



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación  
con la irrenunciabilidad de los derechos laborales

**Trabajo de titulación para optar al Título de Abogados de los Tribunales  
y Juzgados de la República del Ecuador**

**Autores:**

Méndez Piedrahita, Cristian Josué

Villa Villa, Jeison Andrés

**Tutor:**

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag.

**Riobamba, Ecuador. 2024**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

**Méndez Piedrahita Cristian Josué**, con cédula de ciudadanía **215001418-7** y **Villa Villa Jeison Andrés**, con cédula de ciudadanía **060393167-6**, autores del trabajo de investigación titulado: **“Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales”**, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

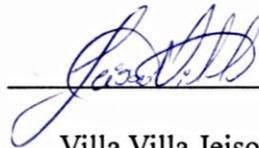
En Riobamba, 29 de octubre de 2024



Méndez Piedrahita Cristian Josué

C.I.: 215001418-7

**AUTOR**



Villa Villa Jeison Andrés

C.I.060393167-6

**AUTOR**



## ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de Riobamba, a los 12 días del mes de septiembre de 2024, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por los estudiantes **Méndez Piedrahíta Cristian Josué**, con cédula de ciudadanía **215001418-7** y **Villa Villa Jeison Andrés**, con cédula de ciudadanía **060393167-6** de la carrera **DERECHO** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado "**Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales**", por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag.

**TUTOR**

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación "**Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales**", presentado por **Méndez Piedrahita Cristian Josué**, con cédula de ciudadanía **215001418-7** y **Villa Villa Jeison Andrés**, con cédula de ciudadanía **060393167-6**, bajo la tutoría del Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag.; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de sus autores; no teniendo más que observar

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 13 de noviembre de 2024.

DR. ROMERO OVIEDO JORGE EUDORO  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**

DR. HIDALGO CAJO FREDY ROBERTO  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

DRA. MACHADO ASQUI ANA LUCIA  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

## CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-08.17  
VERSIÓN 01: 06-09-2021

# CERTIFICACIÓN

Que, Méndez Piedrahita Cristian Josué con CC: 215001418-7 y Villa Villa Jeison Andrés con CC: 060393167-6, estudiantes de la Carrera DERECHO, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "Las modalidades laborales para el acceso al empleo en Jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales", cumple con el 4%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio TURNITIN, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 29 de octubre de 2024

Dr. Fernando Patricia Peñafiel Rodríguez, Mag.  
TUTOR(A)

## **DEDICATORIA**

Al culminar esta etapa académica, mi corazón rebosa de gratitud hacia quienes han sido los pilares fundamentales de este logro. A mi madre, Omaira Piedrahita, cuyas oraciones han sido mi escudo y cuyo amor incondicional ha sido mi refugio en cada paso de este camino. A mi padre, Daniel Méndez, por compartir no solo su invaluable apoyo durante mi formación académica, sino también su sabiduría profesional y esos consejos que no hicieron que perdiera de vista la meta.

A mi hermano Daniel, mi eterno compañero de vida, quien con su presencia me impulsa a ser mejor cada día. Sus palabras de aliento y su fe en mí han sido motor en los momentos más difíciles de este recorrido.

Esta tesis representa no sólo años de esfuerzo y dedicación personal, sino también el fruto de un apoyo familiar. En cada página está plasmado el amor y la unión de una familia que supo darme la mano en los momentos difíciles. A ustedes, mi familia, dedico este logro con profunda gratitud y amor.

***Cristian Josué Méndez Piedrahita***

A la memoria de mi amado padre, Mario Efraín, cuya presencia espiritual continúa iluminando mi camino profesional. Aunque ya no estés físicamente, tu legado perdura en cada paso que doy.

A mi madre, Blanca Herlinda, pilar fundamental de mi vida. Su amor incondicional, sabiduría y ejemplo han sido la brújula que me guía hacia la excelencia personal y profesional.

A mis hermanos, Mauricio, Paola, y a mi cuñada Karla, por su apoyo inquebrantable. Sus palabras de aliento, su compañía y su fe en mí han sido el soporte que me ha permitido perseverar en este viaje académico.

Esta tesis es el fruto de un esfuerzo conjunto, nutrido por el amor de mi familia y forjado a través de las adversidades que he enfrentado y superado.

