos, subir y bajar expedientes, trabajos sin nada de valor agregado que no les suma a sus habilidades profesionales, además de esto considero que debería pagarse el porcentual de lo laborado en las pasantías.

Entrevistado 2: Considero que las pasantías son un acceso muy importante que deben tener los estudiantes que están formándose para ser profesionales, el cual te acerca a la vida profesional verídica y te ayuda a conocer en qué áreas deseas especializarte o en qué forma deseas laborar en tu profesión. Considero a su vez que, independientemente del lugar o las personas donde esté haciendo sus prácticas, la responsabilidad de aprender queda únicamente en el pasante.

Por lo que, si quiere aprender, aunque no le den los medios, este mismo buscará la forma de conseguir experiencia y aprendizaje dentro del establecimiento. Lo que sí considero es que se debería volver a otorgarles una remuneración a los pasantes, ya sea que laboren en una entidad pública o privada, siendo que le reconocían del 50 al 75% de la remuneración total.

Entrevistado 3: En las condiciones actuales es bien difícil a causa de la carencia de oportunidades que existe, en ciertas instancias se llega a una especie de explotación al pasante, si nos enfocamos en el tema de las oportunidades de aprendizaje, se vuelve un método poco eficaz para realizar un aprendizaje, porque involucra la necesidad de que el pasante realice actividades que a veces no tiene nada que ver con su profesión, por lo que es bastante difícil, por lo que se debería hacer una mejora en que se verifique la actividad del pasante.

Entrevistado 4: Creo que dependiendo de cómo se estructure, de acuerdo a mi experiencia el objetivo central de las pasantías es mejorar el sistema de aprendizaje, yo creo que sí aportan para poder tener un mejor asentamiento como estudiantes, las cuales tienen que ser mejoradas, podrían existir diferentes niveles de pasantías de acuerdo a los semestres que puedan ser escogidas por sus propias materias y especialidades, considero que el tiempo que se les da es muy poco y debe estar correlacionado con el nivel de estudio.

Entrevistado 5: Realmente no cumplen como medio de aprendizaje, al ser los pasantes universitarios usados como mensajeros, quienes llevan las copias, revisar los procesos en el sistema SADJE, mandadero, entre otras facultades que se le otorgan que son muy alejadas a la vida profesional al acabar la carrera, y esto es tanto en el sector público como privado, donde quienes deberían ser sus mentores, los utilizan gran parte del tiempo para tareas que ellos no desean realizar.

Pregunta 6: ¿Considera usted que la contratación juvenil y joven funciona actualmente con la idea del primer empleo para los jóvenes?

Entrevistado 1: El concepto de primer empleo todavía no ha sido desarrollado en una política de empleabilidad, quienes contratan mediante esta modalidad buscan mano de obra barata e informal por sueldos menores al sueldo básico unificado y sin otorgar beneficios o dejándolos a la arbitrariedad del empleador, desventajoso para el trabajador y en caso de otorgarse, podría generarle una carga al empleador al contratar personas nada capacitadas que significarán un gasto para su empresa.

Entrevistado 2: Considero que el contrato joven si funciona, este cumple con reconocer a los jóvenes en el campo laboral como antes no se los conocía, el cual se usa para jóvenes que efectivamente no tienen nada de experiencia laboral, fundamental para chicos que apenas van saliendo de las universidades, empleado en el Ministerio de Trabajo incluso, el cual además de dar estabilidad laboral, también obliga a los empleadores a afiliar a sus trabajadores el IESS, reconocer horas suplementarias y extraordinarias, personalmente le agregaría mejores beneficios como que el empleador se comprometa a su vez a ayudar al trabajador con cursos, capacitaciones, maestrías para fortalecer esas mentes jóvenes y dotarlas de aprendizaje para un trabajo más eficiente y profesional.

Entrevistado 3: No mucho, pocos son los tipos de contratos que he visto en ese sentido, por lo que he podido observar son muy pocos usados ese tipo de contratos, debería de existir mejor promoción o rigurosidad en controlar ese tipo de contratos no están siendo usados de la forma esperada, también por cómo está la situación del país que impiden una contratación más eficaz.

Entrevistado 4: Precisamente en este tema me refería, un tema planteado que en los hechos, los niveles de desempleo más afectan a la juventud, el problema del desempleo no se resuelve con un contrato por horas, generando un problema para luchar contra otro problema.

