

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado: Impacto en la estabilidad laboral

Analysis of occasional contracts in the private sector: impact
on job stability

Jenny Maribel Sánchez Villalva

jsanchez67@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-7383-3519>

Universidad Tecnológica Indoamérica

Ambato – Ecuador

Karina Dayana Cárdenas Paredes

karinacardenas@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7517-6623>

Universidad Tecnológica Indoamérica

Ambato – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3637>

Artículo recibido: 06 de marzo de 2025.

Aceptado para publicación: 20 de marzo de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3637>

Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado: Impacto en la estabilidad laboral

Analysis of occasional contracts in the private sector: impact on job
stability

Jenny Maribel Sánchez Villalva

jsanchez67@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-7383-3519>
Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato – Ecuador

Karina Dayana Cárdenas Paredes

karinacardenas@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7517-6623>
Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato – Ecuador

Artículo recibido: 06 de marzo de 2025. Aceptado para publicación: 20 de marzo de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


Este artículo examina el impacto de los contratos ocasionales en el sector privado y su influencia en la estabilidad laboral. Dichos contratos, inicialmente concebidos para cubrir necesidades temporales, se han convertido en una forma recurrente de contratación, generando flexibilidad organizacional, pero, a su vez, precarización laboral y falta de seguridad para los trabajadores. El objetivo principal es describir cómo esta modalidad contractual afecta las condiciones de empleo, tanto los empleadores como a los empleados considerando aspectos como la incertidumbre económica y las limitaciones para el desarrollo profesional. El enfoque se centra en comprender la experiencia de trabajadores y empleadores frente a esta práctica, así como en la identificación de factores que promueven o dificultan su uso adecuado. Entre los resultados, se destaca el debilitamiento del compromiso organizacional, el aumento de la precariedad y las afectaciones negativas en la productividad.

Palabras clave: contratos ocasionales, estabilidad laboral, sector privado, precarización laboral

Abstract

This article examines the impact of casual contracts in the private sector and its influence on job stability. These contracts, initially conceived to cover temporary needs, have become a recurring form of contracting, generating organizational flexibility, but, at the same time, job insecurity and lack of security for workers. The main objective is to describe how this contractual modality affects the conditions of employment, both employers and employees, considering aspects such as economic uncertainty and limitations for professional development. The focus is on understanding the experience of workers and employers regarding this practice, as well as identifying factors that promote or hinder its appropriate use. Among the results, the weakening of organizational commitment, the increase in precariousness and the negative effects on productivity stand out.

Keywords: casual contracts, job stability, private sector, job insecurity

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Sánchez Villalva, J. M., & Cárdenas Paredes, K. D. (2025). Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado: Impacto en la estabilidad laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 417 – 432. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3637>

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las relaciones laborales en el sector privado, los contratos ocasionales han adquirido creciente relevancia al ofrecer a las empresas flexibilidad para responder a demandas fluctuantes de producción y servicios. Sin embargo, esta modalidad de contratación también suscita interrogantes acerca de la estabilidad laboral de los trabajadores, pues al finalizar el periodo pactado no existe la misma certeza de continuidad que se encuentra en los contratos indefinidos. El análisis de este tipo de contratación implica examinar con detalle los factores legales, económicos y organizacionales que motivan su uso, así como las consecuencias sociales que acarrea.

En Ecuador, los contratos ocasionales en el sector privado representan un desafío significativo para la estabilidad laboral. Aunque están diseñados para atender necesidades temporales, su uso recurrente y en ocasiones inapropiado, ha generado incertidumbre para miles de trabajadores. Muchos de ellos se ven obligados a aceptar este tipo de contratos ante la falta de opciones permanentes, lo que pone en riesgo su estabilidad económica y emocional. Esta problemática evidencia una falta de claridad normativa que limita la protección efectiva de los derechos laborales, permitiendo que las empresas eviten compromisos a largo plazo mediante esta modalidad. Aun que se conozca que, tanto la Constitución como el Código de Trabajo se alinean en su objetivo de promover un ambiente laboral donde prevalezca el respeto a los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores. Como lo señala Coronado, M. (2022):

En resumen, un contrato de trabajo es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán (p.58).

El contrato de trabajo constituye un instrumento jurídico esencial en las relaciones laborales, dado que establece las condiciones fundamentales para el desarrollo de la relación entre empleador y trabajador, tomando en consideración que, no solo delimita las obligaciones y derechos de las partes, sino que también se adapta al tipo de contrato utilizado, lo que implica una variación en los deberes y prerrogativas de ambos sujetos. Este carácter dinámico del contrato de trabajo refleja su importancia como herramienta para equilibrar los intereses de las partes dentro del marco normativo aplicable, garantizando que cada tipo de relación laboral se ajuste a las necesidades específicas de las partes y a las disposiciones legales vigentes

En el sector público, los contratos ocasionales, regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), tienen un enfoque más estructurado y están sujetos a controles administrativos más estrictos. Esto contrasta con el sector privado, donde la regulación menos rigurosa que facilita su uso extensivo y, en muchos casos, indebido. Mientras que, en el sector público los contratos ocasionales están sujetos a un marco normativo y administrativo más detallado y transparente, con procedimientos más definidos para la contratación y control de los mismos, el sector privado carece de mecanismos de monitoreo estrictos que garanticen el cumplimiento adecuado de la legislación. Esto, sumado a la flexibilidad que ofrecen los contratos ocasionales en el ámbito privado, permite que muchas empresas utilicen estos contratos para evitar obligaciones laborales permanentes, como la estabilidad en el empleo o el pago de beneficios de largo plazo.

