



# Impacto de la reforma laboral en la contratación temporal en Ecuador

Impact of labor reform on temporary employment in Ecuador

Impacto da reforma trabalhista no emprego temporário no Equador

ARTÍCULO ORIGINAL

**Christine Paulette Zambrano Cantos**  
czambrano3754@utm.edu.ec

**Jose Denys Macias Macias**  
denys.macias@utm.edu.ec



Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:  
<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i32.450>

Artículo recibido: 10 de septiembre 2025 / Arbitrado: 30 de diciembre 2025 / Publicado: 7 de enero 2026

## RESUMEN

La contratación temporal en Ecuador pasó de ser excepcional a convertirse en una forma estructural y habitual de empleo. El objetivo del estudio es evaluar críticamente el impacto real de las reformas laborales en la contratación temporal en Ecuador, examinando sus efectos en la seguridad laboral, derechos de trabajadores y condiciones laborales en sectores clave como agricultura, comercio y construcción. Se adoptó un enfoque mixto bajo paradigma socio-crítico, diseño no experimental y transseccional. La recolección de datos incluyó observación documental, entrevistas semiestructuradas a 20 trabajadores temporales, 10 empleadores y 5 expertos en derecho laboral, y encuestas estructuradas. Los hallazgos evidencian que el 70% de trabajadores no estuvo afiliado al IESS, más del 60% no recibió beneficios laborales, 85% reportó baja estabilidad laboral, y 70% indicó vulneración de derechos. Estos resultados demuestran que la flexibilización laboral ha generado precarización sistemática y erosión de garantías fundamentales, concluyendo que las reformas requieren rediseño integral para equilibrar flexibilidad empresarial con protección de derechos laborales.

**Palabras clave:** Contratación temporal; Derechos laborales; Precariedad, Reformas; Seguridad social

## ABSTRACT

Temporary employment in Ecuador has gone from being exceptional to becoming a structural and common form of employment. The objective of this study is to critically evaluate the real impact of labor reforms on temporary employment in Ecuador, examining their effects on job security, workers' rights, and working conditions in key sectors such as agriculture, commerce, and construction. A mixed-methods approach was adopted under a socio-critical paradigm, with a non-experimental and cross-sectional design. Data collection included document review, semi-structured interviews with 20 temporary workers, 10 employers, and 5 labor law experts, and structured surveys. The findings show that 70% of workers were not affiliated with the Ecuadorian Social Security Institute (IESS), more than 60% did not receive labor benefits, 85% reported low job stability, and 70% indicated violations of their rights. These results demonstrate that labor flexibility has generated systematic precarity and erosion of fundamental guarantees, concluding that reforms require a comprehensive redesign to balance business flexibility with the protection of labor rights.

**Key words:** Temporary employment; Labor rights; Precariousness, Reforms; Social Security

## RESUMO

O trabalho temporário no Equador deixou de ser uma exceção para se tornar uma forma estrutural e comum de emprego. O objetivo deste estudo é avaliar criticamente o impacto real das reformas trabalhistas sobre o trabalho temporário no Equador, examinando seus efeitos sobre a segurança no emprego, os direitos dos trabalhadores e as condições de trabalho em setores-chave como agricultura, comércio e construção civil. Adotou-se uma abordagem de métodos mistos sob um paradigma sociocrítico, com um delineamento não experimental e transversal. A coleta de dados incluiu revisão documental, entrevistas semiestruturadas com 20 trabalhadores temporários, 10 empregadores e 5 especialistas em direito do trabalho, além de questionários estruturados. Os resultados mostram que 70% dos trabalhadores não eram filiados ao Instituto Equatoriano de Seguridade Social (IESS), mais de 60% não recebiam benefícios trabalhistas, 85% relataram baixa estabilidade no emprego e 70% indicaram violações de seus direitos. Esses resultados demonstram que a flexibilidade laboral gerou precariedade sistemática e erosão de garantias fundamentais, concluindo que as reformas exigem uma reformulação abrangente para equilibrar a flexibilidade empresarial com a proteção dos direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Trabalho temporário; Direitos trabalhistas; Precariedade; Reformas; Previdência Social

## INTRODUCCIÓN

La contratación temporal en Ecuador ha experimentado una expansión sostenida y estructural en las últimas décadas, superando su propósito original de atender necesidades excepcionales de producción para convertirse en una modalidad recurrente de vinculación laboral (Bonifaz, 2025; Carrión y Soria, 2023; Florez-Vaquiro e Hincapié-Aldana, 2025). Esta transformación ha sido particularmente relevante en sectores como la agricultura, el comercio, la construcción y los servicios, donde la temporalidad se ha consolidado como un rasgo definitorio de las relaciones laborales contemporáneas (Guevara y Naranjo, 2024; Salazar Santamaría, 2024).

En este marco de expansión sostenida, resulta imprescindible delimitar conceptualmente las categorías analíticas centrales que orientan esta investigación. La contratación temporal se entiende como toda relación de trabajo sujeta a una duración determinada, que puede responder a necesidades ocasionales, estacionales o específicas de producción, pero que en la práctica puede derivar en vínculos laborales prolongados sin estabilidad jurídica (Etchemendy, et al., 2024). Por su parte, la reforma laboral se conceptualiza como el conjunto de modificaciones normativas que alteran las condiciones de contratación, despido, negociación colectiva y derechos laborales, con el objetivo declarado de mejorar la eficiencia del mercado de trabajo o ampliar la cobertura del empleo (Infobae, 2024).