Entrevistado 5: En mi opinión, realmente no cumplen con la función en que fueron elaboradas, primeramente que muchas empresas no consideran este tipo de contratación como generador de experiencia laboral, nada permanente pues tiene un plazo de acuerdo a la ley de 2 a 12 meses de duración, es una situación muy quimérica que no es posible tomarse en cuenta ya que efectivamente no cumple con las expectativas, a veces de lo que se requiere en los departamentos legales tanto privados como los departamentos legales empresariales.

3.2. Interpretación de resultados

Basándose en las opiniones de los 5 expertos entrevistados, se presentó la afirmación unánime sobre la transgresión a los derechos laborales del trabajador presentes en la figura del contrato laboral por hora vigente hasta el 2008, señalando necesidades obligatorias para los trabajadores como lo es la estabilidad laboral ante la ausencia de derechos como el décimo tercero y décimo cuarto, la seguridad social, vacaciones o el derecho de demandar en caso de despido intempestivo, derechos establecidos en los artículos 33 y 34 de la Constitución de la República del Ecuador, demostrando claramente su inconstitucionalidad desde un inicio como lo comunica el abogado Eduardo Medina Mazzini.

Por otro lado, cuando se les preguntó qué reformas en el ordenamiento jurídico se deberían implementar para insertar dicha figura, como indicó el Abogado Luis Alberto Quintero Angulo, primeramente, se deberá revocar el Mandato Constituyente No.8 que establece la prohibición de la contratación por hora, esta revocatoria se deberá realizar mediante de acuerdo con el Manual de Capacitación y Formación en Democracia (Consejo Nacional Electoral, 2013, pág. 7) una consulta popular para la reforma constitucional eliminando así en la máxima ley la parte que establece la prohibición de la celebración de cualquier contrato por hora.

Además de considerarse en el tema de ser exclusivo para jóvenes universitarios, por parte del abogado Julio Aguayo como una forma de discriminación en caso de que se les otorguen menos beneficios a los jóvenes, contrario al criterio del abogado Rolando Tobar, quien establecía que, al ser un acuerdo consensuado entre las partes, al tener la libertad entre acogerse al contrato por hora o cualquier otra modalidad contractual, al ser a libre elección, no vicia de algún tipo de discriminación.

Culminando la primera pregunta, los cinco entrevistados estuvieron de acuerdo con que, existiendo la figura del contrato por hora en el ordenamiento jurídico en el hipotético caso, se deberá crear normas para su regulación, que se obligue por parte del empleador el pago del proporcional a décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, que sea el trabajador afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, además de

limitar el porcentaje por empresa de contratación laboral por hora para evitar un éxodo laboral masivo de despidos que peligre el empleo de los trabajadores con el modelo contractual convencional y una remuneración justa proporcional a sus horas laboradas.

Pasando a la segunda pregunta, se encontraría otra convergencia de conclusiones entre los entrevistados en base a los beneficios provenientes del contrato objeto de estudio y su empleador, en que concluyeron que el empleador a causa de la no necesidad de pagar al trabajador los beneficios que no se le obligaban anteriormente explicados, este se vería beneficiado a nivel económico.

Además de comprometerse con aquel trabajador de manera menos rigurosa que con un trabajador a tiempo indefinido como lo estableció el abogado Luis Alberto Quintero, como otro aspecto relevante de esta pregunta se presenta la opinión del abogado Julio Aguayo, a causa de la gran tasa de desempleo en el país, la poca tasa de empleabilidad y la poca por no decir, nula rigurosidad en base al despido en contrato laboral por hora, el empleador podrá despedir y contratar cuantas veces quiera a jóvenes mediante ese contrato abusando de su estado de necesidad laboral, todas estas razones por las cuales este tipo de contrato se lo consideró anticonstitucional.

Después de establecer los abusos que generaron la inconstitucionalidad y la afectación negativa a los derechos laborales, se buscaría características para un funcionamiento legal y constitucional de un contrato laboral por hora que pudiera beneficiar a los jóvenes, de manera general se emitieron como requisitos que aseguren la estabilidad laboral del trabajador otorgándole los derechos que en el anterior modelo de contrato por hora no obligaba al empleador a otorgar al trabajador, la abogada Zylly Montero y el Abogado Rolando Tobar establecieron la necesidad de que estas horas laborables que podrá acordar el trabajador laborar sean en un rango horario desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde. A su vez que se le reconozca al trabajador las horas suplementarias y extraordinarias correspondientes. El abogado Luis Alberto Quintero propuso al igual que el abogado Rolando Tobar que las horas laboradas de estos trabajadores conlleven a un incremento mínimo a su valor por hora para darles mayor estabilidad laboral.