Además, en el sector público, al estar regulados por la LOSEP, los contratos temporales no solo están más limitados en cuanto a duración, sino que también deben cumplir con procedimientos y controles administrativos que proporcionan una mayor transparencia en las relaciones laborales. Por el contrario, en el sector privado, la falta de una regulación más estricta lleva a situaciones en las que los trabajadores pueden ser explotados, enfrentando jornadas laborales más largas sin compensación, la imposibilidad de acceder a derechos laborales fundamentales, o incluso despidos injustificados. Según Maldonado(2022):

Los empleadores buscan no estabilizar laboralmente a sus trabajadores con un contrato definitivo o indefinido, y realizan sucesivos contratos ocasionales de prestación de servicios en los cuales la relación laboral hace que por la necesidad de trabajar tenga que someterse a una serie de abusos como: laborar más de ocho horas diarias o días de descanso obligatorio sin retribución o pago alguno por horas suplementarias o extras, o supuestos apoyos que van en contra de los derechos de los trabajadores (p.17).

Esta cita ilustra las problemáticas que surgen del uso indebido de los contratos ocasionales, que lejos de cumplir con su propósito de cubrir necesidades laborales temporales, se convierten en una herramienta que perpetúa la inestabilidad y vulnerabilidad de los trabajadores en el sector privado. Esto pone en evidencia una posible falta de control por parte de las autoridades laborales para garantizar que se respeten los derechos establecidos por la ley, como los previstos en el Código del Trabajo en Ecuador. Los contratos ocasionales reflejan una tensión entre la flexibilidad empresarial y la seguridad excesivo y en ocasiones inapropiado, crea incertidumbre y afecta negativamente los derechos de los empleados. Este artículo tiene como objetivo analizar cómo los contratos ocasionales impactan la estabilidad laboral en el sector privado, examinando no solo sus implicaciones legales, sino también sus efectos en la seguridad económica y emocional de los trabajadores, así como en su bienestar general. Este estudio se lleva a cabo mediante un enfoque cualitativo, con el fin de analizar cómo esta modalidad contractual impacta en la estabilidad laboral. Se emplearon métodos de revisión bibliográfica, funcional y jurídico-doctrinal, orientados a examinar las características de los contratos ocasionales y su influencia en las condiciones laborales de los trabajadores.

Desde una perspectiva analítica, es pertinente abordar las implicaciones de los contratos ocasionales en dos dimensiones fundamentales. En primer lugar, es necesario evaluar el marco normativo que regula esta clase de vínculos laborales, prestando especial atención a las cláusulas de duración y al cumplimiento de derechos y obligaciones. En segundo lugar, resulta crucial ponderar el impacto que dicha temporalidad ejerce sobre la seguridad del empleo, los planes de carrera y la motivación de los trabajadores. Estos aspectos se relacionan con la capacidad de las empresas para retener talento y, a largo plazo, con la sostenibilidad de la fuerza laboral. Comprender este panorama, por tanto, exige una visión integradora que combine consideraciones legales, económicas y de políticas públicas con un enfoque centrado en las dinámicas internas de las organizaciones.

METODOLOGÍA

Desde una perspectiva cualitativa, el estudio aplica metodologías de revisión bibliográfica, herramientas funcionales y enfoques jurídico-doctrinales para analizar la incidencia de los contratos ocasionales en sectores empresariales diversos.

DESARROLLO

Aspectos generales sobre los Contratos Ocasionales

Históricamente, en Ecuador el mercado laboral ha experimentado diversas variaciones que han impulsado a la implementación de múltiples modalidades contractuales con el objetivo de satisfacer las necesidades de empleadores y trabajadores. Bayas (2019) manifiesta que: "a lo largo de la historia se han creado diferentes normativas relacionadas al contrato de trabajo con la finalidad de cubrir las necesidades de la sociedad o comunidad industrial" (p.21). Los contratos ocasionales se implantaron para cubrir puestos laborales en emergentes circunstancias ajenas a las actividades principales de las empresas. En cierto modo la aplicación de esta modalidad ha sido objeto de controversias debido a la estabilidad laboral y la posible precarización de los derechos de los trabajadores.

Según Saldaña (2020), “la finalidad principal del contrato ocasional es satisfacer necesidades transitorias sin que ello implique la desprotección total de los trabajadores; sin embargo, su uso indebido puede conllevar vulneraciones a derechos fundamentales” (p. 47). Tal afirmación pone de relieve la importancia de contar con un marco legal que equilibre la flexibilidad requerida por la empresa y la protección necesaria para el trabajador. El propósito específico de estos contratos, debe ser claramente detallado en el documento contractual. Además, los empleadores están obligados a garantizar a los trabajadores los mismos derechos que se ofrecen en contratos permanentes o de mayor duración, como un salario justo, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y otros beneficios legales. Aunque sean temporales, los contratos ocasionales deben ajustarse a la normativa laboral general, que incluye disposiciones sobre la jornada máxima de trabajo, descansos, y el pago de horas suplementarias y extraordinarias

Como establece el Código de Trabajo (2013) que los contratos pueden ser: “Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional” (art. 11, lit. c). Los contratos ocasionales en Ecuador están regulados por el Código de Trabajo. Estos contratos están diseñados para cubrir necesidades temporales y transitorias en las empresas. Un aspecto clave de esta modalidad es la temporalidad, ya que no deben utilizarse para satisfacer demandas permanentes de las entidades. Según la normativa vigente, la duración máxima de estos contratos es de 12 meses, y deben formalizarse por escrito y registrarse en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo. Esta regulación tiene como objetivo garantizar que las condiciones de empleo cumplan con los estándares legales, protegiendo tanto a los empleadores como a los trabajadores en la relación contractual.