***Jeison Andrés Villa Villa***

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, fuente de toda sabiduría, como lo dice su palabra: 'El temor a Jehová es el principio del conocimiento'

A Jeison, Estrella, Steven, Luis y Yessenia, por cada sonrisa que me brindaron en el transcurso de mi vida académica, por regalarme momentos que añorare y guardaré en mi corazón, estar lejos de la familia fue un evento complejo, pero encontré refugio y convirtiéndose en mi segunda familia que me abrigó cuando el abrazo de casa se sintió lejano.

A cada uno de ustedes, le extiendo un cálido abrazo y un sincero agradecimiento por hacer de esta travesía académica un viaje lleno de momentos memorable, así como agradecerles por darme su apoyo cuando lo necesité.

***Cristian Josué Méndez Piedrahita***

A Dios por brindarme la sabiduría necesaria e indicarme que su tiempo es perfecto.

A mi alma mater, la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), por abrirme las puertas al conocimiento y brindarme la oportunidad de crecer académicamente en la noble carrera de Derecho.

A Cristian, Steven y Luis, por su camaradería y por compartir momentos inolvidables que han enriquecido mi experiencia universitaria. De igual forma, a cada profesional del Derecho que ha sabido compartirme sus conocimientos y experiencias.

A cada uno de ustedes, mi más sincero agradecimiento por hacer de este viaje académico una experiencia transformadora y llena de aprendizajes, no solo en el ámbito profesional sino también en el personal.

***Jeison Andrés Villa Villa***

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

ACTA FAVORABLE INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	18
1. INTRODUCCIÓN.....	18
1.1. Planteamiento del Problema.....	19
1.2. Justificación .....	20
1.3. Objetivos .....	21
1.3.1. Objetivo General.....	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	22
CAPÍTULO II.....	23
2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Estado del Arte.....	23
2.2. Aspectos Teóricos .....	26
2.2.1. UNIDAD I FUNDAMENTOS DOCTRINALES DEL DERECHO LABORAL.....	26
2.2.1.1. El contrato individual de trabajo.....	26
2.2.1.3. Sujetos que intervienen en la relación laboral .....	27
2.2.1.4. Obligaciones de los sujetos que intervienen en la relación laboral.....	27
2.2.1.4.1. Obligaciones del empleador.....	27
2.2.1.4.2. Obligaciones del trabajador .....	28

2.2.1.5.	Aspectos económicos y cronológicos del contrato individual de trabajo .....	28
2.2.1.5.1.	Remuneración .....	28
2.2.1.5.2.	Principios de la remuneración.....	28
2.2.1.5.3.	Clases de remuneración .....	29
2.2.1.5.4.	Remuneraciones adicionales .....	29
2.2.1.6.	Jornadas de trabajo.....	29
2.2.1.6.1.	Clasificación de las Jornadas .....	30
2.2.2.	UNIDAD II MARCO JURÍDICO DEL EMPLEO JUVENIL .....	30
2.2.2.1.	Principios Fundamentales del Derecho Laboral .....	30
2.2.2.1.1.	Principio de irrenunciabilidad.....	30
2.2.2.1.2.	Principio de igualdad y no discriminación en el empleo .....	30
2.2.2.1.3.	Principio de estabilidad y seguridad en el trabajo.....	31
2.2.2.1.4.	Principio in dubio pro operario .....	31
2.2.2.1.5.	Principio de intangibilidad.....	31
2.2.2.2.	Legislación Nacional.....	32
2.2.2.2.1.	Constitución de la República del Ecuador y derechos laborales de los jóvenes. 32	
2.2.3.	UNIDAD III MODALIDADES LABORALES PARA EL ACCESO AL EMPLEO EN JÓVENES.....	33
2.2.3.1.	Primera Modalidad. - Trabajo Juvenil tipificado en el Código de Trabajo.....	33
2.2.3.2.	Segunda Modalidad. - Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 emitido por el Ministerio del Trabajo .....	34
2.2.3.2.1.	Antecedentes .....	34
2.2.3.2.2.	Análisis.....	35
2.2.3.3.	Tercera Modalidad. - Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.....	36
2.2.3.3.1.	Antecedentes .....	36
2.2.3.3.2.	Finalidad.....	37
2.2.3.3.3.	Análisis crítico jurídico desde el campo laboral .....	37
2.2.3.3.4.	Obligaciones de las partes en las prácticas preprofesionales .....	37
2.2.3.3.5.	Derechos de los pasantes.....	38
2.2.3.3.6.	Sanciones .....	38
2.2.3.3.7.	Instructivo General de Pasantías .....	38
2.2.3.3.7.1.	Antecedentes.....	38
2.2.3.3.7.2.	Finalidad.....	38
2.2.3.3.7.3.	Análisis del instructivo .....	39