Dentro de esta interrogante el único que se vio reacio a siquiera pensar en beneficios para los jóvenes en un hipotético contrato laboral por hora sería el abogado Eduardo Medina quien alega que un contrato debe otorgar estabilidad plena, cosa que por más que se intente, en un contrato laboral por hora no se podría conseguir, reconociendo que un contrato de esta índole sería complejo el exigir la liquidación proporcional a lo trabajado en caso de despido. Por último, por parte del abogado Julio Aguayo, estableció que, en base a este contrato y su enfoque con los jóvenes universitarios, un contrato de esta forma serviría de manera temporal y, acabando el proceso universitario del trabajador, deberá ser necesario y sería bastante ventajoso que tenga la oportunidad de cambiarse a un contrato de trabajador pleno mediante la presentación de la prueba de su culminación universitaria.

Tras emitir conclusiones con relación a cada uno de los sujetos del contrato, se tomaría la opinión de los entrevistados sobre la factibilidad de un modelo de contrato laboral por hora, adecuado con los requisitos y planteamiento anteriormente determinados para la situación ecuatoriana vivida hasta la actualidad. Siendo este tema donde verdaderamente se dividen de gran manera las opiniones.

Viéndose el abogado Rolando Tobar y el abogado Luis Alberto Quintero bastante de acuerdo en base a la factibilidad del modelo de contrato, el primer abogado alegando la gran oportunidad de ser usado siendo novedoso y que permitirá un alcance laboral bastante parecido a países del primer mundo como es el caso que menciono de los Estados Unidos, por otra parte, el segundo alegaría que de acuerdo a la situación crítica que está viviendo el país considera factible y hasta en su punto de vista, necesario el implemento de un contrato laboral por hora con estas nuevas capacidades que se le puede otorgar dado que esa flexibilidad horaria podría derribar el obstáculo principal entre jóvenes universitarios para poder laborar, lo cual bajaría la tasa de desempleo.

Por otro lado, los abogados Julio Aguayo, Eduardo Medina y Zully Montero no están de acuerdo con la factibilidad de dicho contrato en la situación ecuatoriana. Como puntos relevantes de cada uno de los entrevistados, el abogado Julio Aguayo, quien establece que este contrato que generó precariedad en el pasado y que, de

acuerdo con el derecho laboral que debe ser progresivo, volver a esta modalidad contractual sería una regresión de derecho, lo cual es inconstitucional. Además de eso también comenta que dicho contrato llega a ser efectivamente atractivo por la falta de beneficios que presenta la situación laboral en el país actualmente, más lo que se llegaría a ofrecer no otorgaría lo suficiente para subsistir, proponiendo por su parte la idea de un contrato laboral a tiempo parcial-parcial que, a pesar de asegurar sus respectivos beneficios y derechos, continuaría con la problemática de un ingreso inferior a la canasta básica.

Por su parte el Abogado Eduardo Medina expresa su consideración al contrato por hora como un contrato lesivo que no otorga nada de estabilidad a sus trabajadores y teniendo en cuenta la situación actual de Ecuador, esta no sería una solución sustancial al problema de falta de trabajo en el país, estableciendo la necesidad de trabajo de los jóvenes como efectivamente una necesidad, dado que muchos jóvenes incluso necesitan de un trabajo que aporte lo suficiente para vivir, tanto en casos de universitarios que necesitan de viajar a otras ciudades para estudiar como los residentes de sus propias ciudades, además de no contener sus respectivos derechos como trabajador en este contrato, por lo que considera una mejor opción el contrato a tiempo indefinido que cumple con todo lo anteriormente establecido.

En base a lo aportado por la abogada Zully Montero, ella establece desde un principio que existen modelos contractuales presentes en el Código de Trabajo vigentes que serían más beneficiosos para los jóvenes que un contrato laboral por hora que genera inestabilidad laboral, principalmente a los jóvenes, ella por su parte se encuentra a favor del contrato joven, el cual se explicara en su respectivo punto.

Como quinto punto en la entrevista se consultó de acuerdo con la experiencia de los entrevistados sobre su criterio en base a la factibilidad de las pasantías como medio de estudio, tema que tres de los cinco entrevistados establecería una negativa en el funcionamiento correcto de las pasantías a pesar de ser un proyecto necesario de acuerdo con los cinco entrevistados, dividiéndose entre el sector laboral público y privado expresado a continuación.

