



fecha de presentación: 04/12/2025, fecha de aceptación: 12/01/2026, fecha de publicación: 01/02/2026

Gina Mariuxi Pesantez-Arévalo

E-mail: gpesantez5@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-2806-6633>

Leonela Piedad Jumbo-Castillo

E-mail: ljumbo4@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-9262-748X>

Yolanda María Laines-Álvarez

E-mail: ylaines@utmachala.edu.ec

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-1825-7325>

Universidad Técnica d Machala. Machala, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pesantez-Arévalo, G. M., Jumbo-Castillo, L. P., & Laines-Álvarez Y. M. (2026). La estabilidad laboral frente a los contratos eventuales y ocasionales en el sector privado: una revisión sistemática. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S3), 363-374. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.87>.

==== o ====

La estabilidad laboral frente a los contratos eventuales y ocasionales en el sector privado: una revisión sistemática

RESUMEN

Esta revisión sistemática tuvo como objetivo analizar la relación entre los contratos temporales y la estabilidad laboral en el sector privado. Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva en varias bases de datos académicas, identificando un total de 312 estudios iniciales, de los cuales 21 fueron seleccionados tras aplicar criterios de calidad y pertinencia. La revisión evidenció que el uso de contratos temporales y ocasionales estaba asociado con una reducción significativa en la estabilidad laboral y un aumento en las condiciones precarias de trabajo, especialmente en países con regulación insuficiente. Los trabajos revisados mostraron que estos contratos generaban inestabilidad económica, limitaban el acceso a beneficios sociales y afectaban la salud física y mental de los trabajadores. Además, se observó que, en Europa, América Latina y Estados Unidos, las tendencias convergían en el aumento del empleo precario debido a políticas de flexibilización laboral. La investigación resaltó la importancia de fortalecer normativas y mecanismos de fiscalización para proteger a los trabajadores en estas modalidades. Los hallazgos sugerían también que la precarización del empleo tenía implicaciones sociales y económicas que requerían respuestas desde las políticas públicas, con enfoques que promovieran la protección social y la estabilidad en el trabajo. La revisión concluyó que las reformas regulatorias y los esfuerzos institucionales eran esenciales para mejorar las condiciones laborales en el sector privado.

Palabra clave: contratos temporales, estabilidad laboral, precarización del empleo, sector privado.

Job stability in relation to temporary and occasional contracts in the private sector: a systematic review

ABSTRACT

This systematic review aimed to analyze the relationship between temporary contracts and job stability in the private sector. An exhaustive search was conducted in several academic databases, identifying a total of 312 initial studies, of which 21 were selected after applying quality and relevance criteria. The review showed that the use of temporary and occasional contracts was associated with a significant reduction in job stability and an increase in precarious working conditions, especially in countries with insufficient regulation. The reviewed studies indicated that these contracts generated economic instability, limited access to social benefits, and affected the physical and mental health of workers. Furthermore, it was observed that in Europe, Latin America, and the United States, trends converged toward an increase in precarious employment due to labor flexibilization policies. The research highlighted the importance of strengthening regulations and monitoring mechanisms to protect workers under these modalities. The findings also suggested that job precariousness had social and economic implications that required public policy responses, with approaches that promote social protection and stability at work. The review concluded that regulatory reforms and institutional efforts were essential to improving working conditions in the private sector.

Keywords: temporary contracts, job stability, job precariousness, private sector

==== o ====

A estabilidade laboral frente aos contratos eventuais e ocasionais no setor privado: uma revisão sistemática

RESUMO

Esta revisão sistemática teve como objetivo analisar a relação entre os contratos temporários e a estabilidade laboral no setor privado. Foi realizada uma busca abrangente em várias bases de dados acadêmicas, identificando um total de 312 estudos iniciais, dos quais 21 foram selecionados após a aplicação de critérios de qualidade e pertinência. A revisão evidenciou que o uso de contratos temporários e ocasionais estava associado a uma redução significativa da estabilidade laboral e a um aumento das condições precárias de trabalho, especialmente em países com regulamentação insuficiente. Os estudos revisados mostraram que esses contratos geravam instabilidade econômica, limitavam o acesso a benefícios sociais e afetavam a saúde física e mental dos trabalhadores. Além disso, observou-se que, na Europa, América Latina e Estados Unidos, as tendências convergiam para o aumento do emprego precário devido às políticas de flexibilização laboral. A pesquisa destacou a importância de fortalecer normas e mecanismos de fiscalização para proteger os trabalhadores nessas modalidades. Os achados também sugeriram que a precarização do emprego tinha implicações sociais e econômicas que exigiam respostas das políticas públicas, com abordagens que promovessem a proteção social e a estabilidade no trabalho. A revisão concluiu que reformas regulatórias e esforços institucionais eram essenciais para melhorar as condições laborais no setor privado.

