


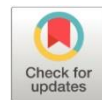


Análisis jurídico de la contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano

Legal analysis of hourly labor contracts in the Ecuadorian context

- ¹ Josthyn Josué Noboa Jácome
Magister en Derechos Humanos y Género
jostno2007@hotmail.com
 <https://orcid.org/0009-0009-9882-7148>
- ² Mariela Guillermina Ávila Rivera
Diploma Superior en Investigación del Derecho Civil
maravi750@hotmail.com
 <https://orcid.org/0009-0001-3997-0659>
- ³ Freddy Vicente Barros Mayorga
Abogado
freddy.barros@hotmail.es
 <https://orcid.org/0009-0005-3487-2282>



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 19/02/2024

Revisado: 21/03/2024

Aceptado: 05/04/2024

Publicado: 28/05/2024

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v8i2.3018>

Cítese:

Noboa Jácome, J. J., Ávila Rivera, M. G., & Barros Mayorga, F. V. (2024). Análisis jurídico de la contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano. *Visionario Digital*, 8(2), 70-83. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v8i2.3018>



VISIONARIO DIGITAL, es una revista científica, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://visionariodigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 International. Copia de la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Palabras clave:

Análisis jurídico,
contratación
laboral por horas,
Ecuador.

Resumen

Introducción. El presente artículo aborda la temática de contratación laboral por horas, el mismo que, como su nombre lo indica, constituye aquellos en los que las partes acuerdan el monto total de remuneración por cada hora de trabajo. **Objetivo.** Analizar la temática de contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano a partir de la propuesta de gobierno en el referéndum y consulta popular 2024. **Metodología.** Análisis jurídico de la temática de contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano, la cual se basó en un enfoque cualitativo. Se realizó un análisis de la problemática a partir de la revisión de la bibliografía. Se utilizó la técnica de análisis documental para examinar y comprender en detalle la propuesta de enmendar la Constitución de la República y reformar el Código de Trabajo en relación con el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas. **Resultados.** En relación con el impacto legal y socioeconómico, la posibilidad de contratar por horas y la flexibilidad laboral conlleva ventajas y desventajas. Por un lado, permite a los empleadores ajustarse a las variaciones del mercado y a los trabajadores, como los estudiantes, adaptar sus horarios laborales a sus necesidades personales. Sin embargo, este tipo de contratación también puede incrementar la inestabilidad laboral, reducir la seguridad en el empleo y perjudicar la protección social de los trabajadores. **Conclusión.** Existen vacíos en el anexo respectivo a la interrogante E del referéndum 2024 en Ecuador. Estos vacíos incluyen temas como la aportación al IESS en esta modalidad, los tiempos mínimos y máximos de las jornadas laborales, los pagos de utilidades y décimos, así como las vacaciones y los pagos por horario nocturno, feriados y fines de semana. Además, no se especifican los mecanismos de control para prevenir la precarización en el sector laboral ni se menciona el costo de la hora/trabajos diferenciados por sector. Estos vacíos dificultan tener una visión generalizada y específica en relación con la enmienda propuesta. **Área de estudio general:** Derecho. **Área de estudio específica:** Derecho laboral. **Tipo de estudio:** Artículo original.

Keywords:

Legal analysis,
hourly labor
contracts, Ecuador.

Abstract

Objective. Analyzing the topic of hourly labor contracts in the Ecuadorian context based on the government's proposal in the 2024 referendum and popular consultation. **Methodology.** Legal