Los abogados Luis Alberto Quintero y Julio Aguayo como jueces de lo laboral del complejo judicial Norte de Guayaquil y Corte Provincial del Guayas respectivamente, reflejando el sector público, quienes alegaron que los pasantes al llegar a sus respectivas áreas son asignados a hacer labores de archivo, recepción de documentos, mensajería, alejándose en gran parte de la educación y experiencia laboral que podrían obtener, saliendo de sus pasantías con casi nulo aprendizaje a causa de sus superiores, quienes se aprovechan de ellos para realizar el trabajo básico.

Por parte del sector privado, los abogados Rolando Tobar y Eduardo Medina, tanto como abogados y como gerentes generales de sus propios estudios jurídicos discreparon en sus puntos de vista el primero estaría de acuerdo con los jueces y el mal uso que le dan a las pasantías, alegando que los pasantes en sectores privados son usados como “conserjes” de la oficina o área donde laboran, teniendo principalmente tareas de mensajero, revisión de consulta de causa, atención a los clientes sin acercarse poco o nada al ámbito de su carrera como profesional. Por otro lado, el abogado Eduardo Medina, al igual que todos los entrevistados, estuvo de acuerdo con que las pasantías como idea son necesarias para la nutrición académica de los jóvenes y este indicó que el sistema se debe mejorar, enfocándose en un tiempo más largo de pasantías para mejor aprendizaje de los pasantes y que se realice este proyecto de pasantías junto a la universidad en sus diferentes materias, dando un equilibrio entre conocimiento en aula y laboral al mismo tiempo. Aclarando que el funcionamiento de las pasantías depende tanto del pasante como del empleador.

Finalizando este punto con la abogada Zully Montero, quien estuvo de acuerdo con la efectividad de las pasantías en los jóvenes de acuerdo a su experiencia como inspectora de trabajo, observando tanto en el ámbito público como privado, e incluso como profesora de la Universidad Tecnológica Ecotec, alegó la suficiencia en el plan de pasantías y su necesidad de aprendizaje en estos casos en los que, si el empleador no permite al pasante aprender de acuerdo a los labores que desempeña en su lugar de pasantías, este está en la obligación de auto educarse porque los conocimientos están presentes mientras el estudiante desee buscarlos.

Por último, en la entrevista se toca el tema de la funcionabilidad del contrato joven y juvenil actualmente, opinión general, los cinco entrevistados comentaron que esta modalidad de contrato como concepto es muy acertado que podría apoyar en la rebaja de desempleo juvenil, lamentablemente, todos los entrevistados a excepción de la abogada Zully Montero alegan que dicho contrato no es bien usado en la práctica actualmente, primeramente porque de acuerdo a la experiencia de los entrevistados, no conocen a casi ni una persona que haya contratado o haya sido contratada mediante este modelo, entre los comentarios en contra de estos tipos de contratos se establecen como una forma informal de sueldos menores al básico, sin beneficios o que dejan todo a la arbitrariedad del empleador, la libertad con la que no se regula de manera rigurosa en la práctica estos contratos y que estos contratos no son considerados por las empresas como medios de experiencia laboral.

Por otro lado, la abogada Zully Montero discrepa de los entrevistados afirmando la funcionabilidad del contrato juvenil que como medio de prueba de su funcionamiento se establece a sí misma, quien labora en el Ministerio de Trabajo de Guayaquil como inspectora de trabajo mediante un contrato juvenil, de acuerdo con ella una buena oportunidad como primer empleo para recién egresados de las facultades universitarias.

Capítulo 4: Propuesta

En Ecuador, durante el tercer trimestre de 2023, se observa que, de la población joven, comprendida entre los 18 y 29 años, aproximadamente uno de cada cuatro (24,1%) se encuentra en una situación donde no trabajan. Este índice se eleva al 36,9% en el caso de las mujeres, al 35,5% entre los jóvenes afroecuatorianos, al 27,5% entre los montuvios, y al 26,3% en el área urbana. (Andrés Mideros Mora, 2023).

Por lo que se propone con el fin de bajar dicho porcentaje de desempleo juvenil el Ecuador la siguiente propuesta de reforma, primeramente, la Constitución de la Republica del Ecuador en su Art. 327 junto a la eliminación del Mandato Constituyente 8 mediante consulta popular para su revocación de acuerdo a lo establecido en el Manual de la Capacitación Formación en Democracia y por último, su integración en el Código de Trabajo como una modalidad contractual formal.