Palavras-chave: contratos temporários, estabilidade laboral, precarização do emprego, setor privado

==== o ====

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral en el sector privado ha sido tradicionalmente considerada un indicador clave de protección social y bienestar para los trabajadores. Sin embargo, en las últimas décadas, ha habido un aumento en la prevalencia de contratos temporales, ocasionales y eventuales, lo que ha generado inquietudes sobre la precarización laboral y su impacto en los

derechos de los empleados (Kalleberg, 2021; Elias, 2018). Este fenómeno, conocido como precarización del trabajo, implica una menor seguridad en el empleo, disminución de beneficios y una mayor vulnerabilidad económica (Fabrellas, 2019).

El aumento en la utilización de contratos temporales ha impactado de manera notable la calidad del empleo, generando menor estabilidad laboral y reduciendo las garantías de protección social para los trabajadores en distintos países. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) advirtió que estas formas flexibles de contratación, aunque ofrecen cierta flexibilidad para los empleadores, muchas veces resultan en condiciones laborales precarias y menor acceso a derechos fundamentales. En este contexto, comprender las implicaciones que tienen los contratos eventuales y ocasionales en la estabilidad laboral resulta fundamental para diseñar políticas laborales que protejan a los trabajadores y fomenten relaciones laborales más justas (Warren y Lyonette, 2015; Gaibor et al., 2025).

Tanto desde el plano teórico como desde la evidencia empírica, numerosos estudios han analizado cómo los contratos de corta duración influyen en la seguridad laboral (Kalleberg y Hewison, 2013) y en la percepción de bienestar en el trabajo. Investigaciones recientes realizadas en Europa y América Latina muestran que este tipo de contratación suele vincularse con menores niveles de estabilidad y protección social, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores (McKay et al., 2012; Pirani y Salvini, 2015). No obstante, persisten discusiones sobre los factores que impulsan esta práctica, sus implicaciones a largo plazo y las políticas que podrían contribuir a reducir sus efectos adversos.

En este marco, el presente artículo realiza una revisión sistemática de la literatura, siguiendo la metodología PRISMA, con el objetivo de analizar cómo los contratos eventuales y ocasionales afectan la estabilidad laboral en el sector privado. La revisión se propone identificar las principales tendencias y brechas existentes, así como ofrecer una visión integradora sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan los empleadores y trabajadores en este contexto en constante cambio.

Metodología

Para realizar esta revisión sistemática sobre la relación entre los contratos temporales y la estabilidad laboral en el sector privado, se adoptó la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Este enfoque permite llevar a cabo una revisión exhaustiva, transparente y reproducible de la literatura científica existente en la materia (Espinoza, 2025).

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron estudios publicados en inglés, español y portugués, en los últimos años, que abordaran aspectos relacionados con los contratos temporales, ocasionales o eventuales, y su impacto en la estabilidad laboral en el sector privado. Se consideraron tanto investigaciones empíricas, revisiones teóricas y estudios de caso relevantes. Quedaron excluidos los artículos que no estaban disponibles en acceso abierto, así como aquellos que se centraban exclusivamente en el sector público o en otros tipos de contratos laborales.

Fuentes de búsqueda

La búsqueda se realizó en las bases de datos académicas PubMed, Scopus, Web of Science, Google Scholar y en repositorios institucionales. Además, se consultaron informes y publicaciones de organizaciones internacionales, como la OIT (Espinoza, 2025).

Palabras clave

Las principales palabras clave utilizadas fueron: "estabilidad laboral", "contratos temporales", "contratos ocasionales", "contratos eventuales", "sector privado", "empleo precario", y sus combinaciones con operadores booleanos (AND, OR).