Los contratos ocasionales según lo establecido por la normativa laboral en Ecuador, no pueden ser renovados para la misma actividad o propósito dentro del plazo determinado. Esto significa que, una vez concluido este tiempo, si el empleador requiere continuar con los servicios del trabajador, está legalmente obligado a celebrar otro tipo de contrato contemplado en el Código de Trabajo, como un contrato a plazo fijo o indefinido. Para justificar esta transición, es imprescindible que el empleador demuestre de manera documentada la necesidad de mantener al trabajador en la misma función o una función similar, además de cumplir con todos los requisitos legales, tales como el registro oportuno del nuevo contrato y el respeto a las condiciones mínimas laborales establecidas por ley.

Esta normativa tiene como propósito principal prevenir el abuso de los contratos ocasionales por parte de los empleadores, ya que su uso recurrente o indebido puede interpretarse como una estrategia para eludir la generación de estabilidad laboral o la formalización de relaciones indefinidas. En consecuencia, la legislación busca proteger a los trabajadores y fomentar que, en situaciones de necesidades continuas o permanentes dentro de una empresa, se adopten contratos que ofrezcan mayor estabilidad y derechos a largo plazo. No obstante, esta protección está condicionada al cumplimiento riguroso de la normativa, lo que exige tanto a empleadores como a trabajadores estar debidamente informados sobre sus derechos y obligaciones. Para Cuenca Ulluguari (2016) establece que:

Mientras la norma constitucional manifiesta que el trabajo será libremente escogido o aceptado por las personas, la realidad laboral del país demuestra lo contrario. Mucha de las veces, la persona -con el afán de tener un trabajo- se ve en la obligación a desempeñar labores que no 7 satisfacen sus aspiraciones y lo que es peor, para aquellos que no estén capacitados, enfrentándose de esta manera a frustraciones derivadas de la inestabilidad laboral (p.6,7).

El autor, ofrece una crítica pertinente sobre la discrepancia entre el ideal constitucional del derecho a elegir libremente un trabajo y las condiciones laborales reales en el país. Resalta una problemática social de gran relevancia, la falta de opciones laborales dignas y satisfactorias obliga a muchas personas a aceptar empleos que no solo no cumplen con sus aspiraciones, sino que también pueden generar frustración, especialmente entre quienes carecen de las competencias necesarias para

mejorar sus condiciones laborales. Este análisis es significativo porque evidencia cómo la inestabilidad laboral impacta no solo en la seguridad económica, sino también en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Además, invita a reflexionar sobre las políticas públicas y las dinámicas del mercado laboral que perpetúan esta situación, destacando la necesidad de enfoques más inclusivos y equitativos que permitan a las personas acceder a empleos estables y acordes con sus expectativas y derechos.

Los trabajadores deben ser conscientes de las limitaciones inherentes a los contratos ocasionales, ya que, al tratarse de una modalidad temporal, no genera derechos asociados a una relación laboral indefinida, como la estabilidad o el acceso a indemnizaciones por terminación de contrato. Esto significa que, una vez cumplida la fecha de finalización estipulada en el contrato, el empleador no está obligado a renovarlo ni a indemnizar al trabajador por los servicios prestados, siempre que no exista un incumplimiento de las condiciones establecidas. En este contexto, el trabajador debe evaluar cuidadosamente las condiciones del contrato antes de aceptarlo y estar atento a la posibilidad de que la relación laboral sea finalizada sin que esto implique una violación de sus derechos.

El trabajador contratado bajo esta modalidad tiene derecho a una remuneración digna por los días laborados, así como a beneficios legales como el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, vacaciones, entre otros, calculados en proporción al tiempo trabajado. Estas disposiciones buscan garantizar que el trabajador no quede desprotegido en cuanto a sus derechos laborales. A su vez, el empleador está obligado a justificar la duración del contrato, lo que previene el uso indebido de esta modalidad para evadir responsabilidades laborales. Como lo señala Maldonado (2022):

Muchas veces los empleadores buscan no estabilizar laboralmente a sus trabajadores con un contrato definitivo o indefinido, y realizan sucesivos contratos ocasionales de prestación de servicios en los cuales la relación laboral hace que por la necesidad de trabajar tenga que someterse a una serie de abusos como: laborar más de ocho horas diarias o días de descanso obligatorio sin retribución o pago alguno por horas suplementarias o extras, o supuestos apoyos que van en contra de los derechos de los trabajadores, incluidos con denunciar siendo víctima de acoso sexual, que ponen en una situación de desventaja al trabajador y se podría decir que se violentan derechos laborales de los mismos (p. 17).

Algunos empleadores evitan otorgar contratos indefinidos a sus trabajadores, optando en su lugar por una sucesión de contratos ocasionales de prestación de servicios. Esta práctica, que debería ser excepcional y destinada a cubrir necesidades temporales, se convierte en una estrategia para eludir la estabilidad laboral que ofrecen los contratos permanentes. Como consecuencia, los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales desfavorables, incluyendo jornadas que exceden las ocho horas diarias, trabajo en días de descanso obligatorio sin la correspondiente remuneración por horas extras, y la realización de tareas adicionales que contravienen sus derechos laborales.

Los contratos ocasionales suelen ser comunes en sectores con demandas estacionales, como el comercio, la agricultura y la construcción. Por ejemplo, durante las épocas de cosecha, los empleadores recurren a esta modalidad para satisfacer necesidades temporales. Para Pérez & Sánchez, (2020): "La modalidad de contratos ocasionales surge como respuesta a demandas temporales de las organizaciones, aunque su uso reiterado puede derivar en precarización laboral" (p. 34). No obstante, es fundamental que su aplicación se limite estrictamente a las condiciones estipuladas por la ley, a fin de evitar la precarización laboral. Aunque estos contratos ofrecen ventajas como la flexibilidad para los empleadores y la creación de oportunidades laborales temporales, también presentan desafíos significativos, siendo el principal la falta de estabilidad laboral para los trabajadores y el riesgo de abuso por parte de los empleadores que buscan reducir costos laborales.