Se propone la figura de contratación por hora, la cual deberá ser regulada y reglamentada mediante los siguientes aspectos. Primero, esta figura está idealizada y construida para jóvenes en un rango de edad de 18 a 23 años que, como requisito, deben estar legal y válidamente matriculados y cursando en una universidad una carrera universitaria relacionada al cargo de interés en que se desea contratar bajo esta modalidad. Se demostrará la situación de estudiante mediante certificado estudiantil otorgado por la institución educativa donde cursa, en el mismo deberá indicar la carrera que estudia y en qué semestre o año se encuentra actualmente el estudiante.

En esta forma de contratación, el empleador deberá asegurar el derecho a ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, además de ser registrado en el Sistema único de Trabajo (SUT), el cual tendrá el mismo efecto que con los casos de empleados con contrato indefinido. El mínimo tiempo de trabajo serán 10 horas semanales mientras que el tiempo máximo de horas de trabajo a la semana será de 15, pudiendo también las cuales deberán ser elaboradas dentro de la semana en el horario acordado por las partes. El cual, en caso de ser necesario un cambio en este horario por situaciones académicas o personales, podrá acordarse un cambio con una semana de anticipación a la situación que genere el cambio, en casos de fuerza mayor que generen la situación de cambio de un día para otro, se podrá acordar un nuevo

horario a partir del momento en que tengan oportunidad las partes para acordar el cambio de horario.

Teniendo en cuenta que el valor por hora actual de acuerdo al Sueldo Básico Unificado del Trabajador en General es de un dólar con ochenta y ocho centavos, el valor por hora en casos de esta modalidad de contratación será de USD\$2,50 dólares, al sumarse un tercio al valor por hora original, otorgando una remuneración semanal mínima de USD \$25 dólares y una remuneración máxima de USD \$37,50 dólares y una remuneración mensual mínima de USD \$150 dólares y una remuneración mensual máxima de USD \$225,00 dólares. Podrá contratarse en dicho rango horario, pagándole a fin de mes lo relacionado a sus horas trabajadas.

En caso de superar las horas mínimas laboradas por parte del trabajador, éste tendrá derecho a exigir sus respectivas horas suplementarias y extraordinarias de acuerdo a lo establecido en el Art. 55 del Código de Trabajo. Estas deberán ser presentadas mediante una bitácora firmada por su jefe directo o empleador, en el que autorice el trabajo fuera del horario acordado por el trabajador y el empleador.

Esta modalidad contractual podrá estar presente en empresas privadas o públicas en un máximo de 5% del total de trabajadores con relación laborando en la empresa, compañía o institución como límite con el fin de evitar un éxodo laboral masivo.

Este tipo de contratación culminará ya sea por acuerdo entre las partes o causales de visto bueno tras la debida investigación del Ministerio de Trabajo, se podrá elegir entre las partes entre la opción de mantener esta modalidad contractual hasta la culminación de estudios universitarios o podrá acordar un plazo de trabajo no menor a un año y 6 meses, el cual, transcurrido dicho plazo el trabajador deberá de notificar, ya sea su decisión de irse o quedarse como trabajador, esta decisión del plazo será únicamente facultativa para el trabajador, quien en caso de no emitir alguna respuesta, se entenderá que permanecerá como trabajador de manera indefinida hasta culminar sus estudios universitarios.

Tras culminar con su estado de estudiante universitario el trabajador tendrá la oportunidad de solicitar un cambio de contratación común por tiempo indefinido por

parte del empleador presentando una copia del título universitario como prueba. Cabe señalar que se le reconocerá lo correspondiente al décimo tercero y décimo cuarto con relación a su sueldo mensual más alto en el transcurso de un año, además que se le otorgara 15 días de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el Art. 69 del Código de Trabajo, también deberán estar asegurados, ya sea por un seguro privado o público.

Como método de beneficio a los empleadores por contratar masa laboral mediante la contratación por hora se le generara un descuento tributario del 8% en el pago anual del impuesto a la renta. Como forma más atractiva de contratar en este medio.

Conclusiones

La investigación ha logrado diseñar un modelo de contrato laboral por hora que se adapta de manera específica a las necesidades del empleo para jóvenes en el rango de edad de 18 a 23 años en Ecuador. Este modelo busca proporcionar flexibilidad tanto para los empleadores como para los jóvenes trabajadores, ofreciendo una alternativa sólida en la lucha contra el desempleo juvenil.