analysis of the topic of hourly labor contracts in the Ecuadorian context, which was based on a qualitative approach. An analysis of the problem was conducted based on a review of the literature. The technique of documentary analysis was used to examine and understand in detail the proposal to amend the Constitution of the Republic and reform the Labor Code in relation to fixed term and hourly employment contracts. It is concluded that there are gaps in the respective annex to question E of the 2024 referendum in Ecuador. **Results.** In relation to the legal and socioeconomic impact, the possibility of hiring by the hour and labor flexibility carries advantages and disadvantages. On the one hand, it allows workers to adjust to market variations and workers, such as students, to adapt their work schedules to their personal needs. However, this type of contracting can also increase job instability, reduce job security and harm workers' social protection. **Conclusion.** There are gaps in the respective annex to question E of the 2024 referendum in Ecuador. These gaps include issues such as the contribution to the IESS in this modality, the minimum and maximum times of working days, payments of utilities and tenths, as well as vacations and payments for night hours, holidays and weekends. Furthermore, the control mechanisms to prevent precariousness in the labor sector are not specified, nor is the cost of the hour/jobs differentiated by sector mentioned. These gaps make it difficult to have a generalized and specific vision in relation to the proposed amendment.

1. Introducción

De acuerdo con el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), los contratos por hora son aquellos en los que las partes acuerdan el monto total de remuneración por cada hora de trabajo. Estos contratos pueden ser utilizados para cualquier tipo de actividad. Cualquiera de las partes tiene la libertad de terminar el contrato en cualquier momento.

La contratación laboral por horas ha sido un tema de creciente interés en el ámbito jurídico y laboral en las últimas décadas. Esta forma de contratación ha surgido como una alternativa flexible para empleadores y trabajadores, permitiendo adaptarse a las

necesidades cambiantes del mercado laboral y a las demandas de una economía en constante evolución. Sin embargo, su implementación plantea importantes desafíos y cuestionamientos desde una perspectiva legal y de protección de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con Villacís et al. (2019) la flexibilidad laboral no es un concepto nuevo, y este debate ha surgido y continúa como resultado de las debilidades estructurales de la economía. En este orden de ideas, en Europa se discutió este tema en los años setenta cuando los precios del petróleo aumentaron. En América Latina, durante los años noventa, se produjo una ola neoliberal que promovió la flexibilidad a través de prácticas como la tercerización o el contrato por horas, lo cual resultó en la precarización laboral y la falta de protección social, generando diversas crisis sociales.

En el contexto ecuatoriano, la aceptación de la contratación laboral por horas ha experimentado diferentes etapas a lo largo del tiempo. Durante ciertos períodos, se han promovido políticas y normativas que han facilitado su aplicación, mientras que en otros momentos se ha cuestionado su impacto en la estabilidad laboral y en las condiciones de trabajo (Nirmal & Fonseca, 2023). Es fundamental realizar un análisis detallado de este fenómeno en el contexto específico de Ecuador, para comprender cómo se ha desarrollado y cuál ha sido su influencia en el mercado laboral.

Algunos estudios académicos han abordado la contratación laboral por horas desde diversos enfoques, proporcionando una base teórica y empírica para comprender sus implicaciones legales y socioeconómicas. Según Pohan (2021), la flexibilidad laboral que proporciona este tipo de contratación puede ser beneficiosa tanto para los empleadores como para los trabajadores, pero también plantea desafíos en términos de seguridad laboral y protección de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado Wagenaar et al. (2012), señalan que la contratación laboral por horas puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores, especialmente en aquellos que dependen de este tipo de empleo para su sustento. Estos autores resaltan la importancia de establecer regulaciones y garantías legales adecuadas para proteger los derechos laborales y evitar posibles abusos.

En el contexto ecuatoriano la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2016), introdujo disposiciones específicas relacionadas con la contratación laboral por horas en el país. Esta ley buscaba fomentar la empleabilidad de los jóvenes y flexibilizar las condiciones laborales, permitiendo la contratación por horas en determinados casos.

Al respecto, de acuerdo con el Consejo Nacional Electoral (2024a) a propósito del referéndum 2024 y de manera específica, en la interrogante E estableció:

¿Está usted de acuerdo con enmendar la Constitución de la República y reformar el Código de Trabajo para el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores...?

Asimismo, se establece en el respectivo anexo, la sustitución del artículo 327 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), que establece que, “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”. Asimismo, menciona que:

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (p. 102).