Según Carrión (2024), “la precarización laboral se trata de una desarticulación e inseguridad social, mediante la cual los vínculos identitarios contruidos a partir de prácticas simbólicas garantistas se diluyen ante una realidad de incertidumbre y violación de derechos” (p. 6). Este fenómeno se refleja en la pérdida de estabilidad en el empleo, la disminución de beneficios sociales y la erosión de la protección laboral, lo que afecta negativamente la cohesión social y la identidad de los trabajadores. La inseguridad laboral no solo impacta las condiciones materiales de vida, sino que también socava la dignidad y el sentido de pertenencia de los individuos en la sociedad.

En los últimos años, se han intensificado las discusiones sobre la necesidad de reformar las leyes laborales con el objetivo de equilibrar las exigencias del mercado y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estas reformas buscan prevenir el uso indebido de los contratos temporales, asegurando que sean empleados exclusivamente en las circunstancias para las que fueron concebidos, sin comprometer la estabilidad y seguridad laboral de quienes los aceptan. La implementación de normativas más claras y el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión son factores clave para garantizar el uso adecuado de esta modalidad de contratación. Medidas como establecer límites estrictos a la renovación de contratos eventuales o imponer sanciones significativas a las empresas que infrinjan las disposiciones legales contribuirían a reducir los abusos. De este modo, las reformas no solo mejorarían las condiciones laborales, sino que también promoverían un marco de relaciones laborales más equitativo y en consonancia con los principios legales vigentes.

Aplicación de los Contratos Ocasionales en el sector privado

Es fundamental que las empresas utilicen los contratos ocasionales de forma responsable y en estricto cumplimiento de la ley, con el fin de evitar la precarización de los derechos laborales. El uso desmedido de esta modalidad contractual puede generar inestabilidad económica y laboral en los trabajadores. Por ello, resulta necesario que las autoridades laborales supervisen y regulen de manera adecuada su aplicación, garantizando un equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales. Una correcta implementación de esta modalidad contractual contribuye al desarrollo económico y social del país, promoviendo relaciones laborales justas y equitativas. Según lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008):

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

Este artículo aspira a equilibrar las relaciones laborales, colocando al trabajador en una posición de respeto y protección. Sin embargo, su impacto real dependerá de la capacidad del Estado para desarrollar políticas públicas efectivas que traduzcan estos derechos constitucionales en beneficios tangibles para todos los ciudadanos.

En Ecuador, los contratos ocasionales están diseñados para cubrir necesidades laborales temporales, sin implicar el establecimiento de relaciones laborales permanentes. No obstante, es imprescindible que se respeten los derechos laborales básicos establecidos en la ley, tales como la percepción de un salario justo, el acceso a la seguridad social y otros beneficios garantizados legalmente. Estos contratos resultan especialmente útiles para las empresas en sectores con alta demanda estacional. Sin embargo, su aplicación inadecuada puede derivar en una marcada inestabilidad laboral para los trabajadores. Un problema frecuente es el abuso en la renovación constante de estos contratos, lo que dificulta la estabilidad laboral y vulnera los derechos de los empleados. Para el autor Abarca Coloma (2024) establece que:

La problemática de los contratos de servicios ocasionales en Ecuador es relevante debido a su impacto en la estabilidad laboral reforzada, un derecho consagrado en la Constitución y en normativas internacionales. La estabilidad laboral reforzada es fundamental para garantizar que los principios de igualdad y no discriminación se respeten en la práctica, especialmente para grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres embarazadas y cuidadores sustitutos. La investigación se centra en analizar cómo estos contratos afectan este derecho, crucial para asegurar una protección efectiva a quienes enfrentan mayores riesgos de discriminación laboral (p.4).

El texto ofrece una reflexión importante sobre los contratos de servicios ocasionales en Ecuador, subrayando su impacto en la estabilidad laboral reforzada, un derecho fundamental para garantizar la igualdad y prevenir la discriminación. Resalta de manera adecuada que este derecho, consagrado en la Constitución y en normativas internacionales, es esencial para proteger a los grupos más vulnerables en el ámbito laboral, como las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas y los cuidadores sustitutos. Si bien el análisis sobre los efectos de los contratos ocasionales es pertinente, podría enriquecerse mediante la incorporación de propuestas o recomendaciones que promuevan políticas inclusivas y regulaciones más estrictas para evitar abusos en la aplicación de estos contratos. Esto fortalecería el argumento y ofrecería una perspectiva más completa sobre cómo abordar esta problemática.

Desde una perspectiva económica, este tipo de contratos tiene un impacto dual. Por un lado, facilita la generación de oportunidades de empleo; por otro, puede provocar inestabilidad económica y psicológica en los trabajadores cuando no se aplican de manera justa. Por lo tanto, es esencial encontrar un equilibrio que maximice los beneficios y minimice los perjuicios. Esto implica la implementación de políticas laborales que optimicen el uso de los contratos ocasionales, asegurando la protección de los trabajadores sin perjudicar a los empleadores. En cuanto a la aplicación de los contratos ocasionales, existen diferencias significativas entre el sector público y el sector privado. En el sector público, la transparencia y el cumplimiento legal son prioritarios, mientras que en el sector privado predominan las necesidades del mercado, lo que incrementa el riesgo de precarización laboral. Es decir, cada sector enfrenta desafíos específicos. En este contexto, se debería garantizar la estabilidad laboral en el sector público y maximizar la eficiencia en el sector privado, asegurando siempre un tratamiento equilibrado y justo.