El cual, al contrastar los beneficios y desventajas del contrato de pasantías con el contrato laboral por hora, se destaca la viabilidad y eficacia del último como una opción más flexible y adaptada a las necesidades cambiantes del mercado laboral para los jóvenes. La flexibilidad del contrato laboral por hora emerge como un factor clave para equilibrar la experiencia laboral y las demandas académicas.

La comparación entre el contrato laboral por hora y otras modalidades de contratación juvenil subraya las ventajas significativas de la primera en términos de flexibilidad y accesibilidad. Mientras que otros contratos pueden tener limitaciones, el contrato laboral por hora se presenta como una opción más dinámica y ajustable, brindando a los jóvenes una mayor libertad en la gestión de su tiempo y experiencia laboral.

Como se comprendió durante los antecedentes del contrato laboral por hora en Ecuador y las entrevistas basadas en la efectividad de este en el paso y su inconstitucionalidad a la norma, es claro el hecho que el contrato laboral por hora en sus bases antiguas sería imposible de adaptar a los tiempos actuales y ahí yace el punto fundamental de esta investigación porque no se espera traer una antigua modalidad contractual que no llegó a funcionar en su momento al Ecuador, sino que se espera construir en base a fragmentos del pasado, una idea que genere un aumento en la tasa de empleabilidad asegurándose de no convertir los mismos errores que en un inicio, sentenciaron la contratación por hora al fracaso total.

Mediante el respeto y cumplimiento de los derechos correspondientes a los trabajadores, el incentivo para los empleadores y la generación de un medio de apoyo para los jóvenes alrededor del país que tratan continuamente de buscar un empleo

digno, de acuerdo a sus capacidades y sus limitaciones, poder elaborar un método de trabajo que cumpla como un inicio justo, remunerado y comprendedor con los estudiantes.

Se demostró que en países desarrollados como Estados Unidos, Alemania, España, Reino Unido y Australia, el funcionamiento del modelo de contratación por hora, ya sea como medio de empleo joven como también medio de trabajo usual, es bastante funcional y común, mas no sería justo comparar el Ecuador con países tan desarrollados, por lo que se toma el ejemplo de Brasil y México, países latinoamericanos con similitudes económicas y políticas que luchan día a día por mantener a flote sus estados, estos países demuestran también el uso de la contratación por hora y su forma de fomentar el trabajo a jóvenes y adultos, cada uno con sus propios defectos pero la subsistencia humana se basó en adaptarse a todo tipo de pruebas, como se han adaptado también nuestras mentalidades, políticas y leyes con el pasar de los años.

Se quiere llegar a comprender los refuerzos que se deben presentar, tal como se encuentran en la propuesta de la presente investigación para la subsistencia de un contrato así en el Ecuador, el cual puede llegar a ser un buen empujón a muchos ecuatorianos y ecuatorianas jóvenes que quieren empezar a laborar y ganar experiencia necesaria para empleos de gran categoría, esta no es una solución permanente y el país no se planea arreglar de la noche a la mañana con la reforma constitucional y regreso de una nueva forma de contrato laboral por hora, pero se espera que este sea un escalón más que lleve a la solución de los problemas económicos del Ecuador actuales.

El cual, mediante la certeza del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, la incentivación correcta de los empleadores y la rigurosidad de las instituciones públicas encargadas de velar el correcto funcionamiento de las relaciones empleador-trabajador como lo es el Ministerio de Trabajo, se llegue a demostrar que la presente propuesta, a pesar de lo polémica que puede llegar a ser con base al pasado, puede llegar a otorgarles un mejor futuro entregándoles una herramienta para tener un buen comienzo en el mundo laboral.

Recomendaciones

Basado en los resultados obtenidos y las conclusiones derivadas de este trabajo de investigación sobre el contrato laboral por hora en el contexto del desempleo juvenil en Ecuador, se presentan las siguientes recomendaciones:

- **Desarrollo de Normativas Específicas:** Dada la naturaleza única del contrato laboral por hora y su potencial impacto en la empleabilidad juvenil, se sugiere la creación de normativas específicas que regulen de manera clara y precisa esta modalidad contractual. Estas normativas deben abordar aspectos como la duración del contrato, los derechos y responsabilidades de ambas partes, así como las garantías de beneficios laborales.
- **Incentivos para Empresas:** Para fomentar la adopción del contrato laboral por hora, se proponen incentivos para las empresas que implementan esta modalidad de empleo. Estos incentivos podrían incluir reducciones fiscales, programas de formación especializada para los trabajadores por hora y apoyo en la implementación de medidas de seguridad laboral.
- **Educación y Concienciación:** Es esencial llevar a cabo campañas de educación y concientización dirigidas tanto a empleadores como a empleados sobre los beneficios y desafíos del contrato laboral por hora. Esto contribuirá a crear un entendimiento común y a desmitificar posibles malentendidos relacionados con esta modalidad contractual.
- **Colaboración con Instituciones Educativas:** Establecer colaboraciones con instituciones educativas para diseñar programas que preparen a los jóvenes para el empleo por hora, desarrollando habilidades específicas que maximicen su empleabilidad en este contexto particular.
- **Evaluación Periódica:** Se recomienda llevar a cabo evaluaciones periódicas de la implementación del contrato laboral por hora, analizando su impacto en el desempleo juvenil y ajustando las normativas según sea necesario. Esto permitirá una adaptación continua a las dinámicas cambiantes del mercado laboral.

Estas recomendaciones se presentan con el objetivo de proporcionar una guía práctica y aplicable para la implementación efectiva del contrato laboral por hora en el contexto ecuatoriano, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los jóvenes trabajadores como las preocupaciones de los empleadores y la sociedad en general.

Referencias Bibliográficas

Acuerdo ministerial MDT-2018. (2018). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0135-EXPEDIR-EL-ACUERDO-MINISTERIAL-QUE-REGULA-LOS-CONTRATOS-DE-TRABAJO-A-JORNADA-PARCIAL-PERMANENTE.pdf?x42051>

Alomia, J. (2002). *Diccionario de derecho laboral y Seguridad Social* (Editorial Jurídica del Ecuador ed.).

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República de Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Barbagelata, H. (2007). *Descentralización, desregulación y regulación* (Derecho Laboral ed.).

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo. *Themis*, 65(1), 14.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental* (Heliasta ed.).

Cabanellas, G. (2016). *El contrato de jornada parcial*. Repositorio PUCE.

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12472/Tesis%20Jornada%20Parcial.pdf?sequence=1>

Cordero, A. (2007). *La actividad de tercerización laboral*. LA ACTIVIDAD DE TERCERIZACIÓN LABORAL.

https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5493/1/E_V2_Cordero.pdf

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. (2014). *Guía Práctica*

Referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo. U.S. Department of Labor.

<https://www.dol.gov/agencies/whd/compliance-assistance/handy-reference-guide-flsa/espanol>

Díez, L., & De León, P. (1998). Contrato y Libertad contractual. *Themis*, 49, 1-8.

Fernández, E. (2009). *Derecho laboral práctico tomo II* (Universidad de Cuenca ed.).

Figuroa, G. (2011). *Clasificación de los contratos - Segunda Parte. Las fuentes de las obligaciones. La Teoría General del contrato - Curso de Derecho Civil. Tomo III - Libros y Revistas - VLEX 378238734*. Lex.

<https://vlex.cl/vid/clasificacion-contratos-378238734>

Gobierno de Australia. (2022). *Fair Work Casual Employment Information Statement*. Fair Work Casual Employment Information Statement.

<https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/2022-02/casual-employment-information-statement-spanish.pdf>

Gobierno de Canadá. (2006). *Entrada de Trabajadores Temporales Extranjeros a Canadá*. Rial.

<http://rialnet.org/sites/default/files/Canada%20Final%20ESP.pdf>

González, M. J. (2021). *Universidad del Azuay Facultad de Ciencias Jurídicas Carrera de Derecho*. Despacho de la Universidad del Azuay.

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11152/1/16690.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2001). *Lexis S.A. IESS*.

https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores*. IESS.

https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

Instituto Nacional de Educación Laboral. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Flacsoandes.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44530>

Ministerio de Finanzas de Ecuador. (1992). *Ley para La Transformación Económica del Ecuador (Trolebus)*. Ministerio de Economía y Finanzas.

<https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/trole.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016*. Ministerio del Trabajo. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/09/Acuerdo_Ministerial_113V2.pdf)

[content/uploads/downloads/2016/09/Acuerdo_Ministerial_113V2.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/09/Acuerdo_Ministerial_113V2.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2021). *Manual de empleabilidad juvenil*. Ministerio del Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/Manual-Empleabilidad-Juvenil_V5.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo. (2022). *Beneficio para empresas – Empleo Joven – Ministerio del Trabajo*. Ministerio del Trabajo.