Por lo considerado dentro de la Consulta Popular a cargo del Consejo Nacional Electoral (2024a) en el mismo que plantea la sustitución del artículo 327 por:

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

Por otro lado, dentro de la Consulta Popular 2024, del Consejo Nacional Electoral (2024a) en el mismo que plantea la sustitución del art. 14 del Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2015), que menciona:

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es típico de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley (p. 9).

Por lo descrito por dentro de la Consulta Popular 2024, del Consejo Nacional Electoral (2024a) en el cual establece que:

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos a plazo fijo; b) Los contratos por horas; c) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; d) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; e) Los de aprendizaje...

Ante la problemática analizada, cabe destacar que, el domingo 21 de abril del 2024, se realizó el referéndum y consulta popular 2024 en el territorio ecuatoriano, dejando como resultado la aceptación de nueve interrogantes de las once propuestas. De manera específica, en lo que respecta a la interrogante E motivo de estudio, se tuvo como respuesta un 30,50% con la opción si y 69,50% con opción no (Consejo Nacional Electoral, 2024b).

Por los motivos anteriormente expuestos, el desarrollo del presente artículo surge como necesidad de analizar la temática de contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano a partir de la propuesta de gobierno en el referéndum y consulta popular 2024, en donde en la interrogante E, establece esta modalidad de trabajo, así como su respetiva enmienda en la Constitución de la República del Ecuador y reforma del Código de Trabajo en relación con el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas.

2. Metodología

La metodología utilizada en este estudio corresponde a un análisis jurídico de la temática de contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano, la cual se basó en un enfoque cualitativo. Se realizó un análisis de la problemática a partir de la revisión de la bibliografía existente sobre el tema, que incluyó artículos científicos, libros y legislación relevante. Se utilizó la técnica de análisis documental para examinar y comprender en detalle la propuesta de enmendar la Constitución de la República y reformar el Código de Trabajo en relación con el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas, a través de la revisión de investigaciones previas y artículos científicos referentes a la problemática.

El instrumento utilizado fue el marco legal y normativo vigente en Ecuador, incluyendo la Constitución y el Código de Trabajo. El método utilizado fue el análisis jurídico, donde

se examinaron y evaluaron críticamente los argumentos y propuestas planteadas para la legalización de este tipo de contrato en Ecuador, considerando su impacto en los derechos adquiridos de los trabajadores y la estabilidad laboral.

3. Resultados

De acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) en su artículo 326, en donde se observa que, La interacción laboral entre empleados y empleadores se regirá por un enfoque de igualdad y comunicación directa, evitando cualquier tipo de precarización. De igual manera, en su art. 327, que la prohibición de la intermediación laboral y la tercerización en actividades habituales de la empresa tiene como objetivo promover una relación laboral directa y evitar formas de precarización. Esta medida busca proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y seguras. Si necesitas más información o asistencia sobre este tema, no dudes en preguntar.

En este contexto, dentro del Código de Trabajo en su art. 14 indica que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la forma usual de contratación, pero se permiten excepciones para contratos por obra cierta, eventuales, ocasionales, de temporada y de aprendizaje (Congreso Nacional del Ecuador, 2015).

En este orden de ideas, de acuerdo con el estudio realizado por el Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (CELAG, 2021) durante más de tres décadas en países de América Latina, como Colombia, Brasil y Perú, se ha demostrado que las medidas de flexibilización, como la contratación laboral por horas, disminuyen los derechos de los trabajadores sin estimular la creación de empleo decente.