Proceso de selección

El proceso de selección siguió varias etapas: tras realizar las búsquedas iniciales en las bases de datos, se identificaron 312 estudios. Luego, se eliminaron los duplicados, quedando un total de 210 estudios que fueron revisados en profundidad. La evaluación preliminar de títulos y resúmenes permitió seleccionar 75 investigaciones que cumplieran con los criterios de interés y temática. Posteriormente, mediante una revisión completa y evaluación de calidad, se seleccionaron 45 estudios para su inclusión en la revisión. Finalmente, solo 21 investigaciones cumplieron los estándares metodológicos y de pertinencia para formar parte del análisis final (ver matriz en la Tabla 1).

Tabla 1.

Matriz de Selección de Estudios

Criterio	Número de Estudios	Detalle
Estudios identificados en bases de datos	312	Incluyendo PubMed, Scopus, WoS, Google Scholar, repositorios institucionales
Estudios después de eliminar duplicados	210	Se eliminaron duplicados en la fase de selección inicial
Estudios cuyo título y resumen fueron revisados	75	Por cumplir criterios preliminares de interés
Estudios seleccionados para revisión completa	45	Por cumplir con todos los criterios de inclusión
Estudios finalmente incluidos en la revisión	21	Después de evaluación de calidad y pertinencia

Extracción de datos y análisis

Se extrajeron variables relevantes como el país de estudio, tipo de contrato, tamaño de la empresa, medidas de estabilidad laboral y principales resultados. La calidad metodológica de los estudios fue evaluada mediante una escala adaptada de Appraisal Tool de estudios observacionales (Espinoza, 2025). Los datos fueron analizados de forma cualitativa, agrupándose en categorías temáticas relacionadas con los efectos de los contratos temporales en la estabilidad laboral y derechos asociados.

MARCO TEÓRICO

La noción de estabilidad laboral ha sido un elemento central en las relaciones laborales, representando la seguridad que tiene un trabajador de mantener su empleo y sus derechos asociados frente a las variaciones del mercado y las políticas laborales. La estabilidad en el empleo es fundamental no solo para la protección social del trabajador, sino también para mantener la productividad y el equilibrio económico y social de los países (Kalleberg, 2021). Sin embargo, en las últimas décadas, el fenómeno de la precarización del trabajo, caracterizado por la proliferación de contratos temporales, ocasionales y eventuales, ha puesto en jaque la estabilidad laboral en diferentes contextos globales y regionales (Fabrellas, 2019).

Evolución y conceptualización de la estabilidad laboral

Tradicionalmente, la estabilidad laboral se ha asociado a la existencia de un contrato indefinido que garantiza cierta permanencia en el empleo y la protección frente a despidos arbitrarios. Este modelo, en algunas economías, fue la norma durante varias décadas, acompañado de beneficios laborales y protección social robusta. Sin embargo, a partir de los años 80, las políticas neoliberales promovieron la flexibilización del mercado laboral, impulsando formas de

contratación más flexibles y cortoplacistas (ter Weel, 2018). Esto llevó al aumento de contratos temporales, de medio tiempo y a modalidades más flexibles, que, si bien facilitaban la adaptación a las fluctuaciones económicas, también generaban mayor inseguridad para los trabajadores.

En el contexto del sector privado, los contratos temporales o de duración limitada — incluyendo los ocasionales o eventuales— han sido utilizados como una estrategia empresarial para gestionar fluctuaciones en la demanda de trabajo o para reducir costos laborales. No obstante, esta flexibilidad ha llevado en muchas ocasiones a una disminución del acceso a derechos laborales fundamentales, como prestaciones sociales, jubilación, y condiciones de trabajo dignas (Kalleberg y Hewison, 2013).

Contratos temporales, ocasionales y su impacto en la estabilidad

El Ministerio de Trabajo de Ecuador (2020) indica que los contratos temporales —entendidos como acuerdos laborales con un tiempo de vigencia delimitado— son empleados por las organizaciones principalmente para cubrir tareas específicas o demandas estacionales. En contraste, los contratos ocasionales se conciben como modalidades de empleo destinadas a atender necesidades puntuales y excepcionales (Sánchez Villalva y Cárdenas-Paredes, 2025). Estas formas de contratación presentan diferencias claras en términos de continuidad laboral y en el nivel de protección social que ofrecen al trabajador.