Según Valencia (2016) establece que: "El contrato de servicios ocasionales que no sujete los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley" (p.30-34). El texto enfatiza la seriedad de respetar las disposiciones legales en los contratos de servicios ocasionales, indicando consecuencias graves en caso de incumplimiento, como responsabilidades administrativas, civiles o penales. Esto refleja un enfoque normativo riguroso que busca garantizar la transparencia y el respeto de los derechos laborales. Sin embargo, sería útil especificar qué aspectos del contrato pueden dar lugar a estas sanciones, para ofrecer mayor claridad y evitar ambigüedades en su interpretación y aplicación. Según Castro (2016):

Los conflictos laborales son dados por el patrono o institución Pública y el servidor público con contrato ocasional, que no cumplen las normativas de una estabilidad laboral, lo cual va dando origen a las crisis en las relaciones entre empleador y servidor público (p.1).

Un aspecto relevante del texto es la mención de las "crisis en las relaciones" entre empleadores y empleados, lo que pone de relieve la necesidad de revisar las prácticas de contratación y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. Esto implica una responsabilidad no solo legal, sino también ética por parte de las empresas, que deben asegurar condiciones laborales dignas y respetar los principios de estabilidad laboral establecidos.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo para ilustrar diferencias en la aplicación de los contratos ocasionales en el sector público y privado:

Tabla 1

Diferencias en la aplicación de los contratos ocasionales en el sector público y privado

Aspecto	Sector Público	Sector Privado
Base Legal	Se encuentra regulado bajo las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).	Está normado por las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo.
Duración del Contrato	Tiene una duración de un año, con posibilidad de renovación siempre que existan circunstancias específicas y debidamente justificadas.	Tiene una vigencia de un año, pudiendo renovarse de manera más flexible de acuerdo con las necesidades del empleador.
Beneficios Laborales	-Afilación al IESS -Vacaciones -Décimos -demás beneficios determinados por la LOSEP.	-Afilación al IESS -Vacaciones -Beneficios laborales básicos establecidos por la legislación
Propósito del Contrato	Cubrir necesidades temporales del sector público, asegurando un buen manejo del presupuesto y manteniendo todo claro y transparente.	Atender demandas temporales del mercado o cubrir requerimientos puntuales relacionados con proyectos específicos
Flexibilidad	Procesos controlados, con mayor supervisión y auditorías.	Mayor adaptabilidad en la contratación y administración de los contratos, ajustándose a las demandas específicas de las empresas
Transparencia	Un alto nivel de transparencia, con auditorías internas y externas que ayudan a evitar abusos.	Tiene poca supervisión externa y depende más de las reglas internas de cada empresa.
Estabilidad Laboral	Puede servir como una forma de lograr estabilidad en el sector público, pero depende de que se renueven los presupuestos cada año	Existe un mayor riesgo de cambios frecuentes en el empleo y menos estabilidad, ya que el mercado es competitivo y cambiante.
Riesgos Asociados	Trámites muy largos que pueden gastar más dinero del necesario y hacer todo más complicado.	Riesgo de trabajos inestables por la facilidad con la que se aplican estos contratos.

Fuente: elaboración propia.

La principal diferencia radica en la naturaleza y regulación de los contratos ocasionales según el sector. En el ámbito público, están sujetos a normativas estrictas que limitan su duración y el porcentaje de aplicación dentro de la entidad. Por otro lado, en el sector privado, existe una mayor flexibilidad en su uso. Asimismo, los contratos ocasionales en el sector público no generan estabilidad laboral ni permiten acceder a la carrera del servicio público. En contraste, en el sector privado, aunque tampoco garantizan estabilidad, pueden convertirse en una oportunidad para obtener contratos permanentes, dependiendo del desempeño del trabajador y las necesidades de la empresa. Cabe señalar que, en ambos sectores, un uso inadecuado de esta modalidad contractual puede fomentar la precarización laboral. Por ello, es fundamental que tanto las instituciones como las empresas cumplan con las regulaciones vigentes para proteger los derechos de los trabajadores.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral en Ecuador constituye un derecho fundamental que resguarda a los trabajadores frente a despidos injustificados, garantizando la continuidad en el empleo bajo condiciones justas y legales. Este derecho también representa un principio clave que regula las relaciones laborales, promoviendo el equilibrio y la justicia en este ámbito. En este sentido, la estabilidad laboral posee una doble dimensión: como principio rector que orienta políticas y normativas laborales, y como un derecho concreto que puede ser exigido y protegido jurídicamente. De esta manera, no solo proporciona seguridad al trabajador, sino que también fortalece la confianza en el sistema laboral, contribuyendo al desarrollo social y económico del país mediante la salvaguarda de los derechos fundamentales de los empleados. Solís (2010) argumenta que:

Entendemos por estabilidad laboral el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, y a que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y a su vez garantizar los ingresos del empleador, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la institución empleadora, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral (p.4).

El párrafo anterior hace énfasis a que la estabilidad laboral es un elemento esencial para lograr un equilibrio que beneficie, tanto al trabajador como al empleador. Para el trabajador, garantiza seguridad económica y emocional, factores clave para su bienestar personal y familiar. Por otro lado, para el empleador, asegura un equipo de trabajo más capacitado, leal y productivo, contribuyendo directamente al rendimiento y éxito empresarial. En un ámbito más amplio, la estabilidad laboral se erige como un pilar fundamental del desarrollo económico y social. Al fortalecer el tejido social, promueve la paz, la cohesión y la justicia, demostrando que el trabajo digno y seguro no solo beneficia a las partes directamente involucradas, sino que también impulsa el progreso sostenible de la sociedad en su conjunto.