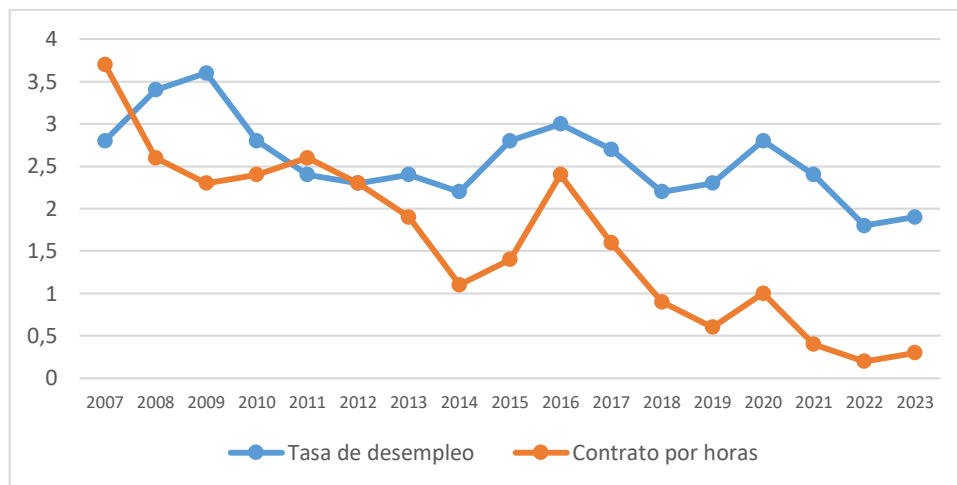
Por consiguiente, se pueden identificar vacíos en la propuesta de enmienda puesto que la misma carece de especificidad en varios aspectos cruciales para los empleados con contratos por horas. En primer lugar, no se detalla cómo se manejarán las aportaciones al IESS, lo cual genera incertidumbre y falta de transparencia en cuanto a la seguridad social de estos trabajadores. Además, la ausencia de límites claros para las jornadas laborales en esta modalidad podría propiciar la explotación y el agotamiento de los empleados. La falta de claridad en el pago de beneficios como utilidades, bonificaciones, vacaciones y compensaciones por horarios nocturnos, feriados y fines de semana plantea un riesgo de vulneración de los derechos laborales básicos de estos trabajadores. Por último, la omisión de medidas concretas para prevenir la precarización laboral y garantizar condiciones dignas de trabajo pone en peligro el bienestar y la estabilidad de este sector de la fuerza laboral. Es fundamental abordar estas deficiencias y establecer disposiciones claras y equitativas que protejan los derechos y la dignidad de los trabajadores contratados por horas.

En relación con el impacto legal y socioeconómico, la posibilidad de contratar por horas y la flexibilidad laboral conlleva ventajas y desventajas. Por un lado, permite a los empleadores ajustarse a las variaciones del mercado y a los trabajadores, como los estudiantes, adaptar sus horarios laborales a sus necesidades personales. Sin embargo, este tipo de contratación también puede incrementar la inestabilidad laboral, reducir la seguridad en el empleo y perjudicar la protección social de los trabajadores.

En relación con las estadísticas sobre la disminución de este tipo de contrato en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) entre 2007 y 2023, se observa una tendencia a la baja en relación con el desempleo, tal como se muestra en la figura 1 (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2023).

Figura 1

Estadística del ENEMDU entre 2007-2023 acerca del desempleo y contrato por horas



Nota: en la figura se observan los valores históricos del contrato por horas frente al desempleo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023)

De hecho, hay una relación positiva entre ambas variables, que es bastante fuerte y estadísticamente significativa (0,63). Esto significa que a medida que aumenta la contratación laboral por horas, también aumenta el desempleo, y viceversa, como se puede observar en la Figura 2 (INEC, 2023).

Figura 2

Estadística del ENEMDU entre 2007-2023 acerca del desempleo y contrato por horas

		Contrato por horas	Tasa de desempeño
Contrato por horas	Correlación de Pearson	1	,634**
	Sig. (bilateral)		0,006
	N	17	17
Tasa de desempleo	Correlación de Pearson	,634**	1
	Sig. (bilateral)	0,006	
	N	17	17

Nota: En la figura se la correlación de Pearson realizada entre las variables.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023)

Por otro lado, en relación con el trabajo a tiempo parcial Lambert (2008), indica que los resultados sugieren que las empresas utilizan contratos de tiempo parcial para lograr flexibilidad laboral. Además, dentro de las empresas, los trabajadores de ciertos empleos corren un alto riesgo de trabajar a tiempo parcial con horarios que pueden variar considerablemente, lo que también afecta sus ingresos (p. 1215).

En cuanto al trabajo a tiempo completo Lambert (2008), menciona que el hecho de que todos los empleadores estudiados dejaron claro que no garantizan un mínimo de horas de trabajo a los empleados, incluso en los contratos a tiempo completo, sugiere que en el futuro podría haber aún más variaciones en las horas proporcionadas en empleos poco cualificados (p. 1216).

Con base en estos elementos, se puede observar que, se evidencia que los contratos por horas brindan flexibilidad, pero también pueden generar precarización laboral. Por lo tanto, la respuesta "no" en la consulta popular por parte de la mayoría de la población trabajadora del país debe ser enfática para evitar la degradación de las condiciones laborales de las personas en el país en los contratos por horas.

Por otro lado, el estudio realizado por Pohan (2021) encontró que la eliminación de la contratación laboral por horas mediante un Decreto Legislativo vulneró el derecho al trabajo. Actualmente, la tasa de desempleo es la más alta registrada según los datos del INEC, lo que ha generado malestar económico en muchas familias ecuatorianas. La contratación por horas antes ayudaba especialmente a los estudiantes universitarios a encontrar empleo que se ajustara a sus horarios de estudio y les permitiera apoyarse económicamente para su subsistencia.

4. Discusión

La consulta popular de abril del 2024 sin duda alguna evidenció la negativa del ecuatoriano a regresar a la época de la precariedad laboral, en donde se mantenía el contrato por horas laborales. Sin embargo, la historia ha permitido establecer que la modalidad contractual de la época solo beneficiaba a los grandes grupos empresariales y desfavorecía al colectivo de trabajadores. Al respecto Villacís et al. (2019), indica que la tercerización o el contrato por horas, resultó en la precarización laboral y la falta de protección social, generando diversas crisis sociales.

Lo anterior descrito, es respaldado por lo mencionado por CELAG (2021) que indica que las medidas de flexibilización, como la contratación laboral por horas, disminuyen los derechos de los trabajadores sin estimular la creación de empleo decente. Además, en el contexto ecuatoriano, las cifras del ENEMDU entre 2007 y 2023, permiten evidenciar una tendencia a la baja en relación con el desempleo.

De manera parcial el estudio de Mendieta (2023), menciona que este tipo de contratos proporciona beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores, sin embargo, hace énfasis en la importancia de seguridad laboral y protección de los derechos de los trabajadores. Asimismo, Wagenaar et al. (2012) considera importante el establecer regulaciones y garantías legales adecuadas para proteger los derechos laborales y evitar posibles abusos.

Sin embargo, según el estudio realizado por Salgado (2023), desde una perspectiva positiva, la flexibilidad laboral puede ser vista como una oportunidad para brindar nuevas opciones de empleo mediante la implementación de políticas como el teletrabajo, las plataformas digitales y el trabajo por horas. Estas medidas permiten que los empleados se sientan motivados al desempeñar sus labores, lo que a su vez conduce a un mayor rendimiento y a la reducción de los gastos asociados.

En respaldo a lo anterior descrito el estudio de Mendieta (2023) determinó que, la contratación por horas antes ayudaba especialmente a los estudiantes universitarios a encontrar empleo que se ajustara a sus horarios de estudio y les permitiera apoyarse económicamente para su subsistencia.

5. Conclusiones

- El contrato de trabajo por horas puede ocasionar problemas legales, sociales y económicos tanto para los empleadores como para los trabajadores. Cuando se violan los derechos y principios fundamentales de una relación laboral, como los salarios establecidos por la ley y el acceso a todas las prestaciones sociales, se afecta la estabilidad laboral y el pago de remuneraciones justas. Esto resulta en

una mayor explotación laboral y en una desigualdad económica y social para los trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo permanente.