<https://www.trabajo.gob.ec/beneficio-para-empresas-empleo-joven/>

Ministerio de Trabajo. (2006). *Acuerdo Ministerial 0032*.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-032.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2007). *Mandato Constituyente No. 8*. Ministerio del Trabajo. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial-MDT2017*. Ministerio del Trabajo. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/07/MDT-2017-109F.pdf)

[content/uploads/downloads/2017/07/MDT-2017-109F.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/07/MDT-2017-109F.pdf)

Organización de Estados Americanos. (2005). *Codificación del Código de Trabajo*. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo8.pdf

Pacheco, L. (2012). *Los elementos esenciales del contrato de trabajo*. Pirhua. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, A. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al emple*. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6037/1/T2529-MDE-Paredes-El%20contrato.pdf>

Paredes, R. (1928). *e-archivo ecuatoriano*. e-archivo ecuatoriano. <https://www.yachana.org/earchivo/comunismo/paredes-isr-agosto28.php>

Scotto, P. (2019). *Los orígenes del Derecho al trabajo en Francia*. Los orígenes del derecho al trabajo en Francia (1789-1848). https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/668066/PSB_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Speckman, E. (2003). *El derecho penal en el porfiriato*. UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/479/19.pdf>

Stalin, F. (2011). *El contrato a tiempo parcial y su contradicción jurídica*. Repositorio Digital - Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1195/1/Informe%20Final%20Tesis%20Freddy%20Castillo.pdf>

Stone, J. (2019). El Derecho del Trabajo y las Nuevas Formas de Empleo. *Revista Derecho & Sociedad*, 53(1), 185-205.

Tamayo, J. (2004). *Tercerización e intermediación laboral: Diferencias y Tendencias* (Derecho y Sociedad ed., Issue 85).

Vega, A., Mora, N., Gonzáles, E. (2022). Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral: Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador. *CEIT*, 7(1-4), 1-10.

doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1214

Wynn, M. (2022). Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital: una visión desde el derecho británico. *Temas laborales*, 155, 161-176.

Ycaza, P. (1997). *Historia laboral: Crónica y debate*. Bibliotecas CCE.

Zamora, J. (2013). *La jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación del contrato laboral por horas*. Universidad del Azuay.

Trillo, M (2009) Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social.

Revista Gaceta Laboral v.15 n.1 Maracaibo. Recuperado de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972009000100005 <https://cepymenews.es/tipos-de-contratos/>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020) Guía Laboral -

Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos. Recuperado de

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm

Alfonso, C (2018) ¿Qué tipos de Contratos hay en Alemania? Recuperado de

<http://alemaniahoy.com/trabajar-en-alemania/que-tipos-de-contratos-hay-en-alemania/>

DatosmacroExpansion (2020) Recuperado de

<https://datosmacro.expansion.com/smi/espana>

DatosmacroExpansion (2020). Recuperado de

<https://datosmacro.expansion.com/smi/alemania>

Cámara de Comercio de México (2020) ¿Quieres contratar por hora? Aquí te decimos cómo. Recuperado de

<https://www.ccmexico.com.mx/blog/emprendimiento/quieres-contratarpor-hora-aqui-te-decimos-como.html>

Access To México (2020). Recuperado de

<http://accesstomexico.mx/blog/sabes-que-tipos-de-contratos-laborales-existen-en-mexico/>

Rioandlearn (2020) Tipos de contrato de trabajo en Brasil. Recuperado de

<https://rioandlearn.com/es/tipos-de-contrato-de-trabajo-en-brasil/>

Maurizio, R (2016) Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. Universidad Nacional de General Sarmiento y CONICET, Argentina. Recuperado de

<http://www.relats.org/documentos/DISCRIMINACION.EnoR.Maurizio.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Minsiterial No. MDT-2016-0158.

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/AM_MDT-2016-0158.pdf

Paredes, A. (2018). El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico

del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo. Quito,

Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Andina Simón Bolívar

para optar al título de Magister en Derecho con mención en Derecho

Constitucional.

Weller, J. 2003. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes.

Santiago de Chile, CEPAL, Serie Macroeconómica del Desarrollo N°28.

Uwe Flick. 2014. El diseño de investigación Cualitativa

Banco Mundial. (2022). Los impactos económicos de la pandemia y los nuevos riesgos para la recuperación.

<https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Encuesta de población activa. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestreenero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)

[inec/EMPLEO/2022/Trimestreenero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestreenero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)

Sanchez, S.(1999).El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. Metodología para la investigación en Marketing y dirección de empresas

<https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>