Según González & otros (2017): “la estabilidad laboral es un derecho amparado decididamente en actual Código del Trabajo. La propia Constitución, aunque a diferencia del Código del Trabajo no consagra expresamente este derecho como principio, pero lo reconoce de modo sobrentendido”(p.2). En este sentido, el texto establece con claridad la idea de que la estabilidad laboral es un derecho fuertemente respaldado por el Código del Trabajo. Esto sugiere que a nivel legislativo, las normativas específicas incluyen disposiciones concretas que procuran la permanencia y seguridad en el empleo, articulando mecanismos destinados a proteger a los trabajadores frente a terminaciones contractuales arbitrarias o injustificadas. Por otra parte, se destaca la postura de la Constitución, la cual, si bien no explicita la estabilidad laboral como un principio con la misma contundencia que el Código del Trabajo, no deja de reconocer dicho derecho de forma implícita. Esta diferencia de enfoque entre ambas normativas puede interpretarse como una particularidad del diseño legal: el cuerpo constitucional tiende a la formulación general de derechos, dejando que la legislación específica desarrolle y concrete los mecanismos de protección. Así, se refuerza la idea de que la protección de la estabilidad laboral está enraizada no sólo en disposiciones concretas del Código del Trabajo, sino también en la dimensión constitucional, lo que le confiere un carácter de importancia superior en la jerarquía jurídica. Para Pinos & Guerra (2022):

La estabilidad puede ser descrita en dos dimensiones a saber, temporal y seguridad; lo cual implica la estabilidad en el tiempo convenido y la seguridad en el puesto de trabajo expuesto en el contrato; a partir de lo cual, no se pueda alterar lo acordado inicialmente, salvo por la aplicación del principio pro-operario. La protección al trabajador es algo que la norma laboral debe prever; sin embargo, lo

impredecible del comportamiento de la sociedad, es algo que puede generar antinomias o lagunas, que el legislador positivo o negativo, en el ámbito de sus competencias, debe dar solución (p.57-58).

Se hace alusión a la estabilidad laboral puede abordarse desde dos dimensiones principales: la temporalidad y la seguridad. La dimensión de la temporalidad se refiere al cumplimiento de los plazos establecidos en el contrato, mientras que la de la seguridad garantiza la continuidad en el puesto de trabajo bajo las condiciones pactadas originalmente. Estas dimensiones conllevan que lo acordado no debería ser alterado, excepto cuando se aplique el principio pro-operario, el cual prioriza la protección de los derechos del trabajador. Es esencial que la legislación laboral contemple mecanismos efectivos para salvaguardar los derechos del trabajador. No obstante, la naturaleza dinámica e impredecible de la sociedad puede generar conflictos normativos o vacíos legales. Ante estas situaciones, corresponde al legislador, mediante acciones positivas o negativas, formular soluciones dentro de sus competencias, con el propósito de garantizar un equilibrio adecuado entre la estabilidad laboral y los cambios inevitables en el entorno socioeconómico.

Para García (2019): “La estabilidad laboral no solo favorece al trabajador, sino que también influye en la eficiencia de la organización, al fomentar mayores niveles de compromiso y productividad” (p. 147). En el sector privado, la estabilidad laboral enfrenta una situación compleja debido al desafío de equilibrar los derechos de los trabajadores con la necesidad de flexibilidad del mercado empresarial. Aunque el Código de Trabajo ofrece un marco legal para la protección de los derechos laborales, la prevalencia de contratos ocasionales y temporales dificulta alcanzar un nivel adecuado de seguridad para muchos trabajadores. Por su parte, las empresas, en su esfuerzo por satisfacer las demandas de competitividad, tienden a optar por modalidades contractuales que ofrecen menor estabilidad para los empleados, lo que genera incertidumbre e inestabilidad laboral. Además, las reformas laborales recientes han buscado flexibilizar las condiciones de contratación, lo que, si bien responde a las dinámicas del mercado, también plantea riesgos para la estabilidad de los trabajadores. No obstante, a pesar de estas limitaciones, el acceso a los derechos establecidos en la ley equitativo entre la flexibilidad laboral y la estabilidad sigue siendo un desafío crucial para garantizar condiciones justas en el ámbito laboral.

Impacto de la estabilidad laboral frente a los contratos ocasionales

El impacto de la estabilidad laboral frente a los contratos ocasionales es un tema ampliamente analizado debido a sus repercusiones en los ámbitos social, económico y psicológico. La estabilidad laboral se asocia con mayor bienestar económico, emocional y un incremento en la productividad, mientras que los contratos temporales están vinculados a condiciones de incertidumbre y vulnerabilidad. La ausencia de contratos escritos en el sector privado resulta en la vulneración de derechos laborales, ya que los trabajadores con contratos verbales enfrentan una mayor inestabilidad y desprotección en comparación con aquellos que cuentan con contratos formales. Por ello, para mejorar la estabilidad laboral es fundamental promover la formalización de contratos de trabajo, garantizando así el respeto de los derechos laborales. Además, es crucial equilibrar la flexibilidad que las empresas necesitan con la protección de los derechos de los trabajadores, evitando el uso indebido de modalidades contractuales temporales.