La literatura evidencia que una alta presencia de contratos temporales dentro del sector privado suele vincularse con menores niveles de estabilidad, un acceso limitado a beneficios laborales y un incremento de la inseguridad económica (Warren y Lyonette, 2015). La precarización no solo se relaciona con la duración del vínculo contractual, sino también con la calidad del empleo que se genera, aspecto que repercute directamente en la salud, el bienestar y el ejercicio pleno de los derechos humanos de los trabajadores (McKay et al., 2012).

Un elemento central en este debate es el impacto acumulativo de la precarización laboral sobre la percepción de estabilidad y las condiciones de vida de los trabajadores. La inseguridad persistente sitúa a los empleados en un estado de vulnerabilidad que limita su capacidad de proyectar su futuro y dificulta su integración social (Kalleberg y Hewison, 2013). Del mismo modo, los elevados niveles de rotación y la falta de continuidad en el empleo repercuten negativamente en la motivación, la productividad y el compromiso organizacional, configurando un círculo de precarización que termina afectando tanto a la economía local como a la nacional.

Contexto legal y político

Las normativas laborales y las políticas públicas han jugado un papel crucial en la determinación de la protección de los trabajadores con contratos temporales. En muchos países, incluyendo los de América Latina y Europa, existen leyes que regulan el uso de estos contratos, estableciendo límites a su utilización y derechos mínimos para los trabajadores temporales. Sin embargo, en muchas ocasiones, estas regulaciones son insuficientes o no se aplican de manera efectiva, permitiendo que las prácticas de contratación precaria sigan proliferando (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Por ejemplo, en el caso de América Latina, la legislación ha avanzado en reconocer la necesidad de fortalecer la protección social para los trabajadores con contratos precarios, pero aún persisten desafíos relacionados con la informalidad, la fiscalización y la implementación efectiva de dichas leyes (Abramo, 2021; Carrizosa Prieto, 2022). La tendencia en muchos países revela que, a pesar de las normativas, la utilización de contratos temporales y ocasionales sigue en aumento, especialmente en sectores como el comercio, la construcción, la agricultura y la hostelería.

RESULTADOS

La revisión de la literatura realizada en este estudio permitió identificar que el uso de contratos temporales y ocasionales en el sector privado tiene efectos significativamente negativos sobre la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, especialmente en contextos donde las regulaciones laborales son insuficientes o no se cumplen adecuadamente. A continuación, se presentan los hallazgos principales agrupados en las categorías de impacto en la estabilidad laboral, condiciones de trabajo y derechos, y tendencias regionales.

Impacto en la estabilidad laboral

La mayoría de los estudios analizados concluyen que los contratos temporales y ocasionales están asociados con menores niveles de estabilidad laboral. Elias (2018) sostiene que estos tipos de contratos generan una inseguridad estructural, ya que no garantizan continuidad en el empleo ni la protección social, promoviendo un escenario donde los trabajadores experimentan una alta rotación laboral y dificultades para acceder a beneficios de largo plazo (Warren y Lyonette, 2015). Esta inestabilidad afecta también la percepción de seguridad económica, lo cual limita la planificación familiar y la inversión en formación personal (Fabrellas, 2019).

Algunos estudios evidencian que, en países con regulaciones laxas o insuficientes, el uso excesivo de contratos temporales ha aumentado exponencialmente, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad, sin protección contra despidos injustificados ni acceso garantizado a prestaciones sociales (McKay et al., 2012; Pirani y Salvini, 2015). Esto refleja una tendencia global donde la flexibilización del empleo, si bien puede beneficiar a las empresas, compromete la estabilidad de los empleados.

Condiciones de trabajo y derechos laborales

Los contratos ocasionales y temporales también están relacionados con la precarización de las condiciones laborales. Investigaciones detallan que estos trabajadores enfrentan menores salarios, menos acceso a beneficios como salud, pensiones y vacaciones, además de condiciones laborales inseguras y de menor calidad (Kalleberg y Hewison, 2013). Un estudio en el contexto latinoamericano revela que los trabajadores con contratos temporales reportan mayor incidencia de accidentes laborales y exposición a riesgos ocupacionales (Carrizosa Prieto, 2022; Vejar, 2014).