Desde una perspectiva internacional, diversos países han implementado reformas laborales que han impactado directamente en la contratación temporal. En España, por ejemplo, la reforma de 2022 redujo significativamente el número de contratos temporales, promoviendo la contratación indefinida como norma general, aunque persisten mecanismos de flexibilidad para sectores específicos (Arranz, 2023). En América Latina, México y Chile han adoptado reformas orientadas a fortalecer la negociación colectiva y limitar el abuso de la temporalidad, mientras que en Estados Unidos se han promovido iniciativas centradas en la protección de derechos individuales y estabilidad del empleo (Fundar, 2024).

Estas experiencias comparadas permiten contextualizar el caso ecuatoriano dentro de un debate más amplio sobre la tensión entre flexibilidad y protección laboral. Tal como lo señala el State of Global Hiring Report (Deel, 2024), la contratación temporal sigue siendo una herramienta clave para las

empresas en un entorno económico incierto, pero su uso excesivo sin garantías legales puede generar efectos adversos sobre la calidad del empleo y la cohesión social.

En este contexto, las reformas laborales implementadas durante el período 2014-2023 han sido utilizadas como instrumentos políticos para flexibilizar las relaciones de trabajo, ampliar la cobertura del empleo y facilitar la adaptación empresarial a las nuevas realidades económicas postpandemia (Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica, 2021; Confederación Sindical Internacional, 2023). No obstante, esta flexibilización ha generado tensiones fundamentales entre la eficiencia económica y la justicia social, generando inquietudes críticas en torno a la estabilidad del empleo, la protección de los derechos laborales y la calidad del trabajo generado (Espinosa y Santamaría, 2021; Porras, 2023).

Asimismo, la evolución normativa ecuatoriana está marcada por decretos y disposiciones que han promovido el uso intensivo de contratos eventuales, ocasionales y por obra o servicio determinado, generando una proliferación contractual que, aunque defendida por ciertos sectores como mecanismo eficaz para reducir el desempleo y fomentar la formalización (Children International and Empleo Joven Ecuador, 2025; Yalilé, 2025), no ha estado exenta de controversias académicas y jurídicas (Chamorro, 2024; Dolarización.org, 2023).

En efecto, diversos estudios advierten que la flexibilización laboral, cuando no se acompaña de salvaguardas legales efectivas, puede profundizar las brechas estructurales en el acceso a derechos, consolidando relaciones laborales asimétricas donde el trabajador permanece en situación de permanente incertidumbre jurídica y económica del trabajador (De la Garza Toledo, 2021a, 2021b). En este contexto, la relación entre empleabilidad y estabilidad laboral debe ser examinada con rigor metodológico para evitar que las reformas se conviertan en instrumentos de precarización sistemática en lugar de mecanismos de inclusión laboral efectiva (Habermas, 2020; McLaren, 2012).

A nivel empírico, la evidencia disponible revela una fragmentación significativa del mercado laboral ecuatoriano. Según, los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) en el primer trimestre de 2024 únicamente el 35,1% de la Población Económicamente Activa se encontraba en empleo adecuado, mientras que la tasa de subempleo alcanzó el 20,5% y el empleo no remunerado el 6,7%. Estas cifras se mantienen consistentes con reportes anteriores del INEC (2023),



que a diciembre de 2023 registraba tasas similares de empleo adecuado (35,1%) y subempleo (20,5%), confirmando un patrón persistente de precariedad laboral estructural (Organización Internacional del Trabajo, 2023, 2024).

Además, el alto índice de informalidad laboral, que según la Organización Internacional del Trabajo (2024) supera el 68% de la población económicamente activa, indica que la expansión de la contratación temporal no ha logrado corregir las fallas sistémicas del modelo laboral ecuatoriano, generando una “normalización de la precariedad” que erosiona los principios constitucionales de progresividad, estabilidad y trabajo digno (Castel, 2020; Coello, 2023; Sánchez, 2023).

Desde la perspectiva jurídica, el uso extendido de contratos temporales plantea implicaciones jurídicas relevantes. A pesar de que el Código del Trabajo ecuatoriano establece límites específicos para esta modalidad, la práctica empresarial ha evidenciado su utilización sistemática como estrategia para evadir obligaciones inherentes a los contratos indefinidos (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2022; Navarro, 2024).

Finalmente, la investigación de Rodríguez-Piñero (2019) sobre estabilidad en el empleo y derechos laborales establece que la erosión sistemática de la estabilidad afecta no únicamente la capacidad económica del trabajador, sino su dignidad, salud mental y acceso a derechos conexos como vivienda, educación y crédito financiero. Esta perspectiva integral demuestra que la inestabilidad laboral trasciende lo económico para convertirse en un factor de desestructuración social y psicológica.

Frente a este escenario complejo y multidimensional, la presente investigación se propone evaluar críticamente el impacto real de las reformas laborales en la contratación temporal en Ecuador. En particular, se indaga si dichas reformas han contribuido efectivamente a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores temporales o si, por el contrario, han consolidado una modalidad institucionalizada de precariedad laboral.

Para ello, el estudio profundiza en los efectos de las reformas implementadas entre 2014 y 2023, analizando su incidencia en la seguridad laboral, el acceso a derechos fundamentales y las condiciones de trabajo en sectores económicos clave. A partir de este análisis, se busca generar evidencia empírica rigurosa que contribuya al diseño de políticas públicas laborales más equitativas, sostenibles y orientadas al fortalecimiento del trabajo digno.

Desde una perspectiva metodológica, el enfoque adoptado combina el análisis jurídico-normativo y jurisprudencial con una lectura sociológica de las prácticas laborales vigentes y las percepciones de los actores involucrados. Esta integración permite construir una comprensión integral de las dinámicas complejas del trabajo contemporáneo en el contexto ecuatoriano, articulando dimensiones legales, sociales y económicas en el análisis del fenómeno.

## MÉTODO

La presente investigación se enmarca en un enfoque mixto bajo el paradigma socio-crítico, con un diseño no experimental de tipo transeccional. Esta combinación metodológica permite abordar la problemática desde múltiples dimensiones -normativa, empírica y estadística-, articulando el análisis estructural de las reformas laborales con las experiencias concretas de los actores involucrados en la contratación temporal, con la finalidad de construir una comprensión integral del impacto de dichas reformas sobre la estabilidad, los derechos y las condiciones laborales en sectores económicos clave del Ecuador.

En el nivel teórico, se emplearon los métodos histórico-lógico, análisis-síntesis e inductivo-deductivo. El primero para reconstruir la evolución normativa de las reformas laborales entre 2014 y 2023, identificando sus principales características y efectos acumulativos. El segundo facilita la descomposición del fenómeno en sus componentes esenciales -modificaciones legales, dinámicas de poder, percepciones de actores- y su posterior integración en una visión coherente. El tercero vincula los hallazgos empíricos con marcos conceptuales del derecho laboral, permitiendo establecer inferencias fundamentadas que respondan a los objetivos del estudio.

En el componente empírico, se aplicaron entrevistas semiestructuradas y encuestas estructuradas a trabajadores temporales, empleadores y expertos en derecho laboral. Las entrevistas permitieron captar percepciones profundas sobre condiciones de trabajo, estabilidad y vulneración de derechos, mientras que las encuestas recogieron datos cuantitativos sobre duración de contratos, frecuencia de renovación y acceso a beneficios. Ambas técnicas se implementaron en sectores con alta dependencia de la contratación temporal: agricultura, comercio, construcción y servicios.



La observación documental complementó el trabajo de campo mediante la revisión sistemática de normativas laborales ecuatorianas, estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estudios previos sobre reformas laborales. Esta técnica proporcionó un marco contextual actualizado para interpretar los hallazgos desde una perspectiva normativa y estructural.

En lo referido al análisis de datos, se desarrolló mediante una estrategia metodológica dual. Por un lado, el análisis cualitativo se realizó mediante análisis de contenido temático, que permite identificar patrones, categorías emergentes y significados construidos por los actores entrevistados. Este proceso se apoyó en el software NVivo versión 14, que facilita la codificación sistemática, la organización de unidades de significado y la triangulación de fuentes. Por otro lado, el análisis cuantitativo se implementó mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando el software SPSS versión 28.0. Se aplicaron pruebas no paramétricas apropiadas para el tamaño y distribución de la muestra, con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , lo que permitió establecer relaciones significativas entre variables como duración contractual, percepción de estabilidad y acceso a derechos laborales.

En cuanto a la población objetivo, estuvo conformada por trabajadores temporales, empleadores y expertos en derecho laboral en Ecuador, vinculados a sectores económicos con alta incidencia de temporalidad. Se define como universo de estudio a personas con contratos temporales entre 2020 y 2024, con al menos seis meses de experiencia laboral. El muestreo es no probabilístico, combinando técnicas por conveniencia, bola de nieve e intencional, lo que permitió acceder a poblaciones difíciles de alcanzar y garantizar representatividad sectorial.

Los criterios de inclusión para trabajadores consideraron: haber laborado bajo contrato temporal por mínimo seis meses, tener entre 18 y 65 años, haber trabajado en los sectores definidos y residir en Ecuador durante la investigación. Para empleadores: experiencia mínima de dos años en gestión de personal temporal en los sectores mencionados. Para expertos: formación académica en derecho laboral, experiencia mínima de cinco años y conocimiento sobre reformas laborales ecuatorianas. Se excluyeron participantes con contratos únicamente de prueba, empleadores sin experiencia en contratación temporal, expertos sin práctica profesional en el área y personas que no aceptaron participar voluntariamente.

La muestra final se conformó por 20 trabajadores temporales, 10 empleadores y 5 expertos, seleccionados mediante saturación teórica y criterios de representatividad. Este tamaño permitió realizar análisis cualitativo profundo y análisis estadístico básico para identificar tendencias relevantes. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos en derecho laboral y metodología, aplicando el coeficiente de Validez de Contenido (V de Aiken), con valores superiores a 0.80. La confiabilidad interna se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores mayores a 0.75, lo que indica consistencia aceptable. Se realizó una prueba piloto con 10 participantes para verificar comprensión y ajustar el cuestionario antes de su aplicación definitiva.

La investigación se desarrolló bajo los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y las normativas ecuatorianas sobre investigación con seres humanos. Se obtuvo aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Técnica de Manabí (Resolución CEI-UTM-2024-015). Todos los participantes recibieron información clara sobre el propósito, procedimientos, beneficios y riesgos del estudio, firmando consentimiento informado que garantiza voluntariedad, confidencialidad, derecho a retiro y uso académico de los datos. Se asegura el anonimato mediante codificación alfanumérica, almacenamiento seguro en servidores institucionales y acceso restringido al equipo investigador. Los datos se conservarán por cinco años y serán destruidos conforme a protocolos establecidos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar el impacto de las reformas laborales ecuatorianas sobre la contratación temporal, a partir del análisis empírico de las experiencias de trabajadores, empleadores y expertos en derecho laboral. Esta sección presenta los hallazgos más relevantes, organizados por variables clave que reflejan tanto el cumplimiento normativo como las percepciones subjetivas de estabilidad, acceso a derechos y condiciones laborales. El análisis combina técnicas cuantitativas y cualitativas, integrando datos estadísticos con interpretaciones jurídicas y sociales, para ofrecer una visión integral del fenómeno estudiado y sus implicaciones estructurales en el mercado laboral ecuatoriano.



## Análisis cuantitativo de la contratación temporal

El estudio contempló la aplicación de instrumentos estructurados a treinta y cinco participantes distribuidos en trabajadores temporales (n=20), empleadores (n=10) y expertos en derecho laboral (n=5). Los datos recopilados proporcionan evidencia empírica sobre las consecuencias prácticas de las reformas laborales ecuatorianas en la experiencia cotidiana de los trabajadores del sector temporal.

### Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

La primera variable analizada fue la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) durante la vigencia de contratos temporales. Los resultados evidencian que únicamente el 30% de los trabajadores encuestados manifestó estar afiliado durante su vínculo laboral contractual. Esta cifra resulta particularmente alarmante considerando que el artículo 42 del Código del Trabajo ecuatoriano establece la obligatoriedad de afiliación desde el primer día de relación laboral, independientemente de la naturaleza contractual.

La ausencia de esta garantía fundamental constituye un indicio concreto de precariedad institucionalizada, evidenciando una práctica sistemática de evasión de derechos básicos establecida en la normativa constitucional y laboral ecuatoriana. Esta situación genera implicaciones jurídicas significativas que trascienden la esfera económica para adentrarse en el ámbito de los derechos humanos laborales.

Desde la perspectiva del derecho laboral ecuatoriano, esta práctica representa una violación sistemática de principios constitucionales fundamentales como la seguridad social universal y el trabajo digno. La jurisprudencia ecuatoriana, especialmente la desarrollada por la Corte Constitucional, ha establecido que la seguridad social constituye un derecho fundamental que no puede ser supeditado a modalidades contractuales específicas.

Los datos sobre afiliación al IESS muestran una situación particularmente preocupante (véase Tabla 1), evidenciando que la mayoría de trabajadores temporales permanecen sin protección social básica.

**Tabla 1.** Distribución de afiliación al IESS en trabajadores temporales.

Estado de afiliación	Frecuencia	Porcentaje
Afiliados	6	30%
No Afiliados	14	70%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Los datos evidencian una elevada desprotección social, donde únicamente 6 de cada 20 trabajadores temporales mantuvieron afiliación al seguro social durante la vigencia contractual, mientras 14 trabajadores no tuvieron cobertura institucional, generando implicaciones críticas en salud, maternidad y seguridad social conforme al artículo 42 del Código del Trabajo ecuatoriano.

### Acceso a beneficios laborales fundamentales

El análisis revela una marcada desigualdad en el cumplimiento de derechos adquiridos establecidos en el Código del Trabajo. Los datos evidencian que solo cinco trabajadores (25%) recibieron tanto vacaciones como décimos proporcionales, mientras que siete trabajadores (35%) afirmaron no haber recibido ningún tipo de beneficio durante su relación contractual. El resto de participantes indicó haber accedido únicamente a beneficios parciales.

Esta distribución muestra que más del 60% de los trabajadores temporales encuestados enfrentan condiciones laborales por debajo del estándar mínimo legal establecido en la normativa laboral ecuatoriana. Este resultado pone de relieve la debilidad crítica de los mecanismos de control y fiscalización en el cumplimiento efectivo de la normativa laboral, señalando una brecha significativa entre el marco jurídico formal y su aplicación práctica.

Las implicaciones jurídicas de estos hallazgos son profundas para el sistema del derecho laboral ecuatoriano. El artículo 74 del Código del Trabajo establece el derecho irrenunciable a vacaciones anuales remuneradas, mientras que el artículo 42 determina la obligatoriedad del pago de la decimotercera remuneración. La sistemática violación de estos derechos fundamentales configura un patrón de infracción laboral que requiere intervención institucional urgente.



La experiencia comparada en América Latina sugiere que la falta de cumplimiento de beneficios laborales básicos constituye un indicador de precariedad estructural que trasciende las modalidades contractuales específicas para convertirse en un problema sistémico del modelo laboral nacional. La experiencia comparada en América Latina sugiere que la falta de cumplimiento de beneficios laborales básicos constituye un indicador de precariedad estructural que trasciende las modalidades contractuales específicas para convertirse en un problema sistémico del modelo laboral nacional.

## Renovación y continuidad contractual

La variable relacionada con la renovación de contratos temporales muestra resultados particularmente preocupantes para la estabilidad laboral. Apenas el 15% de los trabajadores encuestados tuvo la oportunidad de extender su vínculo laboral más allá del primer período acordado contractualmente. Esta tendencia refuerza el carácter marcadamente transitorio de las relaciones contractuales promovidas por las reformas recientes.

La alta rotación contractual genera consecuencias jurídicas y sociales que trascienden lo meramente económico. Desde la perspectiva del derecho laboral ecuatoriano, esta práctica podría constituir una forma enmascarada de fraude a la ley laboral, especialmente cuando la renovación reiterada de contratos temporales sin justificación objetiva podría interpretarse como una estrategia para evadir las obligaciones inherentes a contratos indefinidos.

El análisis jurisprudencial en la región andina ha establecido precedentes importantes sobre el reconocimiento de relaciones laborales de hecho cuando la temporalidad se convierte en una práctica sistemática sin fundamento objetivo en necesidades temporales del empleador. Este precedente jurisprudencial podría tener implicaciones relevantes para el caso ecuatoriano.

Los datos sobre renovación de contratos revelan un patrón preocupante de alta rotación temporal (véase Tabla 2), confirmando el carácter transitorio de las relaciones laborales promovidas por las reformas recientes.

**Tabla 2.** Renovación de contratos temporales.

Tipo de renovación	Frecuencia	Porcentaje
Renovado	3	15%
No Renovado	17	85%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Los datos revelan una alta rotación contractual que impide la consolidación de relaciones laborales estables. Solo 3 de 20 trabajadores temporales pudieron renovar sus vínculos laborales, mientras 17 experimentaron terminación contractual sin continuidad, confirmando el carácter transitorio de las relaciones laborales promovidas por las reformas flexibilizadoras recientes.

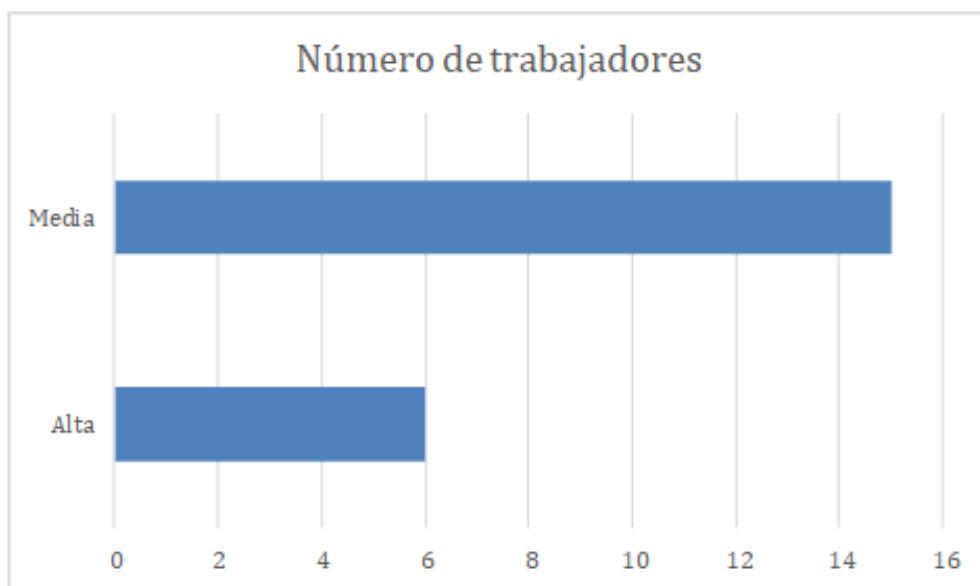
### Percepción subjetiva de estabilidad laboral

Una de las variables más significativas del estudio se relaciona con la percepción subjetiva de estabilidad laboral. El 85% de los trabajadores calificó su estabilidad como “baja” o “inexistente”, mientras que el 15% restante reportó niveles medios. Ningún trabajador manifestó sentirse estable durante la duración de su relación contractual.

Esta percepción coincide con el concepto de “precariedad subjetiva” desarrollado por De la Garza Toledo (2021), quien lo identifica como un rasgo central de los modelos laborales contemporáneos en América Latina. La inestabilidad percibida genera efectos multidimensionales que trascienden lo económico para afectar la salud mental, capacidad de planificación personal y acceso a derechos conexos como vivienda, educación y crédito financiero.

Desde el marco del derecho constitucional ecuatoriano, la estabilidad laboral constituye un principio fundamental reconocido en el artículo 33, que establece el derecho al trabajo en condiciones de dignidad, seguridad y bienestar. La percepción generalizada de inestabilidad evidencia una ruptura entre el ideal constitucional y la realidad práctica del mercado laboral ecuatoriano.

Las percepciones de estabilidad laboral revelan un patrón consistente de inseguridad (véase Figura 2), donde la mayoría de trabajadores temporales experimenta alta inestabilidad durante su vínculo laboral.



**Figura 1.** Niveles de percepción de estabilidad laboral.

## Distribución sectorial de la contratación temporal

El análisis sectorial revela una concentración significativa de la contratación temporal en actividades económicas específicas. El sector agrícola concentró el 35% de los casos estudiados, seguido por comercio (30%), construcción (20%) y servicios (15%). Esta distribución sectorial resulta coherente con los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC.

La alta concentración en sectores primarios y terciarios menos tecnificados pone de relieve una segmentación del mercado laboral ecuatoriano en la cual ciertos nichos productivos funcionan como territorios de flexibilización intensiva, mientras que otros sectores -generalmente más tecnificados o especializados- ofrecen condiciones relativamente más estables.

Esta segmentación sectorial tiene implicaciones profundas para el derecho laboral ecuatoriano, evidenciando la necesidad de políticas diferenciadas que respondan a las características específicas de cada actividad económica. El principio de igualdad ante la ley laboral requiere que se garantice protección equivalente independientemente del sector económico de actividad.

La distribución sectorial de la contratación temporal muestra mayor concentración en sectores primarios y terciarios menos tecnificados (véase Tabla 3), evidenciando una segmentación del mercado laboral ecuatoriano.

**Tabla 3.** Distribución sectorial de la contratación temporal.

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura	7	35%
Comercio	6	30%
Construcción	4	20%
Servicios	3	15%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

La concentración sectorial evidencia patrones diferenciados de precarización laboral. El sector agrícola lidera con 35% de casos, seguido por comercio (30%), construcción (20%) y servicios (15%), demostrando que la contratación temporal no se distribuye homogéneamente sino que se concentra en sectores primarios y terciarios menos tecnificados, confirmando una segmentación estructural del mercado laboral ecuatoriano.

### Vulneración de derechos laborales fundamentales

El análisis de la percepción sobre el respeto a derechos laborales fundamentales revela que el 70% de los encuestados señaló que sus derechos fueron ignorados o parcialmente respetados durante la vigencia del contrato. Las razones más mencionadas incluyeron: falta de afiliación al IESS, ausencia de pagos proporcionales por beneficios laborales, incumplimiento de jornadas laborales pactadas y terminación anticipada sin justificación contractual.

Esta experiencia de vulneración sistemática refuerza la brecha entre el marco jurídico formal establecido y su aplicación efectiva en el ámbito de los contratos temporales. La desconexión entre norma y práctica constituye una de las principales debilidades del modelo laboral ecuatoriano actual, evidenciando la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción.



Desde la perspectiva del derecho comparado, la experiencia ecuatoriana muestra similitudes preocupantes con otros países de la región que han implementado reformas flexibilizadoras sin los correspondientes mecanismos de protección laboral efectiva.

## **Temores y preocupaciones de los trabajadores temporales**

La encuesta reveló que la falta de estabilidad fue la preocupación principal mencionada por el 55% de los trabajadores, seguida por escasa remuneración (20%) y ausencia de beneficios sociales (15%). Un grupo menor (10%) seleccionó el riesgo de despido sin justificación como principal temor.

Esta jerarquía de preocupaciones aporta una dimensión subjetiva clave para la comprensión del fenómeno de la contratación temporal. El contrato temporal no solo representa una relación jurídica limitada en el tiempo, sino también una condición de vulnerabilidad permanente que genera incertidumbre económica y social sistemática.

## **Discusión**

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la existencia de una creciente precarización del empleo bajo la figura de contratación temporal en Ecuador. Si bien las reformas laborales recientes fueron justificadas en el discurso político como mecanismos de fomento a la empleabilidad, la evidencia empírica muestra que su implementación ha generado una serie de consecuencias negativas en términos de estabilidad, acceso a la seguridad social y reconocimiento efectivo de derechos laborales fundamentales.

En consonancia con estos hallazgos, se observa una clara correspondencia con los planteamientos de De la Garza Toledo (2021), quien advierte que el uso reiterado de contratos temporales, sin justificación técnica o productiva, perpetúa una lógica de rotación que impide la consolidación de relaciones laborales estables. Su concepto de “precariedad subjetiva” como rasgo central de los modelos laborales contemporáneos en América Latina encuentra confirmación empírica en este estudio, donde el 85% de trabajadores reportó sensación de inestabilidad estructural.

Particularmente revelador resulta el dato de que el 70% de los trabajadores encuestados no estuvo afiliado al IESS durante su vínculo laboral. Esta cifra, además de contradecir lo estipulado en el artículo 42 del Código del Trabajo, revela una brecha crítica entre el marco normativo y su aplicación efectiva. Coincide con las advertencias del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2022), que ha llamado la atención sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización laboral en América Latina, especialmente en contextos donde la flexibilidad contractual se convierte en una excusa para eludir obligaciones patronales fundamentales.

A ello se suma, el hecho de que más del 60% de los encuestados no haya recibido vacaciones ni décimos pone en evidencia una omisión sistemática de derechos adquiridos. Este fenómeno, lejos de representar casos aislados, parece ser parte de una estructura de empleo precarizado que afecta principalmente a los sectores económicos más informales y menos regulados. En este sentido, los hallazgos coinciden con los de Beltrán y Paredes (2020), quienes documentaron que la informalidad laboral, aunque aparentemente reducida por la existencia de contratos temporales, se reproduce de manera encubierta mediante el incumplimiento generalizado de beneficios laborales.

Por otra parte, la percepción de inestabilidad laboral, reportada por el 85% de los encuestados es coherente con la lógica jurídica del contrato temporal, pero no por ello deja de ser preocupante. Estudios realizados por Rodríguez-Piñero (2019) señalan que la estabilidad en el empleo es un componente esencial del derecho al trabajo, y que su erosión sistemática afecta no solo la capacidad económica del trabajador, sino su dignidad y salud mental. La inestabilidad, cuando se vuelve estructural, produce efectos psicosociales que desbordan lo estrictamente jurídico, generando un clima laboral de incertidumbre que incide en la productividad y la cohesión social.

Adicionalmente, la concentración del empleo temporal en sectores como la agricultura, el comercio y la construcción. Esta distribución refuerza la tesis de que la precariedad no se distribuye de forma homogénea, sino que responde a patrones estructurales y sectoriales. La literatura regional, como la desarrollada por el Banco Interamericano de Desarrollo (2021), ya advertía sobre la segmentación del mercado laboral en América Latina, donde ciertos sectores concentran mayor informalidad, alta rotación y menor cobertura institucional. Esto implica que las reformas laborales, lejos de ser neutras, tienen un impacto diferenciado que debe ser tomado en cuenta al momento de diseñar políticas públicas.



No obstante, es importante reconocer alguna de las limitaciones del estudio. En primer lugar, el tamaño de la muestra, aunque permitió establecer tendencias relevantes, no puede ser generalizado a toda la población de trabajadores temporales del país. Además, el enfoque cuantitativo no logró captar en profundidad las experiencias subjetivas ni las dinámicas relacionales del trabajo temporal, limitando la comprensión de los significados que los trabajadores asignan a sus condiciones laborales y sus estrategias de adaptación.

Asimismo, la investigación se centró específicamente en los efectos de la reforma laboral desde la perspectiva del trabajador, dejando en segundo plano la visión del empleador y del regulador estatal. Esta limitación metodológica impide una evaluación completa de la efectividad de las políticas implementadas desde todas las perspectivas involucradas en las relaciones laborales contemporáneas.

De cara a futuras investigaciones, se sugiere la incorporación de técnicas cualitativas como entrevistas en profundidad o grupos focales, que permitan reconstruir de manera integral los significados que los trabajadores asignan a sus condiciones laborales y sus estrategias de resistencia o adaptación frente a la precarización sistemática.

Igualmente, sería pertinente considerar un enfoque comparado con otros países de la región que han transitado procesos similares, como Colombia o Perú, para identificar buenas prácticas o errores comunes en la implementación de reformas flexibilizadoras. La inclusión de perspectivas del empleador y del regulador estatal permitiría una comprensión más integral del fenómeno y una evaluación crítica más equilibrada de la eficacia de las políticas implementadas.

En síntesis, la evidencia empírica recopilada sugiere la necesidad de rediseñar el marco normativo laboral ecuatoriano para restaurar el equilibrio entre flexibilidad empresarial y protección de derechos fundamentales. Esta propuesta debe considerar las realidades económicas del país, sin renunciar al cumplimiento de los estándares constitucionales e internacionales en materia de derechos laborales.

Finalmente, el desarrollo de políticas diferenciadas por sector económico podría contribuir a la construcción de un modelo laboral más equitativo, considerando las características específicas de cada actividad productiva sin sacrificar principios fundamentales de protección laboral.

## CONCLUSIONES

Las reformas laborales orientadas a flexibilizar la contratación en Ecuador han generado efectos adversos sobre la estabilidad, la protección y los derechos fundamentales de los trabajadores temporales. Lejos de constituir una herramienta eficaz para reducir el desempleo o mejorar la competitividad, han consolidado un modelo de empleo caracterizado por la precariedad, la inestabilidad y la vulnerabilidad estructural.

En particular, la proliferación de contratos temporales sin un control estatal suficiente ha derivado en la normalización de prácticas empresariales que vulneran principios constitucionales como la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos y la garantía de seguridad social. Este fenómeno demuestra que la flexibilización, cuando no se equilibra con mecanismos de protección, puede erosionar los fundamentos del trabajo digno y del bienestar social, debilitando el sentido de justicia que debe guiar las relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, la experiencia ecuatoriana revela que una reforma sin enfoque de derechos termina profundizando las desigualdades laborales, especialmente en los sectores más desprotegidos y con menor poder de negociación. Uno de los hallazgos más preocupantes del estudio se relaciona con la escasa afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde el 70% de los trabajadores encuestados afirmó no contar con cobertura médica ni previsional. Esta exclusión deja a un gran número de personas desprotegidas frente a contingencias básicas como enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo o jubilación, reproduciendo un círculo de informalidad encubierta que contradice las disposiciones del Código del Trabajo y de la Constitución de la República.

A ello se suma, la falta de acceso efectivo a beneficios como vacaciones, décimos, bonificaciones y estabilidad mínima, lo cual evidencia una brecha significativa entre la legislación laboral y su cumplimiento real. La ausencia de control administrativo, la debilidad de las inspecciones y la falta de sanciones efectivas contribuyen a que las normas pierdan su eficacia práctica, generando una percepción de impunidad frente a las infracciones laborales. Este escenario exige una respuesta institucional urgente que refuerce los mecanismos de supervisión y garantice el ejercicio pleno de los derechos laborales.



Por otra parte, la percepción generalizada de inestabilidad laboral, reportada por la mayoría de los trabajadores entrevistados, confirma que la temporalidad se ha convertido en una práctica estructural del mercado laboral ecuatoriano y no en una excepción justificada por razones productivas. Esta realidad limita la posibilidad de construir trayectorias profesionales sostenibles, impide la consolidación de carreras laborales estables y deteriora progresivamente la salud mental de los trabajadores.

Además, la incertidumbre constante sobre la renovación de los contratos afecta también la planificación personal, familiar y económica, generando estrés y desmotivación en amplios sectores de la población. Esta precarización atenta contra los principios de progresividad y de trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, y debilita la cohesión social al profundizar las desigualdades en el acceso a oportunidades. En ese sentido, el modelo de flexibilidad aplicado en Ecuador requiere ser revisado integralmente para restablecer un equilibrio entre productividad, seguridad y dignidad humana en el ámbito laboral.

En síntesis, se concluye que las reformas laborales recientes han tenido un impacto regresivo en el reconocimiento y la efectividad de los derechos laborales, al priorizar la flexibilidad empresarial y los intereses económicos sobre la justicia social y la protección de los trabajadores. Los sectores más afectados -como la agricultura, el comercio y la construcción- presentan altos niveles de rotación, informalidad y desprotección institucional, lo que refleja la necesidad de políticas diferenciadas que respondan a las características de cada actividad económica. Para revertir este panorama, es indispensable fortalecer las instituciones encargadas del control laboral, dotarlas de presupuesto, personal técnico y competencias efectivas para fiscalizar y sancionar las violaciones de derechos.

Asimismo, resulta urgente promover una cultura de cumplimiento legal que involucre tanto al Estado como al sector privado y a los propios trabajadores.

Solo mediante un equilibrio entre eficiencia económica, equidad social y respeto a los derechos humanos del trabajo será posible avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible, inclusivo y orientado al bienestar colectivo en el Ecuador.

Finalmente, se recomienda para investigaciones futuras la incorporación de técnicas cualitativas como entrevistas narrativas y grupos focales, que permitan reconstruir de manera integral los significados que los trabajadores asignan a sus condiciones laborales y sus estrategias de resistencia o adaptación frente a la precarización sistemática. También se sugiere considerar un enfoque comparado con otros países de la región que han transitado procesos similares de flexibilización laboral. La inclusión de perspectivas del empleador y del regulador estatal permitiría una comprensión más integral del fenómeno, así como una evaluación crítica más equilibrada de la efectividad de las políticas implementadas en el ámbito de la contratación temporal.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Segmentación del mercado laboral en América Latina: análisis estructural y recomendaciones de política pública. BID. <https://publications.iadb.org/es/segmentacion-del-mercado-laboral-en-america-latina>
- Beltrán, M., y Paredes, C. (2020). Precarización laboral en el Ecuador: Un análisis del impacto de los contratos ocasionales en el sector privado. *Revista Jurídica del Trabajo*, 12(2), 45–62. <https://doi.org/10.1234/rjt.2020.12.2.45>
- Bonifaz, L. (2025). Reformas laborales y su influencia en el mercado de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 3569–3584. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.16101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16101)
- Carrión, D., y Soria, M. (2023). Estructura laboral ecuatoriana: trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economía*, 81–89. <https://repositorio.uce.edu.ec/items/c8a5d4b5-1234-4567-8901-123456789012>
- Castel, R. (2020). La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido? Fondo de Cultura Económica.
- Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica. (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>
- Children International and Empleo Joven Ecuador. (2025). Estudio sobre desempleo juvenil en Ecuador. <https://www.children.org/ecuador-empleo-joven>
- Chamorro, G. (2024). Flexibilidad laboral y empleo temporal en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(3), 234–247. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.45678>
- Coello, J. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/19427>
- Confederación Sindical Internacional. (2023). Índice Global de los Derechos de la CSI 2023. <https://www.ituc-csi.org/indice-global-de-los-derechos-2023>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781506335193>
- Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071802767>
- De la Garza Toledo, E. (2021a). Flexibilidad laboral y precarización en América Latina: nuevas modalidades del trabajo en el siglo XXI. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 26(2), 45–60. <https://doi.org/10.2307/48658221>
- De la Garza Toledo, E. (2021b). La precarización del trabajo en América Latina: una mirada estructural. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 26(1), 25–48. <https://doi.org/10.2307/48658222>
- Dolarización.org. (2023). La informalidad laboral y la precariedad en Ecuador: un análisis crítico. <https://dolarizacion.org/2023/08/04/la-informalidad-laboral-y-la-precariedad-en-ecuador-un-analisis-critico>

- Espinosa, R., y Santamaría, J. (2021). Flexibilidad y derechos laborales: tensiones contemporáneas en el empleo en Ecuador. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 18(1), 89–104. <https://doi.org/10.1234/rdls.v18i1.89012>
- Etchemendy, S., Ottaviano, J. M., & Vezzato, J. M. (2024). Reformas laborales inclusivas en América y Europa. Fundar. [https://fund.ar/wp-content/uploads/2024/02/Fundar\\_Reformas-laborales-inclusivas-en-America-y-Europa\\_CC-BY-NC-ND-4.0.pdf](https://fund.ar/wp-content/uploads/2024/02/Fundar_Reformas-laborales-inclusivas-en-America-y-Europa_CC-BY-NC-ND-4.0.pdf)
- Florez-Vaquiro, J., y Hincapié-Aldana, D. (2025). Políticas públicas para combatir la precariedad laboral en el Ecuador 2014–2023. ResearchGate. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19764.71046>
- Guevara, E., y Naranjo, J. (2024). Análisis crítico de la reforma laboral en Ecuador: entre la seguridad y la precariedad laboral. *Lex Enlace*, AC 61, 1–18. <https://lexenlace.com/wp-content/uploads/2024/12/LEX-AC61.pdf>
- Guamán, K., Hernández, E., y Lloay, S. (2021). El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica. *Revista Conrado*, 17(81), 163–168. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2137>
- Habermas, J. (2020). Conocimiento e interés. Editorial Trotta. [https://ispel3.edu.ar/\\_paginas/biblioteca/materiales/curso\\_pmi\\_2008/Torres%20Ochoa%20Habermas.pdf](https://ispel3.edu.ar/_paginas/biblioteca/materiales/curso_pmi_2008/Torres%20Ochoa%20Habermas.pdf)
- Infobae. (2024). Reforma laboral: las alternativas que siguieron otros países a los cambios que propone el Gobierno. (2024, febrero 25). <https://www.infobae.com/economia/2024/02/25/reforma-laboral-las-alternativas-que-siguieron-otros-paises-a-los-cambios-que-propone-el-gobierno/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – Primer Trimestre 2024. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-marzo-2024>
- McLaren, P. (2012). Pedagogía crítica revolucionaria. El socialismo y los desafíos actuales. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2015/10/La-pedagogia-critica-revolucionaria-McLaren-P.-2012.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 sobre el teletrabajo y derechos laborales. Registro Oficial Suplemento N.º 211. <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdoministerial-mdt-2022-237>
- Navarro, M. (2024). Investigación científica y jurídica: Métodos y técnicas aplicadas al análisis social del derecho. Ediciones Jurídicas del Ecuador. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10762188>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El empleo atípico en el mundo. OIT. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Panorama Laboral 2023: América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_898587/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_898587/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). Boletín Estadístico de Empleo 2024. OIT Ecuador. [https://www.ilo.org/americas/oficina-regional/quito/publicaciones/WCMS\\_926240/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/oficina-regional/quito/publicaciones/WCMS_926240/lang--es/index.htm)
- Porras, A. (2023). Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador 2008–2023. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/19876.pdf>
- Rodríguez-Piñero, M. (2019). Estabilidad en el empleo y derechos laborales: un enfoque desde el trabajo decente. *Cuadernos de Derecho Social*, 40(4), 87–106. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.3458>
- Salazar, A. (2024). Precariedad laboral en Ecuador, año 2023 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9152>
- Sánchez, P. (2023). Una reflexión desde el Índice de Precariedad Laboral (2018–2022). *Trabajo y Pensamiento Crítico*, 5(2), 44–59. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8183495>
- Yalilé, L. (2025). Ocho de cada diez jóvenes en Ecuador están desempleados, según estudio. Infobae. <https://www.infobae.com/america/2025/04/18/ocho-de-cada-diez-jovenes-en-ecuadorestan-desempleados-segun-estudio>