La estabilidad laboral juega un papel esencial en la tranquilidad de los trabajadores, ya que les proporciona seguridad en sus empleos y les permite planificar su futuro. En el sector privado de nuestro país, la relación entre estabilidad laboral y contratos ocasionales es compleja y ha sido ampliamente estudiada. Los contratos ocasionales, con una duración limitada, cumplen el propósito de atender necesidades temporales de las empresas. Sin embargo, su uso excesivo afecta negativamente la estabilidad laboral de los trabajadores. Estudios han demostrado que un abuso de esta modalidad en el sector privado conduce a la precarización laboral, dificultando el acceso de los empleados a contratos permanentes y, por ende, a una estabilidad laboral sostenida.

Grupos más afectados por la inestabilidad laboral

Personas recién graduadas: Enfrentan contratos ocasionales al inicio de sus carreras, lo que dificulta la acumulación de experiencia y limita su capacidad de planificar a largo plazo.

Mujeres, especialmente madres: Experimentan barreras adicionales que dificultan su acceso a empleos estables.

Trabajadores sin título universitario: Son más propensos a ser contratados bajo modalidades temporales.

Personas mayores de 45 años: Encuentran mayores desafíos para mantener o acceder a empleos estables debido a factores relacionados con la edad.

Migrantes: Enfrentan inestabilidad laboral debido a barreras legales y lingüísticas.

Los contratos ocasionales, si bien pueden ser una solución temporal en determinadas circunstancias, generan efectos negativos a largo plazo. Estas modalidades limitan el acceso a beneficios laborales, dificultan el acceso a la seguridad social, las jubilaciones y las oportunidades de desarrollo profesional. A nivel emocional, incrementan los niveles de estrés y ansiedad, mientras que, en el ámbito económico, dificultan la capacidad de inversión personal. Por otro lado, la alta rotación de personal, una consecuencia común de los contratos temporales, afecta la productividad organizacional a largo plazo. En Ecuador, la Constitución garantiza la estabilidad laboral como un derecho irrenunciable. Sin embargo, la implementación generalizada de contratos ocasionales contradice este principio, generando una fuerte tensión entre las necesidades empresariales de flexibilidad y el derecho de los trabajadores a una estabilidad laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según lo investigado, el uso de contratos ocasionales no es indebido si se aplica correctamente para cubrir necesidades temporales específicas dentro de las empresas. En el sector privado, esta modalidad contractual es considerada adecuada cuando se emplea de manera estricta y conforme a la normativa legal vigente. Estos contratos están diseñados para situaciones en las que no se requiere una vinculación laboral permanente, cumpliendo un papel importante en la flexibilidad organizacional, pueden ser utilizados para cubrir proyectos de duración limitada o para responder a demandas estacionales. Permiten que las entidades privadas se adapten a las necesidades cambiantes del entorno. Sin embargo, los resultados de los estudios realizados resaltan una relación significativa entre la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores, tanto en términos económicos como emocionales. Por ejemplo, los empleados con contratos permanentes suelen gozar de beneficios sociales, financieros y oportunidades para el desarrollo profesional. En contraste, los trabajadores con contratos ocasionales enfrentan mayores niveles de estrés, dificultades para planificar a largo plazo e incertidumbre económica.

No obstante, el uso de estos contratos se vuelve indebido cuando se destinan a cubrir funciones permanentes. Esta práctica genera precarización laboral, ya que los trabajadores con contratos ocasionales no pueden acceder a los mismos derechos que aquellos con estabilidad laboral, como el acceso a programas de desarrollo profesional. En tales casos, el propósito original de este tipo de contratos se desvirtúa, y se vulneran los derechos laborales. Cuando estas modalidades contractuales son objeto de renovaciones constantes o se emplean para tareas regulares, se promueve la inequidad laboral, generando incertidumbre y vulnerabilidad para los empleados afectados. Este uso inadecuado, en muchos casos, refleja un intento de evadir responsabilidades legales y económicas hacia los trabajadores. El uso de esta modalidad contractual es indebido cuando son empleados para evadir responsabilidades laborales, como indemnizaciones, vacaciones y prestaciones sociales, que son

correspondientes a un contrato estable. Si el empleo no es temporal o específico y no existe justificación para el contrato ocasional, su uso es considerado como abuso. También es considerado indebido cuando los contratos son renovados de manera constante, aparentando una relación laboral estable donde no se otorgan los beneficios asociados. Finalmente, si esta modalidad contractual genera inestabilidad laboral, económica y vulnera los derechos de los trabajadores, su uso es inadecuado.

Por lo tanto, el uso de contratos ocasionales es legítimo únicamente cuando se respeta su finalidad original y los derechos laborales establecidos. Es fundamental que las instituciones adopten mecanismos claros y consistentes para evitar abusos y garantizar que los trabajadores accedan a condiciones dignas y estables cuando las funciones que desempeñan así lo requieran. De esta manera, es posible equilibrar la flexibilidad organizacional con la protección de los derechos laborales. En conclusión, los contratos ocasionales son necesarios y útiles cuando se aplican adecuadamente para cubrir necesidades temporales. Sin embargo, su uso indebido para cubrir funciones permanentes constituye una violación de los principios de equidad laboral. Es esencial que las instituciones respeten las leyes y aseguren que esta modalidad contractual se implemente de forma justa, promoviendo un entorno laboral que ofrezca estabilidad, seguridad y oportunidades para todos los trabajadores. Estudios demuestran el fraccionamiento indebido de los contratos, abusos que pueden deteriorar el empleo y afecta de manera negativa la gestión administrativa. Esta práctica perjudica la confianza en las instituciones privadas al dar prioridad la conveniencia administrativa a cerca del cumplimiento normativo y la equidad. Por ello es importante limitar los contratos ocasionales en situaciones legítimas y justificadas, donde se asegure el respeto a los derechos laborales y las leyes vigentes existentes que evitan situaciones negativas entre las partes contractuales.