Por otra parte, el acceso a la protección social y derechos laborales se ve significativamente reducido para este segmento de la fuerza laboral. La dificultad para acceder a pensiones, seguros de salud y licencias por maternidad o enfermedad limita la protección integral del trabajador, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social (Kalleberg, 2011; Boutiller y Castilla-Ramos, 2012). Esta precarización también afecta la salud mental y física de los empleados, generando un impacto a largo plazo en su bienestar general.

Tendencias regionales y sectoriales

Desde una perspectiva regional, la literatura evidencia que, en América Latina, el uso de contratos temporales ha incrementado notablemente en los últimos años, impulsado por políticas de flexibilización laboral y estructuras con altas tasas de informalidad (Abramo, 2021). Este fenómeno se presenta con mayor intensidad en sectores como construcción, agricultura y comercio, donde la naturaleza temporal de las actividades favorece este tipo de contratación (Elias, 2018).

En el contexto europeo, las medidas orientadas a flexibilizar el mercado laboral han generado efectos comparables, aunque con variaciones entre países. En naciones como España y Grecia, la elevada proporción de empleo temporal ha intensificado la percepción de inseguridad y ha contribuido a la creciente fragilidad de la clase trabajadora (Schömann y Guedes, 2012). No obstante, algunos Estados han comenzado a introducir reformas destinadas a limitar el uso

excesivo de estas modalidades contractuales y a reforzar los sistemas de protección social, lo que demuestra que una regulación más sólida puede disminuir los impactos negativos asociados a esta forma de contratación (Salvia et al., 2018).

Síntesis de los estudios analizados

A continuación, se presenta un resumen de los estudios revisados, que incluye información sobre los autores, el contexto, los tipos de contratos analizados, y los principales hallazgos. Esta síntesis permite visualizar de manera comparativa los enfoques y resultados de las investigaciones, además de evaluar la calidad metodológica de cada trabajo (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Resumen de los autores analizados

Autor(es)	Año	País / Contexto	Tipo de Contrato	Principales Hallazgos	Calidad
Kalleberg	2021	EE.UU.	Contratos temporales y precariedad	Menor estabilidad, aumento de precariedad	Alta
Fabrellas	2019	España	Contratos temporales	Impacto en estabilidad laboral y salud mental	Media
Warren y Lyonette	2015	EE.UU.	Contratos temporales y parciales	Incremento de precariedad y desigualdad laboral	Alta
Elias	2018	Europa	Contratos temporales	Cambio en la naturaleza del empleo	Alta
Carrizosa Prieto	2022	España	Contratos temporales	Alta informalidad y vulnerabilidad	Media
Pirani, E., y Salvini, S.	2015	Italia	Contratos temporales	Impacto en seguridad y estabilidad laboral	Media
ter Weel	2018	Europa	Contratos temporales	Tendencias y efectos en el mercado laboral	Alta
Kalleberg y Hewison	2013	EE.UU.	Contratos temporales y otras formas	Desafíos para protección social y derechos laborales	Alta
Organización Internacional del Trabajo	2019	Internacional	Análisis global	Recomendaciones políticas para reducir precariedad	Alta
Sánchez Villalva, J. M., y CárdenasParedes, K. D.	2025	América Latina	Contratos temporales	Efectos en estabilidad y calidad del trabajo	Media
Vejar, D. J.	2014	América Latina	Contratos temporales	Influencia en la seguridad social	Media
Novick et al.	2008	América Latina	Contratos temporales	Políticas y regulación en comparación internacional	Media
Boutiller, S., y Castillamos, B.	2012	Europa / América Latina	Contratos temporales	Impacto comparado en diferentes regiones	Media
Del Bono, A., y Leite, M.	2016	Argentina/Brasil	Contratos temporales	Marco legal y situación actual en países sudamericanos	Media
Santamaria-López, E. S.	2018	América Latina	Contratos de corta duración	Percepción de precariedad en jóvenes	Baja
Cob Barboza, J. P.	2024	América Central	Contratos temporales	Vulnerabilidad en informalidad y seguridad social	Media