- Es importante tener en cuenta que la enmienda propuesta busca establecer un marco legal para el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas, con el objetivo de brindar flexibilidad laboral y adaptarse a las necesidades actuales del mercado laboral. Sin embargo, es crucial garantizar que esta reforma no perjudique los derechos adquiridos de los trabajadores, así como los principios fundamentales del derecho laboral, como la protección de los derechos laborales, la igualdad de trato y la no precarización del empleo.
- Además, existen vacíos en cuanto a la respuesta a la interrogante “E”, como la temática de la contribución al IESS en esta modalidad, los límites mínimos y máximos de las jornadas laborales, los pagos de utilidades y bonificaciones, así como las vacaciones y los pagos por horarios nocturnos, feriados y fines de semana. También se suma la falta de mecanismos de control para prevenir la precarización en el sector laboral y la dificultad para tener una visión general y específica en relación con la enmienda, como los costos por hora y los trabajos diferenciados por sector.
- Es recomendable realizar estudios comparativos entre el contexto ecuatoriano y otros países latinoamericanos en relación con el contrato por horas. Esto permitirá obtener una visión más amplia y comparativa de las implicaciones legales, sociales y económicas de este tipo de contrato en diferentes contextos. Además, es importante considerar aspectos como la seguridad social, los tiempos mínimos y máximos de las jornadas laborales, los pagos de utilidades y décimos, así como las vacaciones y pagos por horario nocturno, feriados y fines de semana.

6. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

7. Declaración de contribución de los autores

Todos los autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

8. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

9. Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449 (20-oct.-2008). Última modificación: 25-ene.-2021. Estado: Reformado. <https://www.defensa.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica [CELAG]. (2021). *La flexibilización laboral no hace crecer el empleo, sino la ganancia empresarial*. <https://www.celag.org/la-flexibilizacion-laboral-no-hace-crecer-el-empleo-sino-la-ganancia-empresarial/>

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 (16-dic.-2005). Última modificación: 22-jun.-2020, Estado: Reformado.

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo Nacional Electoral [CNE]. (2024a). Preguntas Referéndum y Consulta Popular 2024. <https://www.cne.gob.ec/consulta-popular-y-referendum-2024/>

Consejo Nacional Electoral [CNE]. (2024b). CNE proclama resultados definitivos del Referéndum y Consulta Popular 2024. <https://www.cne.gob.ec/resultref2024/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2023). *Boletín Técnico N° 05-2024-ENEMDU Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) anual 2023*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2023.pdf

Lambert, S. J. (2008). Passing the buck: Labor flexibility practices that transfer risk onto hourly workers. *Human Relations*, 61(9), 1203-1227. <https://doi.org/10.1177/0018726708094910>

Mendieta Vélez, Paulina María. (2023). Análisis del contrato de trabajo por horas en el Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20996>

Nirmal, R. S. & Fonceca, C. M. (2023). Work stress and its impact on contract labor's. *International Journal of Recent Scientific Research*, 14(4), 2950-2954. <http://dx.doi.org/10.24327/ijrsr.2023.1404.0606>

Pohan, M. (2021). Principio de libertad de contratación de una empresa. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(Esp. 1), 158-166. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4556195>

Presidencia de la Republica del Ecuador. (2016). *Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. Registro Oficial 720 – Suplemento (28 de marzo 2016). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016_ecu.pdf

Salgado Jaramillo, Nataly Stefania. (2023). *La flexibilización laboral en la industria 4.0* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito, Ecuador].

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5567/1/Salgado%20Jaramillo%20Nataly%20Stefania.pdf>

Villacís, R., Quintana, Y., & Quintana, G. (2019). La flexibilidad laboral. *Yura:*

Relaciones Internacionales, 20, 42-40. <https://yura.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/20.3-La-Flexibilidad-laboral-1.pdf>

Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., Van den Bossche, S. N., & Taris, T. W. (2012). Impact of employment contract changes on workers' quality of working life, job insecurity, health, and work-related attitudes. *Journal of occupational health*, 54(6), 441–451. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0098-oa>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Visionario Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Visionario Digital**.



Indexaciones