CONCLUSIONES

En este artículo se examinaron los contratos ocasionales desde varias perspectivas, aplicación en el sector privado, relación con la estabilidad laboral y su impacto general en los derechos de los trabajadores en Ecuador. Los resultados indican los beneficios y también los desafíos de este tipo de contratación, destacando la importancia de uso adecuado que garantice el equilibrio entre la flexibilidad y la justicia laboral.

Los contratos ocasionales constituyen en Ecuador una herramienta legalmente reconocida, concebida para atender necesidades puntuales de las organizaciones tanto públicas como privadas. El objetivo de esta modalidad consiste en ofrecer flexibilidad a los empleadores para cubrir períodos específicos de trabajo o picos de demanda sin comprometerse a una relación laboral indefinida. Aun así, su carácter temporal obliga a un manejo estricto y transparente que salvaguarde los derechos de los trabajadores. Cuando se utilizan de manera adecuada, estos contratos permiten a los empleadores responder a circunstancias extraordinarias, por ejemplo, proyectos específicos o eventualidades estacionales, sin incurrir en incumplimientos legales ni en vulneraciones al marco constitucional de los derechos laborales. No obstante, el problema surge cuando se recurre repetidamente a los contratos ocasionales para llenar posiciones que en la práctica resultan permanentes, produciendo inseguridad y precarización laboral. Este abuso contradice el espíritu de la ley, puesto que priva a los trabajadores de beneficios inherentes a un contrato estable y los expone a condiciones de empleo menos favorables. Para evitar estas irregularidades, resulta fundamental reforzar los mecanismos de supervisión y promover una cultura de cumplimiento normativo. De esta manera, se garantiza el equilibrio entre la flexibilidad que demanda el mercado laboral y la protección de los derechos de la fuerza productiva.

En el sector privado, esta modalidad contractual es utilizada para atender demandas temporales y situaciones específicas, ya que brindan flexibilidad a las empresas, el mal uso genera inestabilidad en los trabajadores, y afecta su planificación a largo plazo.


La estabilidad laboral es un pilar fundamental en la búsqueda del bienestar de los trabajadores. Un entorno laboral que promueva la permanencia en el empleo no solo garantiza mayores ingresos y seguridad económica, sino que también fortalece la cohesión social y reduce las desigualdades. Sin embargo, la inestabilidad se hace evidente cuando los contratos ocasionales, concebidos para cubrir necesidades puntuales, pasan a desempeñar funciones permanentes dentro de las organizaciones. Esta práctica no solamente erosiona la calidad de vida de quienes laboran bajo dicha modalidad, sino que además restringe su acceso a derechos esenciales, como la protección social y las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Al priorizar la estabilidad laboral, es posible atenuar el fenómeno de la precarización, cuyas consecuencias afectan de manera desproporcionada a los sectores más vulnerables de la sociedad. La carencia de un empleo estable puede derivar en una espiral de riesgos económicos y sociales, limitando la capacidad de las personas para satisfacer sus necesidades básicas e impidiendo su progresión en el mercado laboral. Por ello, es indispensable generar políticas y normativas que fomenten la estabilidad, conciliando la flexibilidad requerida por las empresas con la responsabilidad de salvaguardar los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora.

Los resultados obtenidos indican que, si bien los contratos ocasionales tienen un objetivo, su aplicación indebida provoca efectos adversos en los trabajadores. La estabilidad laboral es un factor esencial para el bienestar y sostenibilidad laboral, destaca la necesidad de acomodar las políticas estrictas que regulen este tipo de contratos. Incrementar empleos estables no solo ayudara a los trabajadores, también mejora la organización a largo plazo.

REFERENCIAS

- Abarca-Coloma, P. A., García-Segarra, H. G., & Batista-Hernández, N. (2024). Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. *MQRInvestigar*, 8(4), 4968-4990.
- Bayas, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Bolentín de Coyuntura*, (22), 20-23.
- Carrión Guerra, P. M. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador: Job insecurity in the occasional contracts of Ecuadorian servers. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 3953 – 3984
- Castro Sailema, S. E. (2016). La inestabilidad laboral de los servidores públicos de contratos ocasionales (Bachelor's thesis).
- Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre [Reformas hasta 2012]. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf>
- Coronado, M. (2022). Derecho laboral y sus procedimientos: (1 ed.). Santiago de los Caballeros, Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/227495?page=58>.
- Cuenca Ullaguari, M. de J. (2016). Análisis socio jurídico sobre la estabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano y sus consecuencias en los despidos intempestivos. Repositorio Digital - Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14727>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito. Registro oficial Nro, 449, 79-93.
- Maldonado Jara, A. M. (2022). Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores (Bachelor's thesis, Universidad Ncional de Chimborazo).
- Ramón, E. X. G., Arias, R. D. L. G., Calderón, J. E. C., Sares, B. C. M., & Armijos, N. F. H. (2017). Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Saldaña, J. (2020). Contratación eventual en el sector privado: Análisis jurídico y económico. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-60.
- Solis Peña, G. C. (2010). La estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional de la Universidad de Cuenca.
- Valencia, R. (2016). Los contratos de servicios ocasionales y la violación a los derechos laborales en las instituciones públicas del Ecuador. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/15516/1/Valencia_Cuvina_Ricardo_Israel.pdf.
- García, J. (2019). Perspectivas contemporáneas sobre el derecho laboral. Editorial Nuevo Horizonte.
- Pérez, M., & Sánchez, L. (2020). La evolución de la contratación temporal en América Latina. *Revista Derecho y Economía*, 12(2), 28-45.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .