

## Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena

Temporary employment contracts versus the job stability of the worker:  
Comparative analysis with Chilean legislation

Contratos de trabalho temporário versus estabilidade do trabalhador:  
Análise comparada com a legislação chilena

Mirella Ortiz Chamorro<sup>1</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamérica  
[lortizmirella45@outlook.es](mailto:lortizmirella45@outlook.es)  
<https://orcid.org/0009-0008-0893-105X>



José Luis Barrionuevo Núñez<sup>2</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamérica  
[josebarrionuevo@uti.edu.ec](mailto:josebarrionuevo@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/350>

### Como citar:

Ortiz, M. & Barrionuevo, J. (2024). Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 892-915.

**Recibido:** 08/03/2024

**Aceptado:** 01/04/2024

**Publicado:** 30/04/2024

<sup>1</sup> Estudiante de la Universidad Indoamérica, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y económicas.

<sup>2</sup> Docente Investigador Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Coordinado Académico de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas en la Modalidad Semipresencial, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Magister en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Laboral, Doctorando en Ciencias Jurídicas en la Pontificia Universidad Católica de Argentina.

## Resumen

El artículo aborda la temática de los contratos temporales de trabajo y su impacto en la estabilidad laboral, centrándose en las legislaciones de Ecuador y Chile. Los contratos temporales ofrecen flexibilidad a los empleadores para hacer frente a demandas cambiantes, pero plantean inseguridades laborales para los trabajadores. En Ecuador, se introduce el contrato eventual o emergente para cubrir necesidades temporales de la empresa, generando inquietudes sobre la estabilidad laboral. El artículo analiza las distintas modalidades contractuales en Ecuador, examina el derecho a la estabilidad laboral a nivel internacional y constitucional, profundiza en los contratos temporales y su impacto en el bienestar del trabajador, y compara la legislación ecuatoriana con la chilena. Esta estructura proporciona un análisis exhaustivo y comparativo de cuestiones fundamentales en el ámbito laboral ecuatoriano. La investigación se llevó a cabo mediante una metodología con enfoque cualitativo, utilizando revisión bibliográfica, derecho comparado e inductivo-deductivo. La revisión bibliográfica sirvió para examinar la literatura sobre contratación temporal en Ecuador y Chile. El derecho comparado permitió contrastar regulaciones legales, y el enfoque inductivo-deductivo facilitó el análisis y la síntesis de la información recopilada. Esta combinación de métodos proporcionó una perspectiva integral sobre la contratación temporal y la estabilidad laboral en ambos países.

**Palabras clave:** Chile, contrato temporal, Código de Trabajo, derecho comparado, estabilidad laboral.

## Abstract

The article addresses the issue of temporary employment contracts and their impact on job stability, focusing on the legislations of Ecuador and Chile. Temporary contracts offer employers flexibility to meet changing demands but raise job insecurities for workers. In Ecuador, the occasional or emergent contract is introduced to cover temporary company needs, generating concerns about job stability. The article analyzes different contractual modalities in Ecuador, examines the right to job stability at the international and constitutional levels, delves into temporary contracts and their impact on worker well-being, and compares Ecuadorian legislation with Chilean legislation. This structure provides a comprehensive and comparative analysis of fundamental issues in the Ecuadorian labor market. The research was conducted using a qualitative methodology, employing literature review, comparative law, and inductive-deductive approaches. The literature review was used to examine the literature on temporary employment in Ecuador and Chile. Comparative law allowed for contrasting legal regulations, and the inductive-deductive approach facilitated the analysis and synthesis of the collected information. This combination of methods provided a comprehensive perspective on temporary employment and job stability in both countries.

**Keywords:** Chile, temporary contract, Labor Code, comparative law, job stability.

## Resumo

O artigo aborda a questão dos contratos de trabalho temporários e seu impacto na estabilidade do emprego, com foco na legislação do Equador e do Chile. Os contratos temporários oferecem flexibilidade aos empregadores para fazerem face às novas exigências, mas colocam

inseguranças laborais aos trabalhadores. No Equador, o contrato temporário ou emergente é introduzido para cobrir necessidades temporárias da empresa, gerando preocupações sobre a estabilidade no emprego. O artigo analisa as diferentes modalidades contratuais no Equador, examina o direito à estabilidade no emprego a nível internacional e constitucional, investiga os contratos temporários e o seu impacto no bem-estar do trabalhador e compara a legislação equatoriana com a legislação chilena. Esta estrutura fornece uma análise exaustiva e comparativa de questões fundamentais no ambiente laboral equatoriano. A pesquisa foi realizada por meio de metodologia com abordagem qualitativa, utilizando revisão bibliográfica, direito comparado e indutivo-dedutivo. A revisão bibliográfica serviu para examinar a literatura sobre contratação temporária no Equador e no Chile. O direito comparado permitiu contrastar as regulamentações legais, e a abordagem indutivo-dedutiva facilitou a análise e síntese das informações coletadas. Esta combinação de métodos proporcionou uma perspectiva abrangente sobre a contratação temporária e a estabilidade no emprego em ambos os países.

**Palavras-chave:** Chile, contrato temporário, Código do Trabalho, direito comparado, estabilidade laboral.

## Introducción

Los contratos temporales de trabajo son acuerdos laborales que establecen una relación entre empleador y empleado por un período de tiempo definido. Esta forma de empleo ofrece flexibilidad a los empleadores para adaptarse a las demandas fluctuantes del mercado, ya sea por estacionalidad o proyectos específicos. Los contratos temporales proporcionan a los empleados derechos laborales, aunque estos pueden variar según la legislación local. La duración específica del contrato y la posibilidad de renovación son características distintivas, y en algunos casos, estos contratos sirven como evaluación mutua antes de comprometerse a una relación laboral a largo plazo.

En Ecuador y Chile, los contratos de trabajo temporales constituyen una modalidad importante dentro del marco legal laboral, permitiendo a empleadores y trabajadores establecer relaciones laborales con un plazo específico y definido. En Ecuador, la legislación laboral contempla el contrato de trabajo eventual o emergente, como una modalidad de empleo temporal. Este tipo de contrato se utiliza para cubrir necesidades temporales de la empresa, como proyectos específicos o aumentos temporales de actividad.

En Chile, los contratos de trabajo temporales están regulados por el Código del Trabajo, existen varias modalidades de contratos temporales, como el contrato de plazo fijo, el contrato de obra o faena y el contrato eventual. El contrato a plazo fijo se utiliza para necesidades específicas de la empresa por un período definido, mientras que el contrato eventual se celebra para atender necesidades transitorias de la empresa y no puede exceder los 12 meses en un período de 15 meses.

La relación entre los diversos tipos de contratos laborales y el derecho a la estabilidad laboral constituye un aspecto fundamental en el ámbito jurídico y laboral. En Ecuador, la introducción de contratos temporales, si bien brindan flexibilidad a los empleadores, plantea cierta inseguridad laboral de los trabajadores.

Este tipo de contrato, al ser más adaptables a las necesidades empresariales, pueden resultar en una menor certeza en términos de continuidad laboral para los empleados. Esta problemática resalta la necesidad de estudiar cómo la evolución de los contratos laborales ha impactado el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral en Ecuador.

En este artículo científico en primer lugar, se estudiará el contrato laboral de trabajo y sus distintos tipos según la legislación ecuatoriana, proporcionando una comprensión detallada de las modalidades contractuales en el país. A continuación, se analizará el derecho a la estabilidad laboral, tanto en instrumentos internacionales como la concepción de este en la Constitución ecuatoriana.

El tercer subtema se centrará en los contratos de trabajo temporales y su relación con la estabilidad laboral, ahondando en las particularidades de estos acuerdos y su impacto en el bienestar del trabajador. Asimismo, se llevará a cabo una comparación con la legislación laboral chilena en el cuarto subtema, destacando similitudes y diferencias que puedan arrojar luz sobre prácticas y regulaciones efectivas en la región. Este enfoque estructurado permitirá

un análisis comprensivo y comparativo de cuestiones fundamentales relacionadas con el ámbito laboral en Ecuador

## Desarrollo

### Contrato laboral de trabajo

El contrato de trabajo es el pilar fundamental sobre el cual se construye la relación entre empleador y empleado en el ámbito laboral. Su importancia radica en que, al ser celebrado conforme a las disposiciones legales pertinentes, otorga a ambas partes derechos y obligaciones claramente definidos. Desde el momento de su celebración, el contrato de trabajo sienta las bases para el ejercicio de una serie de derechos laborales y de seguridad social. (Arévalo, 2021). En este sentido, Alonso y Casas (2000) afirman: “El contrato de trabajo es la institución central del derecho del trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma” (p. 55).

Los contratos laborales de trabajo son acuerdos legales entre un empleador y un empleado que establecen las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la relación laboral. Estos contratos son fundamentales para regular los términos y responsabilidades de ambas partes, brindando claridad y seguridad jurídica en el ámbito laboral. Existen diversas modalidades de contratos laborales, y sus condiciones pueden variar. García (2015), por su parte, establece que “el contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente” (p. 7).

Ahora bien, según la definición del Código de Trabajo (2005) el contrato es:

El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Art. 8)

Este intercambio es esencial para la economía moderna, ya que sustenta la relación entre empleados y empleadores en un marco legal y regulatorio. Además, destaca que la remuneración puede estar determinada por diferentes medios, como acuerdos contractuales, leyes laborales, negociaciones colectivas o prácticas establecidas. Esta diversidad de fuentes de remuneración refleja la complejidad y la flexibilidad del mercado laboral, donde diferentes sectores y empresas pueden tener distintas formas de compensar el trabajo.

En general, un contrato laboral suele incluir detalles como la descripción del puesto de trabajo, la duración del empleo, las responsabilidades específicas del empleado, el salario y beneficios, las horas de trabajo, las condiciones de terminación del contrato y cualquier otra disposición relevante para la relación laboral. (Peset et al., 2021). El contrato individual de trabajo desempeña un papel importante en el ámbito laboral al definir de manera detallada los términos y condiciones de la relación entre empleador y empleado. Al especificar aspectos como responsabilidades laborales, duración del contrato, salario, horas de trabajo y beneficios, este documento brinda una comprensión clara y mutua de las expectativas laborales (Piñas et al., 2021).

Además, actúa como un mecanismo de protección al establecer los derechos fundamentales del trabajador y las responsabilidades del empleador, contribuyendo así a la equidad en el entorno laboral. La seguridad jurídica es otro aspecto, ya que el contrato sirve como marco legal que proporciona una base para la resolución justa de disputas y litigios, evitando malentendidos. Para los empleados, este contrato ofrece estabilidad y continuidad al conocer las condiciones de empleo, estableciendo así una relación laboral sólida y transparente.

El Código de Trabajo (2005) también brinda una clasificación de los contratos de trabajo, esa clasificación es:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo. (Art. 11)

El contrato de trabajo abarca una variedad de formas y condiciones que reflejan la diversidad de relaciones laborales. Entre ellas se encuentran los contratos expreso y tácito. Según Sánchez (2019) Un contrato expreso se caracteriza por un acuerdo claro y explícito entre las partes, ya sea mediante un documento escrito o verbal, mientras que el contrato tácito se establece a partir de las acciones y comportamientos de las partes, aunque no se hayan acordado expresamente los términos.

Los contratos a sueldo y a jornal se distinguen por la forma en que se remunera al trabajador: el primero ofrece un salario fijo por un período determinado, independientemente del tiempo trabajado, mientras que el segundo paga según las horas laboradas o los días trabajados (Salinas, 2021). Por otro lado, el contrato en participación implica que una de las partes reciba una parte de los beneficios generados por la actividad laboral, en lugar de un salario fijo, mientras que el contrato mixto combina características de dos o más tipos de contratos.

En cuanto a la duración, los contratos por tiempo indefinido no establecen una fecha de terminación específica y perduran hasta que alguna de las partes decida dar por finalizada la relación laboral. Por el contrario, los contratos de temporada tienen una duración limitada y están vinculados a períodos específicos del año, como los trabajos en sectores relacionados con el turismo, ventas o la agricultura. Los contratos eventuales se celebran para tareas específicas o necesidades temporales, mientras que los contratos ocasionales son esporádicos y no recurrentes, destinados a tareas puntuales (Jaramillo y Campos, 2019).

Además, existen contratos que se definen por la naturaleza del trabajo a realizar. Los contratos por obra cierta implican la realización de una tarea específica con un resultado determinado, mientras que los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio están vinculados con la actividad principal de la empresa, aunque no necesariamente con una tarea única y definida. Los contratos por tarea establecen una remuneración por cada tarea realizada, sin importar el tiempo empleado, y los contratos a destajo pagan según la cantidad de unidades producidas o tareas completadas (Sánchez, 2019).

Por último, los contratos pueden establecer relaciones laborales individuales, entre un empleador y un único empleado; de grupo, donde se contrata a un conjunto de trabajadores para una tarea específica; o por equipo, donde se contrata a un equipo completo para un proyecto conjunto, en lugar de contratar a sus miembros individualmente.

El respeto mutuo y la observancia del contrato laboral son fundamentales tanto para el empleador como para el trabajador, ya que establecen las bases para una relación laboral justa, equitativa y armoniosa. Para el empleador, el respeto al contrato implica el cumplimiento de las condiciones acordadas, incluyendo el salario, las horas de trabajo y los beneficios. Al honrar estas disposiciones, el empleador fomenta un ambiente laboral que promueve la confianza y la lealtad de los empleados, contribuyendo a la retención del talento y a la productividad.

Por otro lado, para el trabajador, el respeto al contrato significa cumplir con las responsabilidades y tareas asignadas de acuerdo con los términos acordados. Esto no solo garantiza el mantenimiento de la estabilidad laboral, sino que también contribuye a la construcción de una reputación profesional positiva. Además, el respeto mutuo entre ambas partes implica una comunicación abierta y honesta para abordar cualquier problema o cambio en las condiciones laborales.

El cumplimiento del contrato también tiene implicaciones legales, ya que establece un marco normativo para resolver disputas y protege los derechos de ambas partes. El respeto al

contrato, en última instancia, crea un ambiente laboral basado en la confianza, la transparencia y el entendimiento mutuo, elementos esenciales para el bienestar y el éxito a largo plazo tanto del empleador como del trabajador.

### **Derecho a la estabilidad laboral**

Para empezar a hablar sobre la estabilidad laboral, es necesario mencionar que el trabajo es un derecho y está consagrado en la Constitución de la República (2008) “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Art. 33). Asimismo, este derecho está en acuerdos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que indica:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Art. 6)

El derecho al trabajo es un pilar fundamental de los derechos humanos, reconocido internacionalmente como esencial para la dignidad y el bienestar de las personas. Este derecho garantiza que todos los individuos tengan la oportunidad de acceder a un empleo digno, seguro y justo, así como a condiciones laborales adecuadas que respeten su integridad y les permitan desarrollarse plenamente como seres humanos. Debido a esto es imperativo garantizar y respetar la estabilidad laboral de las personas. Según Villavicencio (1996) citado por Yucra y Cheje (2019):

La estabilidad laboral es la exigencia a todo empleador de mantener al trabajador bajo una contratación a plazo indefinido, a menos que se produzca una causal de despido por cometer una falta previamente establecida. Asimismo, se le considera un derecho laboral que sirve de sustento para el desarrollo de las demás garantías que el Derecho otorga al trabajador. (p. 315)

El derecho a la estabilidad laboral es un concepto fundamental en el ámbito de los derechos laborales y se refiere a la garantía que tienen los trabajadores de mantener su empleo en condiciones razonables, sin ser despedidos arbitrariamente. Este derecho busca proporcionar seguridad y protección a los empleados frente a posibles decisiones injustificadas por parte de los empleadores que puedan poner en riesgo su fuente de ingresos y estabilidad económica.

El principio de estabilidad laboral, arraigado en el derecho laboral, no solo representa una política estatal, sino que también se erige como un pilar fundamental para el bienestar y la seguridad de los ciudadanos en el ámbito laboral. Más allá de ser una mera directriz gubernamental, este principio tiene el propósito de infundir confianza y seguridad a los trabajadores, asegurando así su permanencia en sus puestos de trabajo. La estabilidad laboral no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la cohesión social y contribuye al desarrollo económico sostenible (Paguay y Morales, 2023).

La estabilidad laboral se considera esencial para el bienestar de los trabajadores y sus familias, ya que proporciona seguridad financiera y emocional. Cuando los empleados saben que su empleo está protegido, pueden planificar su futuro con mayor confianza, invertir en su desarrollo profesional y personal, y contribuir de manera más efectiva al crecimiento y éxito de la empresa.

Por otro lado, las dimensiones de la estabilidad laboral se dividen en dos categorías principales según Yucra y Cheje (2019): la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida. La primera, la estabilidad de entrada, se refiere a la protección otorgada a los trabajadores una vez que han superado el período de prueba. Este tipo de estabilidad garantiza que, una vez contratado, el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su empleo de manera indefinida, especialmente si la labor que desempeña constituye una actividad principal para la empresa.

Mientras que, la estabilidad de salida se centra en la protección del trabajador en caso de despido. Dentro de esta dimensión, se distinguen dos subcategorías: la estabilidad absoluta,

que implica la reinstalación o reincorporación del trabajador a su lugar de trabajo original, y la estabilidad relativa, que se traduce en el otorgamiento de una indemnización al trabajador afectado. Estas dos dimensiones de la estabilidad laboral son fundamentales para asegurar la protección y los derechos de los trabajadores en el mercado laboral (Yucra y Cheje, 2019).

Es importante destacar que el derecho a la estabilidad laboral no implica la inamovilidad absoluta del trabajador, ya que existen situaciones legítimas en las que el despido puede ser necesario. Sin embargo, este derecho busca prevenir despidos injustos y arbitrarios, protegiendo a los trabajadores contra la arbitrariedad y el abuso por parte de los empleadores. La estabilidad laboral también se relaciona con el concepto más amplio de derechos laborales, que incluye aspectos como el salario justo, las condiciones laborales seguras y saludables, y el derecho a la negociación colectiva. Estos elementos trabajan en conjunto para garantizar un entorno laboral equitativo y justo, donde tanto empleadores como empleados puedan desarrollarse de manera sostenible.

Es importante que el Estado asuma la responsabilidad de garantizar el derecho a la estabilidad laboral de todos los trabajadores dentro de su jurisdicción. Este compromiso refleja no solo una preocupación por el bienestar individual de los empleados, sino también un reconocimiento de la importancia de la estabilidad laboral en la construcción de sociedades justas y equitativas. Este derecho no solo incide directamente en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones significativas en el tejido social y económico de una nación.

La inestabilidad laboral puede tener consecuencias financieras graves para los trabajadores. La incertidumbre sobre el empleo puede dificultar la planificación financiera, el acceso a créditos y la capacidad de hacer inversiones a largo plazo, lo que afecta directamente la calidad de vida y la estabilidad económica de los individuos y sus familias. Asimismo, la inestabilidad laboral puede generar un estrés constante y una ansiedad relacionada con el temor

a perder el empleo en cualquier momento. Esta presión psicológica puede afectar la salud mental y emocional de los trabajadores, contribuyendo a problemas como la depresión y el agotamiento.

A nivel social, la falta de estabilidad laboral también puede tener impactos negativos. La movilidad laboral constante puede dificultar la construcción de relaciones sólidas en el entorno laboral y comunitario. La cohesión social y la participación cívica pueden debilitarse cuando los trabajadores se encuentran en una situación de inseguridad constante. La estabilidad laboral no solo beneficia a los trabajadores individuales, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad. La seguridad en el empleo fomenta la productividad, la lealtad y el compromiso por parte de los empleados, elementos cruciales para el crecimiento económico sostenible.

En Ecuador, el trabajo no solo es reconocido como un derecho fundamental, sino que también se considera un derecho económico esencial. La Constitución del país reconoce expresamente la centralidad del trabajo en el desarrollo individual y colectivo, estableciendo que todas las personas tienen derecho al trabajo digno, a condiciones justas y satisfactorias, así como a la estabilidad en el empleo.

La garantía de la estabilidad laboral se vuelve crucial en el contexto de los derechos económicos, ya que la inseguridad en el empleo puede vulnerar el principio de tangibilidad de los derechos laborales. Este principio sostiene que los derechos laborales deben ser reales y efectivos, no simplemente declarativos. Así, la estabilidad laboral se presenta como un componente indispensable para la concreción efectiva de los derechos económicos de los trabajadores en Ecuador.

Al vulnerar la estabilidad laboral, se compromete no solo el derecho individual de los trabajadores a un empleo digno, sino también se afecta la dinámica económica del país. La

inestabilidad laboral puede tener repercusiones negativas en la productividad, en la inversión en capital humano y en la participación activa de los trabajadores en la vida económica y social.

### **Contratos de trabajo temporales y la estabilidad laboral**

Los contratos temporales son acuerdos laborales que establecen una relación de trabajo por un período específico de tiempo, generalmente predeterminado al momento de la contratación. Estos contratos son utilizados por empleadores para atender necesidades temporales, estacionales o proyectos específicos, ofreciendo flexibilidad en la gestión de la fuerza laboral. Aunque estos contratos pueden ser beneficiosos tanto para empleadores como para empleados en ciertos contextos, también plantean desafíos y preocupaciones en términos de estabilidad y derechos laborales.

El Código de Trabajo (2005) sobre los contratos de temporada consagra:

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Art. 17)

El extracto señala que los contratos de temporada se refieren a acuerdos laborales entre una empresa o empleador y trabajadores, establecidos a través de la costumbre o contratación colectiva. Estos contratos se destinan a realizar trabajos cíclicos o periódicos debido a la naturaleza discontinua de las labores. A pesar de su carácter temporal, estos contratos otorgan estabilidad a los trabajadores, entendida como el derecho a ser convocados para prestar servicios en cada temporada necesaria.

La falta de convocatoria en estas circunstancias se consideraría un despido intempestivo, destacando así la importancia de mantener la estabilidad laboral incluso en contextos temporales y cíclicos. Este enfoque busca equilibrar la flexibilidad de las empresas con la protección de los derechos de los trabajadores en un marco legal y contractual.

En teoría, se proclama la garantía de estabilidad laboral como un derecho fundamental para los trabajadores, buscando protegerlos de despidos injustificados y proporcionar un entorno laboral seguro y predecible. Sin embargo, en la realidad, la implementación de este principio a menudo se ve socavada por diversas razones, siendo una de las principales el desconocimiento generalizado de las normas laborales.

En numerosos casos, la falta de información y comprensión de las leyes laborales expone a los trabajadores a la vulneración de sus derechos. Muchas personas, debido a la complejidad de las normativas o a la falta de acceso a información adecuada, pueden desconocer los términos y condiciones de sus contratos laborales, así como los procedimientos legales relacionados con la estabilidad en el empleo. Esta falta de conocimiento deja a los trabajadores en una posición de desventaja, donde pueden ser objeto de despidos injustificados o prácticas laborales abusivas sin tener pleno conocimiento de sus derechos o recursos (Jaramillo, 2019).

Según Pasco (2012) los contratos temporales de trabajo tienen las siguientes ventajas:

1. **Flexibilidad Empresarial:** Los contratos temporales permiten a las empresas adaptarse a fluctuaciones estacionales de la demanda o abordar proyectos específicos sin compromisos a largo plazo. Esto brinda flexibilidad en la gestión de la fuerza laboral, optimizando la eficiencia operativa.
2. **Oportunidades para Trabajadores y Empleadores:** En algunos casos, los contratos temporales pueden proporcionar oportunidades para que los trabajadores adquieran experiencia en diferentes sectores o proyectos, desarrollando habilidades específicas.

Además, los empleadores pueden evaluar el desempeño antes de comprometerse a una relación laboral más extensa.

3. Agilidad en el Mercado Laboral: Los contratos temporales pueden facilitar una rápida adaptación a cambios en el mercado, permitiendo a las empresas contratar personal según las necesidades cambiantes del negocio (p. 125).

Las ventajas de los contratos temporales a menudo favorecen más al empleador que al trabajador, y esta disparidad plantea preocupaciones éticas y de equidad en el ámbito laboral. Aunque los contratos temporales ofrecen flexibilidad a las empresas, permitiéndoles adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado y proyectos específicos, las ventajas asociadas con frecuencia se traducen en desafíos y desventajas para los trabajadores (Bayas, 2019).

Uno de los principales problemas radica en la inestabilidad laboral que experimentan los empleados con contratos temporales. La naturaleza temporal de estos acuerdos expone a los trabajadores a la incertidumbre constante sobre la continuidad de su empleo, lo que afecta negativamente su seguridad financiera y emocional. La falta de beneficios laborales y la ausencia de estabilidad en el tiempo de empleo pueden limitar las oportunidades de desarrollo profesional y la calidad de vida de los trabajadores.

La asimetría en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores en contratos temporales puede conducir a condiciones laborales menos favorables. Los trabajadores temporales a menudo carecen de acceso a beneficios significativos, como seguros de salud, licencia por enfermedad y planificación a largo plazo. Esta falta de seguridad y prestaciones puede dar lugar a un trato injusto y a una mayor vulnerabilidad de los trabajadores, comprometiendo sus derechos fundamentales.

El predominio de los beneficios para el empleador en los contratos temporales refuerza las desigualdades en las relaciones laborales y contradice los principios de justicia y equidad en el ámbito del trabajo. Es imperativo abordar estas disparidades mediante la implementación

de políticas laborales más equitativas, que protejan los derechos y el bienestar de los trabajadores, independientemente de la naturaleza temporal de su empleo. La promulgación de leyes y regulaciones que garanticen condiciones laborales justas y beneficios adecuados es esencial para corregir esta desigualdad y promover un entorno laboral más equitativo y sostenible (Bayas, 2019).

Por otro lado, según Pasco (2012) entre los aspectos negativos de este tipo de contrato están:

1. **Inestabilidad Laboral:** La naturaleza temporal de estos contratos puede generar inseguridad y ansiedad entre los trabajadores, ya que enfrentan la posibilidad de no tener empleo al finalizar el período acordado.
2. **Falta de Beneficios y Protecciones:** Los empleados con contratos temporales a menudo tienen acceso limitado o nulo a beneficios como seguro de salud, licencia por enfermedad y otros beneficios laborales. Además, pueden tener menos protección contra el despido injustificado en comparación con empleados con contratos permanentes.
3. **Posible Abuso:** En algunos casos, los contratos temporales pueden utilizarse de manera abusiva, como una forma de evitar la responsabilidad legal y financiera asociada con los empleados permanentes. Esto puede socavar los derechos laborales y generar desigualdades en el lugar de trabajo.
4. **Brecha de Información y Formación:** La naturaleza temporal de los contratos puede limitar las oportunidades de formación y desarrollo profesional para los trabajadores, ya que las empresas podrían ser reacias a invertir en la capacitación de empleados que no estarán a largo plazo en la organización (p. 31).

Los contratos temporales presentan desventajas que recaen de manera sustancial en el trabajador, generando un entorno laboral marcado por la inestabilidad y la falta de beneficios esenciales. La naturaleza temporal de estos acuerdos contribuye a una constante inseguridad

en el empleo, impactando negativamente la seguridad financiera y emocional de los empleados. La carencia de beneficios laborales, como seguros de salud y licencia por enfermedad remunerada, limita las opciones de los trabajadores para mantener una salud integral y establecer una calidad de vida sostenible (Arce, 2006).

Además, la temporalidad del empleo reduce las oportunidades de desarrollo profesional, ya que los empleadores pueden mostrar reticencia a invertir en la capacitación de empleados que podrían no permanecer a largo plazo en la organización. Esta limitación en el crecimiento profesional afecta directamente la trayectoria laboral y las aspiraciones de los trabajadores temporales. La disparidad en las condiciones laborales también se manifiesta en un trato desigual, lo que puede tener efectos negativos en la moral y la motivación de los empleados temporales (Arce, 2006).

La vulnerabilidad ante abusos laborales o explotación surge como otra consecuencia de la falta de estabilidad y beneficios, dejando a los trabajadores temporales en una posición más expuesta a prácticas laborales injustas. Además, la dificultad para la planificación a largo plazo, tanto a nivel profesional como personal, se convierte en un desafío significativo para aquellos que enfrentan la incertidumbre constante de su situación laboral. En resumen, las desventajas asociadas con los contratos temporales revelan una disparidad marcada entre las condiciones laborales de empleadores y empleados, destacando la necesidad de abordar estas inequidades en las prácticas laborales.

### **Derecho comparado con Chile**

En Chile, los contratos temporales representan una modalidad común de relación laboral, utilizada por las empresas para hacer frente a necesidades específicas y circunstancias particulares. Al igual que en otros lugares, estos contratos ofrecen flexibilidad a los empleadores, permitiéndoles ajustar su fuerza laboral según la demanda fluctuante y los

proyectos temporales. Sin embargo, esta práctica también plantea desafíos y preocupaciones en términos de estabilidad y derechos laborales para los trabajadores (Vega, 2019).

Desde la perspectiva legal, la legislación laboral chilena aborda la cuestión de los contratos temporales. Se establecen regulaciones y condiciones específicas en el Código del Trabajo para contratos de duración determinada. En este marco, se reconoce la posibilidad de celebrar contratos temporales para atender a necesidades transitorias de las empresas.

En cuanto a la estabilidad laboral, es importante señalar que la temporalidad no excluye necesariamente la estabilidad. La ley establece ciertos parámetros y condiciones que, de ser respetados, permiten a los trabajadores gozar de cierta estabilidad durante la duración de su contrato temporal. Sin embargo, la realidad práctica a menudo muestra que la vulnerabilidad de los trabajadores temporales persiste, especialmente en términos de inestabilidad y falta de beneficios comparados con los contratos permanentes (Vega, 2019).

La información recopilada previamente destaca las desventajas asociadas con los contratos temporales, y estas preocupaciones son igualmente relevantes en el contexto chileno. La inestabilidad laboral, la falta de beneficios y la limitación en las oportunidades de desarrollo profesional pueden afectar a los trabajadores temporales en Chile de manera similar a lo que se observa en otros lugares.

Los contratos temporales en Chile reflejan una dinámica dual entre las necesidades empresariales y la protección de los derechos de los trabajadores. La legislación laboral establece un marco normativo, pero la implementación efectiva y el equilibrio entre flexibilidad y estabilidad laboral son aspectos clave que deben considerarse para garantizar un entorno laboral justo y equitativo en el país (Labra y Ramírez, 2008).

En el marco normativo laboral en Chile, delineado en el Código del Trabajo, establece disposiciones específicas respecto a la formalización de los contratos de trabajo. Según el artículo 9° de dicho código, el contrato de trabajo se perfecciona mediante el acuerdo de las

partes, siendo un acto consensual. No obstante, se introduce una formalidad ad probationem que requiere que el empleador documente el acuerdo por escrito y lo firme junto con el trabajador, dejando un ejemplar en posesión de cada contratante.

Esta exigencia de escrituración se aplica a todos los contratos de trabajo, y el artículo establece plazos específicos para cumplir con esta formalidad. En términos generales, el contrato debe ser documentado en un plazo de quince días desde la incorporación del trabajador. Sin embargo, para contratos específicos, como aquellos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a treinta días, el plazo se reduce a cinco días. Además, se contemplan normas especiales para ciertos colectivos, como en el caso de trabajadores de artes y espectáculos, donde la documentación escrita debe realizarse al inicio de la prestación de servicios, especialmente si el contrato es de duración muy breve, inferior a tres días.

La consecuencia de no cumplir oportunamente con la escrituración del contrato implica sanciones para el empleador. Este puede ser multado con una sanción a beneficio fiscal, y la ausencia de un contrato escrito lleva consigo una presunción legal. En este sentido, se presume, *iuris tantum*, que las declaraciones realizadas por el trabajador constituyen estipulaciones del contrato. Este mecanismo legal busca garantizar la transparencia y la formalidad en las relaciones laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y facilitando la resolución de posibles controversias mediante la evidencia documentada.

### **Metodología**

La investigación se llevó a cabo mediante una metodología con enfoque cualitativo, utilizando revisión bibliográfica, derecho comparado e inductivo-deductivo. La revisión bibliográfica sirvió para examinar la literatura sobre contratación temporal en Ecuador y Chile. El derecho comparado permitió contrastar regulaciones legales, y el enfoque inductivo-deductivo facilitó el análisis y la síntesis de la información recopilada. Esta combinación de

métodos proporcionó una perspectiva integral sobre la contratación temporal y la estabilidad laboral en ambos países.

## Resultados

La contratación temporal en Ecuador y Chile comparte algunas similitudes, pero también presenta diferencias significativas en términos de regulación y prácticas empresariales. Ambos países utilizan contratos temporales para abordar necesidades específicas de las empresas, como proyectos temporales, fluctuaciones estacionales o circunstancias transitorias. Sin embargo, estas similitudes coexisten con divergencias en los marcos legales y en la manera en que las empresas implementan y gestionan los contratos temporales.

En Ecuador, la legislación laboral establece disposiciones para la contratación temporal, y el Código del Trabajo regula la duración y las condiciones de estos contratos. De manera similar, en Chile, se encuentran normativas específicas en el Código del Trabajo que abordan los contratos temporales, estableciendo requisitos y condiciones para su validez. Ambos países reconocen la posibilidad de celebrar contratos temporales para satisfacer necesidades empresariales específicas.

No obstante, las diferencias en la aplicación de estos contratos pueden resultar en distintos niveles de vulnerabilidad para los trabajadores en términos de estabilidad laboral. La efectividad de la legislación y las políticas implementadas varía, lo que puede afectar la protección de los derechos laborales.

La inestabilidad laboral es una preocupación compartida en ambos países, ya que los trabajadores temporales a menudo enfrentan la incertidumbre sobre la continuidad de su empleo al finalizar el período acordado. La falta de beneficios y protecciones laborales, como seguro de salud, licencia por enfermedad y otros beneficios, es una desventaja común para los trabajadores temporales en Ecuador y Chile.

Además, la limitación en las oportunidades de desarrollo profesional también puede ser una preocupación en ambos países. La falta de inversión en la formación y capacitación de empleados temporales, debido a la temporalidad de su empleo, puede afectar negativamente la trayectoria laboral y las aspiraciones de estos trabajadores.

La vulnerabilidad de los trabajadores temporales en términos de desconocimiento de sus derechos también se destaca en ambos contextos. La falta de información y comprensión de las leyes laborales puede exponer a los trabajadores a la vulneración de sus derechos, ya que pueden desconocer los términos y condiciones de sus contratos y los procedimientos legales relacionados con la estabilidad en el empleo.

Aunque Ecuador y Chile comparten la práctica de la contratación temporal, las diferencias en la legislación y la implementación pueden resultar en distintos niveles de protección para los trabajadores temporales. La vulnerabilidad asociada con la inestabilidad laboral, la falta de beneficios y la limitación en las oportunidades de desarrollo profesional destaca la necesidad de abordar estas cuestiones a través de políticas laborales más equitativas y protecciones adecuadas para los trabajadores, independientemente de la naturaleza temporal de su empleo.

## Conclusiones

El contrato laboral de trabajo desempeña un papel esencial en la regulación de las relaciones entre empleadores y empleados, estableciendo los términos y condiciones fundamentales de la colaboración. Su importancia radica en proporcionar claridad y seguridad jurídica en el ámbito laboral, delineando responsabilidades y derechos. Además, actúa como un mecanismo de protección al definir los derechos fundamentales del trabajador y las obligaciones del empleador, contribuyendo así a la equidad en el entorno laboral.

La clasificación de los contratos laborales proporciona un marco conceptual valioso para entender la variedad de acuerdos existentes, destacando aspectos como la forma de

expresión, la compensación, la duración y la naturaleza del trabajo. Cada categoría refleja la necesidad de adaptarse a diferentes situaciones laborales y demandas cambiantes del mercado. Además, el respeto al contrato laboral ya sea expreso o tácito, escrito o verbal, individual o de grupo, es crucial para establecer relaciones laborales justas y equitativas. Tanto para el empleador como para el trabajador, cumplir con los términos acordados crea un ambiente laboral basado en la confianza y la transparencia, contribuyendo al bienestar y éxito a largo plazo en el entorno laboral.

El derecho a la estabilidad laboral es fundamental para el bienestar individual y colectivo. No solo representa la seguridad económica y emocional de los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad. La existencia de legislación laboral que respalde este derecho es esencial para prevenir despidos injustos, garantizando así la protección de los empleados y creando un entorno laboral equitativo.

En Ecuador, la consideración del trabajo como un derecho fundamental y económico es esencial para el progreso del país. La estabilidad laboral no solo resguarda los derechos individuales de los trabajadores, sino que también fortalece la dinámica económica nacional al fomentar la productividad y la inversión en capital humano. Garantizar la estabilidad laboral emerge como una estrategia clave para asegurar la efectividad de los derechos económicos y contribuir al desarrollo equitativo y sostenible de Ecuador.

Los contratos de trabajo temporales y la estabilidad laboral, se observa una dualidad de perspectivas: mientras que estos contratos ofrecen flexibilidad a las empresas y oportunidades para trabajadores y empleadores en ciertos escenarios, también plantean desafíos y preocupaciones en términos de estabilidad y derechos laborales. La intersección entre la teoría legal, las regulaciones específicas, y la realidad práctica destaca la necesidad de un enfoque equitativo que equilibre las necesidades empresariales con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

A pesar de las ventajas que los contratos temporales pueden proporcionar en términos de flexibilidad empresarial y oportunidades para trabajadores y empleadores, las desventajas recaen de manera considerable en los trabajadores. La inestabilidad laboral, la falta de beneficios esenciales, la posibilidad de abusos y la limitación en las oportunidades de desarrollo profesional plantean cuestionamientos éticos y resaltan la necesidad de medidas correctivas. Abordar estas desigualdades es esencial para construir un entorno laboral más justo, donde los derechos de los trabajadores sean salvaguardados y se promueva la equidad en las relaciones laborales.

La contratación temporal en Ecuador y Chile, aunque comparte la práctica común de utilizar contratos temporales para abordar necesidades empresariales específicas, revela divergencias significativas en la regulación y aplicación de estos acuerdos. Ambos países enfrentan desafíos comunes, como la inestabilidad laboral, la falta de beneficios y la limitación en las oportunidades de desarrollo profesional para los trabajadores temporales.

La dualidad entre similitudes y diferencias destaca la necesidad de abordar estas cuestiones mediante políticas laborales más equitativas y la implementación efectiva de medidas de protección. La vulnerabilidad de los trabajadores temporales ya sea por desconocimiento de sus derechos o por la falta de garantías laborales, subraya la importancia de un enfoque integral para garantizar un entorno laboral más justo y sostenible en ambos países. La creación de condiciones laborales equitativas, independientemente de la naturaleza temporal del empleo, debe ser una prioridad para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en la actualidad y en el futuro.

### Referencias bibliográficas

Alonso, M. y Casas, M. E. (2000). Derecho del trabajo. Civitas.

Arce Ortiz, E. G. (2006). Estabilidad laboral y contratos temporales.

Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución 220A
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Registro Oficial No. 449.
- Bayas, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, (22), 20-23.
- García, Á., De Lama, M. y Quiroz, L. (2015). Manual de contratación laboral. Gaceta Jurídica.
- H. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*. Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Loza, J. I. L., Bermúdez, M. A. G., & Narváez, H. O. R. (2023). Elementos Sustanciales del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 9(2), 541-570.
- Paguay Duchí, M. Á., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495-511.
- Peset, J. M. G., Ortega, J. G., Mellado, C. L. A., Pastor, M. A. B., Pellicer, Á. B., Ruiz, L. M. C., ... & Pérez, C. V. (2021). *Derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3).
- Remache, J. D. B., Muñoz, L. C. C., & López, L. N. C. (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 248-260.
- Salinas Mirava, L. D. (2021). Incidencia de la última remuneración en la liquidación por terminación del contrato de trabajo, análisis jurídico (Bachelor's thesis).
- Sánchez García, E. G. (2019). Aceptación legal del contrato de trabajo en Ecuador y Venezuela: un estudio comparado. *Gaceta Laboral*, 25(3).
- Vega, R. V. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto.
- Yucra, M. G. L., & Cheje, S. A. P. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*, (57), 313-320.