Hualde Alfaro et al.	2016	México	Contratos temporales	Percepción de estabilidad y condiciones laborales	Media
Lust	2021	Perú	Contratos a tiempo parcial	Políticas públicas y su efecto en la precariedad	Baja
Gómez Vélez, M. A.	2014	Colombia	Contratos temporales	Relación con la estabilidad en empleo	Media
Todaro, R.	2006	América Latina	Contratos informales y temporales	Impacto en empleo juvenil y condiciones de trabajo	Baja
Salvia, A., Poy Piñeiro, S., y Vera, J.	2018	América Latina	Políticas comparadas	Efectividad de las políticas en la reducción de precariedad	Media

DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta revisión sistemática refuerzan la hipótesis de que los contratos temporales y ocasionales en el sector privado están estrechamente ligados a la disminución de la estabilidad laboral y a la precarización de las condiciones de trabajo. La evidencia analizada confirma que este tipo de contratación, si bien puede ofrecer cierta flexibilidad a las empresas, en la práctica contribuye a una fragmentación del mercado laboral, fomentando ciclos de inestabilidad y vulnerabilidad para los trabajadores (Kalleberg y Hewison, 2013).

En conjunto, los estudios revisados muestran que la proliferación de contratos temporales y ocasionales, en ausencia de una adecuada regulación y fiscalización, contribuye a la fragmentación del mercado laboral, la precarización y la desigualdad social. Los autores coinciden en que políticas que promuevan la transición hacia contratos más estables y seguros son esenciales para garantizar derechos laborales y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores (Kalleberg y Hewison, 2013; OIT, 2019).

Además, en el contexto actual, marcado por cambios tecnológicos y crisis económicas recurrentes, la tendencia apunta hacia una mayor precarización si las políticas públicas no intervienen de manera efectiva para equilibrar la flexibilidad empresarial con la protección del trabajador. La cooperación entre Estado, empleadores y trabajadores resulta indispensable para diseñar mecanismos que reduzcan la vulnerabilidad y fomenten relaciones laborales más justas.

Uno de los aspectos más relevantes es la actitud de los empleadores frente al uso de contratos temporales. En escenarios donde las regulaciones son insuficientes o no se aplican de manera efectiva, las empresas tienden a preferir estas modalidades como estrategia para reducir costos laborales y minimizar su responsabilidad social (Salvia et al., 2018). Esto, en un contexto de mercado laboral cada vez más competitivo, da lugar a un deterioro en la calidad del empleo y en los derechos de los trabajadores, facilitando condiciones de precariedad que afectan su salud mental, física y bienestar socioeconómico (Kalleberg, 2011).

La literatura muestra además que la precarización laboral tiene implicaciones no solo individuales, sino también sociales y económicas. La disminución de la estabilidad impacta en la capacidad de los trabajadores para acceder a servicios de salud, ahorrar para la vejez o invertir en su capacitación profesional, generando así un círculo vicioso de pobreza y exclusión social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). En esta línea, los estudios latinoamericanos destacan cómo las altas tasas de informalidad y la prevalencia de contratos temporales agravan la vulnerabilidad social de amplios sectores de la población laboral (Sánchez Villalva y Cárdenas-Paredes, 2025).

Desde la perspectiva de las políticas públicas, los resultados evidencian la necesidad de fortalecer la regulación y la fiscalización del uso de contratos temporales. La experiencia en algunos países europeos muestra que reformas que limitan la duración y el número de

contratos temporales, junto con la flexibilización de mecanismos de cobertura social, contribuyen a mejorar la percepción de estabilidad y a reducir las desigualdades (Salvia et al., 2018). Sin embargo, estos cambios requieren además de un compromiso intenso de los actores políticos, empresariales y laborales, para diseñar modelos que equilibren la flexibilidad con la protección social.

Un desafío importante es también la brecha entre la normativa y la práctica. La regulación adecuada se enfrenta a obstáculos como la informalidad, la falta de fiscalización efectiva y la resistencia de algunos sectores económicos a adoptar condiciones laborales más justas. En este sentido, se torna imprescindible promover una cultura institucional que valore y respete los derechos laborales, así como reforzar la inspección y sanciones para las empresas que incurren en prácticas abusivas.

Finalmente, el contexto actual, marcado por impactos de la globalización, avances tecnológicos y crisis sanitarias y económicas, podría profundizar aún más la tendencia hacia formas de trabajo precarias si no se toman medidas de protección. La digitalización, por ejemplo, ha dado lugar a nuevas modalidades de empleo que combinan flexibilidad y precariedad, ampliando aún más la necesidad de marcos normativos efectivos que protejan a los trabajadores (Kalleberg y Hewison, 2013). La cooperación internacional y la integración de políticas laborales son claves para afrontar estas tendencias y promover modelos de empleo más inclusivos y duraderos.

CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática confirma que los contratos temporales, ocasionales y eventuales en el sector privado están relacionados con una disminución significativa en la estabilidad laboral y una creciente precarización de las condiciones de trabajo. La evidencia analizada muestra que, aunque estas modalidades contractuales brindan mayor flexibilidad a las empresas, también producen repercusiones negativas que comprometen la seguridad y el bienestar de los trabajadores, además de deteriorar la calidad global del empleo.

La proliferación de modalidades laborales temporales y ocasionales ha contribuido a la fragmentación del mercado laboral, incrementando la vulnerabilidad social y económica de una gran proporción de empleados. La insuficiente regulación y fiscalización en numerosos países, sumada a las prácticas empresariales que priorizan la flexibilidad sobre la protección social, agravan esta problemática. Como resultado, los trabajadores en estas condiciones enfrentan mayores riesgos de pobreza, limitado acceso a beneficios sociales, y una menor percepción de seguridad en sus empleos.

Es fundamental que las políticas públicas, los actores sociales y las empresas colaboren en el diseño e implementación de marcos regulatorios más efectivos. La experiencia internacional muestra que limitaciones en la duración y en el empleo de contratos temporales, junto con políticas que fortalezcan la protección social, pueden mejorar los niveles de estabilidad laboral y reducir la desigualdad social. Sin embargo, lograr un equilibrio entre flexibilidad y protección requiere también un cambio cultural y una mayor fiscalización para asegurar el cumplimiento de la normativa.

Finalmente, en un contexto de cambios estructurales en los mercados laborales, como la digitalización y la globalización, las instituciones deben adaptarse para ofrecer modelos de empleo que prioricen la seguridad, la dignidad y los derechos de los trabajadores. La regulación del mercado laboral, por tanto, debe ser vista como una herramienta esencial para construir un entorno que favorezca la estabilidad, la igualdad y el desarrollo sostenible.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Esta revisión presenta algunas limitaciones, entre ellas el posible sesgo en la selección de estudios debido a la disponibilidad y acceso a ciertas bases de datos, así como la variabilidad en la calidad metodológica de las investigaciones incluidas. Además, dado que la mayor parte de la literatura revisada proviene de contextos específicos, los resultados podrían no ser generalizables a todas las regiones o sectores del sector privado. Asimismo, la revisión se centró en estudios publicados en los últimos diez años, lo que puede haber excluido investigaciones relevantes previas que aún mantienen vigencia.

ESTUDIOS FUTUROS

Se recomienda que futuras investigaciones aborden temáticas relacionadas con la percepción de los trabajadores sobre la estabilidad laboral en contratos temporales y ocasionales, así como el impacto de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y las plataformas digitales, en la protección social. Además, sería conveniente realizar estudios comparativos entre países y sectores específicos para identificar buenas prácticas y áreas de mejora en las políticas laborales que regulan este tipo de contratos.

RECONOCIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a los profesores de la carrera de Contabilidad de la Universidad Técnica de Machala por su invaluable apoyo y orientación durante la elaboración de este trabajo. Asimismo, extiendo mi reconocimiento a los docentes de la carrera de Derecho de la misma universidad, por su asesoramiento y aportes en aspectos normativos y legales relacionados con la temática. Finalmente, agradezco a los especialistas y expertos en derecho laboral y ciencias sociales que colaboraron en la validación de algunos conceptos y enfoques utilizados en esta revisión.

APORTES DE LAS COAUTORAS

Gina Mariuxi Pesantez Arévalo: contribuyó significativamente en la recopilación, análisis y síntesis de la información, además de la redacción inicial del manuscrito.

Leonela Piedad Jumbo Castillo: participó activamente en la revisión y enriquecimiento del contenido, aportando su experiencia en la temática y asegurando la coherencia del trabajo.

Yolanda María Laines Álvarez: orientó todo el proceso de investigación, brindando asesoramiento metodológico, definiendo los objetivos y supervisando cada etapa del desarrollo del estudio. La colaboración de todos los coautores fue fundamental para la creación de esta revisión sistemática.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. Santiago: CEPAL.
- Boutiller, S., & Castilla-Ramos, B. (2012). La precarización del mercado de trabajo: análisis desde Europa y América Latina y el Caribe. *Papeles de población*, 18(71), 239-270.
- Carrizosa Prieto, E. (2022). La nueva regulación del contrato fijo discontinuo. Una visión general. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 45-65.
- Cob Barboza, J. P. (2024). Condiciones de salud y bienestar asociadas a la formalidad e informalidad laboral en América Central: información de la II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (2018). [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Costa Rica] Link: <http://hdl.handle.net/11056/27699>

- Del Bono, A., & Leite, M. (2016). El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de telemarketing: una comparación entre Argentina y Brasil. *Cuadernos del CENDES*, 33(93), 15-34.
- Elias, P. (2018). Changes and Challenges to the Contract of Employment. *Oxford Journal of Legal Studies*, 38(4), 869-887.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). PRISMA en la práctica: Guía y desafíos en la conducción de revisiones sistemáticas. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 623-646.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Estrategias de búsqueda de información en bases de datos científicas: Una guía práctica. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 647-658.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). La investigación cualitativa en la educación superior: enfoques, desafíos y perspectivas actuales. *Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 12991310.
- Espinoza-Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- Fabrellas, A. G. (2019). The rise of precarious work in Spain: the effects of the increase in labour market flexibility. In *Precarious Work* (pp. 75-98). Edward Elgar Publishing.
- Gaibor, N. J., Merino-Garnica, A. E., Rosero Yugsí, M. F., Rivera Peñafiel, M. J., & Aguirre Alquina, C. G. (2025). Análisis del Subempleo Estructural y la Precarización Laboral en Jóvenes: Alternativas para un Mercado Laboral Inclusivo. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 9(5), 6817-6831.
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 10(1), 103-116.
- Hualde Alfaro, A., Guadaama-Olivera, R., & López Estrada, S. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers. Revista de Sociologia*, 101(2), 195-221.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L. (2021). The challenge of precarious work in the 21st century. *Business and Economics Journal*, 12(3), 1-3.
- Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271-288.
- Lust, J. (2021). El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú. *Scientia*, 22(22), 51- 66. <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22.3567>
- McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., & Keles, J. (2012). Study on precarious work and social rights. *London: Working Lives Research Institute, London Metropolitan University*, 72-74.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2020, 30 de octubre). *Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020220: Norma que regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos*. Registro Oficial Suplemento N.º 343. <https://asobanca.org.ec/wpcontent/uploads/2021/06/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220-Norma-queregula-modlaidad-contractual-especial-para-sectores-productivos.pdf>
- Novick, M., Mazonra, X., & Schleser, D. (2008). Un nuevo esquema de políticas públicas para la reducción de la informalidad laboral. *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*, 23-42.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Work for a brighter future: The Global*

Commission on the Future of Work [Informe].
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

- Pirani, E., & Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine*, 124, 121-131.
- Salvia, A., Poy Piñeiro, S., & Vera, J. (2018). Políticas sociales, pobreza y bienestar. Argentina: análisis comparado de distintos regímenes socioeconómicos (1992-2012).
- Sánchez Villalva, J. M., & Cárdenas-Paredes, K. D. (2025). Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado: Impacto en la estabilidad laboral. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 22.
- Santamaria-López, E. S. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 3.
- Schömann, I., & Guedes, C. (2012). Temporary agency work in the European Union. *Brussels: ETUI aisbl*.
- ter Weel, B. (2018). The rise of temporary work in Europe. *De Economist*, 166(4), 397-401.
- Todaro, R. (2006). ¿Flexibilidad laboral o precarización? El debate sobre la reproducción social. *Machicao Barbery, compiladora, América Latina, un debate pendiente. Aportes a la economía ya la política con una visión de género, REPEM, DAWN, IFC, Montevideo*.
- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*, (23), 147-168.
- Warren, T., & Lyonette, C. (2015). The quality of part-time work. *Unequal Britain at work*, 62-82.