2.2.3.3.7.4.	Obligaciones de las partes involucradas en las pasantías .....	40
2.2.4.	UNIDAD IV BUENAS PRÁCTICAS PARA UNA REFORMA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL JUVENIL.....	40
2.2.4.1.	Conceptualización de buenas prácticas.....	40
2.2.4.1.1.	Criterios de selección de buenas prácticas.....	41
2.2.4.2.	Identificación de buenas prácticas para una reforma .....	41
2.2.4.2.1.	Importancia de la reforma en el contexto laboral juvenil .....	41
2.2.4.2.2.	Actualización del Código del Trabajo.....	42
2.2.4.2.3.	Implementación de convenios creados por la OIT.....	43
2.2.4.2.4.	Estudio comparativo de la normativa juvenil en otras legislaciones .....	44
	CAPÍTULO III .....	50
3.	METODOLOGÍA .....	50
3.1.	Hipótesis.....	50
3.2.	Unidad de Análisis .....	50
3.3.	Métodos.....	50
3.3.1.	Método inductivo .....	50
3.3.2.	Método deductivo .....	50
3.3.3.	Método jurídico-analítico.....	50
3.3.4.	Método de comparación jurídica.....	50
3.3.5.	Método histórico-lógico.....	51
3.4.	Enfoque de la Investigación.....	51
3.5.	Tipo de Investigación.....	51
3.5.1.	Investigación Dogmática.....	51
3.5.2.	Investigación Histórico-jurídica.....	51
3.5.3.	Investigación Jurídica Descriptiva .....	51
3.6.	Diseño de Investigación.....	51
3.7.	Población y muestra .....	51
3.7.1.	Población de estudio .....	51
3.7.2.	Tamaño de muestra .....	52
3.8.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	52
3.8.1.	Técnica.....	52
3.8.2.	Instrumento de Investigación.....	52
3.9.	Técnica para el tratamiento de información.....	52

CAPÍTULO IV .....	53
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	53
4.1. Resultados .....	53
4.1.1. Situación actual y vulneración de derechos laborales en las modalidades contractuales en los jóvenes .....	53
4.1.2. Normativa legal y buenas prácticas en la contratación laboral para jóvenes en el Estado ecuatoriano y legislaciones europeas .....	62
4.1.3. Mecanismos de protección y factibilidad jurídica para la inserción de jóvenes en el mercado laboral .....	64
4.2. Discusión.....	68
CAPÍTULO V.....	73
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	73
5.1. Conclusiones .....	73
5.2. Recomendaciones.....	75
BIBLIOGRAFÍA .....	78
ANEXOS .....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales obligaciones del empleador.....	27
Tabla 2 Principales obligaciones del trabajador .....	28
Tabla 3 Principios que regulan la remuneración.....	28
Tabla 4 Clases de remuneración .....	29
Tabla 5 Remuneraciones adicionales.....	29
Tabla 6 Clasificación de la jornada laboral.....	30
Tabla 7 Disposiciones legales sobre el Trabajo Juvenil .....	34
Tabla 8 Jornada Laboral del Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 .....	36
Tabla 9 Obligaciones de las partes en las prácticas preprofesionales.....	37
Tabla 10 Sanciones Ley de Pasantías .....	38
Tabla 11 Obligaciones Instructivo General de Pasantías.....	40
Tabla 12 Criterios de selección de buenas prácticas.....	41
Tabla 13 Convenio N°142 sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional ..	43
Tabla 14 Convención Iberoamericana de Derecho de los Jóvenes y su Protocolo Adicional en el Estado ecuatoriano .....	44
Tabla 15 Modalidades laborales para jóvenes en Chile.....	46
Tabla 16 Legislaciones que reconocen condiciones más favorables para la población juvenil .....	48
Tabla 17 Indicadores Laborales Generales 2023 .....	54
Tabla 18 Indicadores Laborales Juvenil 2023 .....	54
Tabla 19 Problemáticas Ley de Pasantías.....	61
Tabla 20 Incidencia del campo laboral en la Ley de Pasantías.....	61

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Vulneraciones. ....	55
Ilustración 2 Conocimiento sobre las Modalidades Laborales Juveniles. ....	56
Ilustración 3 Causas del desempleo / subempleo.. ....	57
Ilustración 4 Cumplimiento por parte de las empresas y empleadores. ....	58
Ilustración 5 Prácticas preprofesionales – Remuneración.....	59
Ilustración 6 Buenas prácticas.. ....	63

## RESUMEN

El contexto socioeconómico y político cambiante del Ecuador ha impactado significativamente en los derechos laborales de los jóvenes, dado que, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) puntualiza que el 50.7% de la población juvenil enfrenta problemas críticos en el aspecto laboral, pese a que la Constitución de la República del Ecuador de 2008 estableció un nuevo paradigma para que el derecho laboral ecuatoriano se conciba en observancia a principios y garantías constitucionales. El presente estudio busca analizar las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales. El objetivo principal es verificar si las modalidades laborales específicas para el acceso de los jóvenes al empleo vulneran el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, para ello, se optó por utilizar un enfoque investigativo variado, una metodología idónea y un instrumento de investigación adecuado a la problemática propuesta. En lo que refiere, al enfoque investigativo se puntualiza que la investigación es de tipo dogmática, histórico jurídica y jurídico descriptiva. En cuanto, a la metodología se emplearon el método deductivo, inductivo, jurídico -analítico, histórico -lógico y comparación jurídica. A su vez, el instrumento investigativo fue una guía de entrevista. Por otra parte, en cuanto los resultados obtenidos se destacan que las modalidades laborales analizadas no guardan relación con la Constitución de la República del Ecuador ni con el Código de Trabajo. A su vez, se enfatiza una inoperancia por parte del Estado y del Ministerio del Trabajo al no trabajar de manera conjunta para cumplir con los incentivos ofrecidos a los empleadores que generan empleo juvenil. El derecho comparado europeo, enfatiza que el Estado ecuatoriano no cuenta con equidad y justicia laboral, al no establecer un sistema de prácticas remuneradas, transición de pasante a empleo formal y sobre todo al no contar con escuelas de producción. En lo que respecta, a la guía de entrevista se puntualizaron vulneración de derechos y se obtuvieron mecanismos jurídicos de protección que pueden ser utilizados ante la necesidad urgente de una reforma integral. Finalmente, se concluye que efectivamente en las modalidades contractuales enfocadas en los jóvenes se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales debido a factores sociales, políticos, económicos y tributarios.

**Palabras claves:** modalidades laborales, jóvenes, irrenunciabilidad, vulneración, mecanismos

## ABSTRACT

The changing socioeconomic and political context of Ecuador has had a significant impact on the labor rights of young people, given that, according to the National Institute of Statistics and Census (INEC), 50.7% of the youth population faces critical labor problems, even though the 2008 Constitution of the Republic of Ecuador established a new paradigm for Ecuadorian labor law to be conceived in observance of constitutional principles and guarantees. This study seeks to analyze the labor modalities for young people's access to employment and their relationship with the inalienability of labor rights. The main objective is to verify whether the specific labor modalities for young people's access to employment violate the principle of the unavailability of labor rights. To this end, it was decided to use a varied research approach, a suitable methodology, and a research instrument appropriate to the proposed problem. Regarding the research approach, it is pointed out that the research is dogmatic, historical-legal, and legal-descriptive. As for the methodology, the deductive, inductive, legal-analytical, historical-logical, and legal comparison methods were used. In turn, the research instrument was an interview guide. On the other hand, the results show that the analyzed labor modalities are unrelated to the Constitution of the Republic of Ecuador or the Labor Code. At the same time, it is emphasized that the State and the Ministry of Labor must work together to comply with the incentives offered to employers who generate youth employment. European comparative law emphasizes that the Ecuadorian state does not have equity and labor justice because it does not establish a system of paid internships, transition from internship to formal employment, and does not have production schools. Concerning the interview guide, rights violations were pointed out, and legal protection mechanisms were obtained that can be used to address the urgent need for comprehensive reform. Finally, it is concluded that the contractual modalities focused on young people violate the principle of unrenounceability of labor rights due to social, political, economic, and tax factors.

**Keywords:** labor modalities, youth, unavailability, violation, mechanisms.

Reviewed by:



Lic. Eduardo Barreno Freire. Msc.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604936211

## CAPÍTULO I

### 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el derecho laboral se ha posicionado como un pilar fundamental en el andamiaje jurídico ecuatoriano, se debe recordar que dicha rama ha sido fruto de las diversas luchas y revoluciones sociales encabezadas por los obreros y trabajadores que buscaban que sus derechos sean reconocidos en la Carta Magna y de esta forma, evitar todo tipo de vulneraciones y condiciones precarias que menoscaben su dignidad humana, salario justo, condiciones de trabajo seguras y derechos conexos.

El presente proyecto de investigación planteo el análisis jurídico de las diferentes modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos. Dicho tema, nace debido a los diversos vacíos legales en la normativa laboral, dado que, algunas modalidades al no encontrarse reconocidas en el marco del Código del Trabajo generan diversos impactos en el ámbito jurídico ocasionado repercusiones en el empleo (Constante & Barrionuevo, 2023).

El desempleo juvenil representa uno de los desafíos más apremiantes que afrontan los gobiernos de América Latina en la actualidad. En el caso específico de Ecuador, el fenómeno del desempleo y subempleo entre adultos jóvenes, comprendidos entre los 18 y 34 años, adquiere proporciones preocupantes, por tal motivo, se estima que alrededor de 200 mil individuos de este rango etario se encuentran actualmente desempleados, mientras que otros 500 mil enfrentan situaciones de subempleo, lo cual subraya la urgencia de abordar esta problemática de manera efectiva (Soledispa Santana et al., 2022).

Uno de los desafíos económicos y sociales significativos a nivel global, es el desempleo juvenil e ilícito dado que el mismo ha persistido incluso en naciones desarrolladas. En Ecuador, este fenómeno se entrelaza con diversas causas, incluyendo la ambigüedad en la definición de juventud según distintos marcos normativos. A su vez, esta variabilidad va desde los 18 hasta los 29 años según diferentes leyes y acuerdos. Asimismo, es fundamental reconocer que el derecho al trabajo es un pilar para la realización personal y una vida digna, según la normativa constitucional e internacional. Sin embargo, el desempleo juvenil está estrechamente relacionado con factores económicos, particularmente en las condiciones contractuales que pueden vulnerar el principio de igual trabajo, igual remuneración como precedente actual se tiene el Acuerdo Ministerial del Ministerio de Trabajo MDT-2022-223 y otras modalidades laborales, exacerbando así la vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado laboral.

Por otra parte, la presente investigación se enmarcó en los aspectos de la metodología cualitativa, por tal motivo, se realizó un análisis jurídico, legal y doctrinario que responde a los cuerpos normativos que contemplan regulaciones sobre el empleo en los jóvenes en la legislación ecuatoriana lo que permitió identificar puntos clave e idóneos de la normativa interna que nos permitieron desarrollar un estudio comparativo con las legislaciones de América Latina y Europa, para finalmente, abordar de manera efectiva todos los aspectos a

través de encuestas enfocadas a profesionales del Derecho tanto en el libre ejercicio como en administradores de justicia.

Como jóvenes estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, la presente investigación partió desde una perspectiva académica, debido a la preocupación que atraviesan los jóvenes ecuatorianos por su futuro, dicha preocupación parte de los vacíos legales y la falta de regulación en el Código de Trabajo de determinadas modalidades laborales que han servido para menoscabar los derechos de los jóvenes consagrados en la Constitución de la República del Ecuador 2008 y tratados internacionales, por tal motivo, a través de una indagación exhaustiva el aporte a la academia se enfocó en que los jóvenes conozcan sobre sus derechos y la irrenunciabilidad de los mismos en cada modalidad contractual.

La investigación se estructuró conforme a lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, que comprende: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos; general y específicos; estado del arte, marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas; anexos; y visto bueno del tutor.

El objetivo de este estudio fue abordar la problemática de la vulneración de derechos en las modalidades contractuales empleadas para el acceso al empleo en jóvenes, centrándose en la relación con la irrenunciabilidad de derechos. Para cumplir con este objetivo, se realizó un examen integral, que abarcó un análisis bibliográfico, doctrinal y jurídico, lo que permitió identificar y clasificar los distintos tipos de violaciones a los derechos laborales que se encuentran en estas modalidades contractuales. Además, se realizó una investigación íntegra para estudiar las normas jurídicas que regulan el empleo de jóvenes en el Estado ecuatoriano, adoptando un enfoque comparativo que incluya legislaciones de otros países latinoamericanos y europeos. En última instancia, se obtuvieron mecanismos jurídicos de protección que pueden ser implementados en el caso de una reforma integral en las diversas contrataciones laborales actuales enfocadas en los jóvenes, para de esta forma lograr que sus derechos sean salvaguardados.

### **1.1. Planteamiento del Problema**

El abuso y la vulneración de derechos laborales en los jóvenes ecuatorianos, nace debido a los diversos vacíos legales en la normativa laboral, dado que, algunas modalidades al no encontrarse reconocidas en el marco del Código del Trabajo generan diversos impactos en el ámbito jurídico ocasionado repercusiones en el empleo juvenil (Constante & Barrionuevo, 2023), razón por la cual, resulta de gran importancia examinar ciertas normativas que han surgido como resultado de las diversas reformas realizadas al Código del Trabajo del Ecuador y leyes conexas (Pinargote-vergara, 2023).

La aparición del empleo ilícito en adolescentes es un fenómeno económico y social perjudicial que prevalece incluso en las naciones avanzadas de todo el mundo. Factores como las altas cargas tributarias, el conocimiento jurídico limitado, las disparidades

regionales y otras deficiencias contribuyen a un entorno que facilita la explotación de las regulaciones laborales. A su vez, las soluciones insuficientes tienen el potencial de infligir daños importantes, incluido el bienestar físico, el crecimiento ético y el ausentismo educativo (Ceniga & Sukalova, 2021).

Entonces de conformidad a estos criterios, la dispersión normativa y la falta de sistematización contractual, dan paso a la creación de modalidades contractuales para jóvenes que violentan derechos y garantías reconocidas tanto en la norma constitucional como infra constitucional, como precedente más actual se tiene al Acuerdo Ministerial MDT-2022-223, dado que, dicho acuerdo posee regulaciones que contradicen el Art. 326 numeral 2 consagrado en la Constitución de la República y el Art. 4 del Código de Trabajo, especialmente el principio de irrenunciabilidad y limitando la progresividad, ocasionando condiciones precarias y menoscabando los derechos inherentes al trabajador (Sánchez Garces, 2023).

De igual forma, se debe tener presente que la irrenunciabilidad de los derechos se conceptualiza como aquella fuerza legal que impide que los trabajadores renuncien y los empleadores vulneren los derechos fundamentales en materia laboral, teniendo como consecuencia que cualquier disposición contraria a dicho principio será nula, este precepto legal garantiza condiciones laborales justas evitando condiciones laborales precarias. En definitiva, el principio de irrenunciabilidad de derechos implica la imposibilidad que tiene el trabajador de renunciar voluntariamente a los beneficios y derechos que la esfera jurídica laboral le conceden, lo cual suele suceder normalmente por la presión que sienten para obtener o conservar un trabajo (Narvárez Gómez, 2022).

Esta problemática ha generado que el desempleo juvenil represente uno de los desafíos más apremiantes que deben afrontar los gobiernos de América Latina en la actualidad. En el caso específico de Ecuador, el fenómeno del desempleo y subempleo entre adultos jóvenes, comprendidos entre los 18 y 34 años, adquiere proporciones preocupantes, por tal motivo, se estima que alrededor de 200 mil individuos de este rango etario se encuentran actualmente desempleados, mientras que otros 500 mil enfrentan situaciones de subempleo, lo cual subraya la urgencia de abordar esta problemática de manera efectiva (Soledispa Santana et al., 2022).

Finalmente, para abordar esta problemática se requiere de una reforma integral, coherente y sistemática de las modalidades contractuales existentes para jóvenes a efectos de implementar mecanismos jurídicos que salvaguarden a este grupo etario en el campo laboral.

## **1.2. Justificación**

Este proyecto de investigación es importante porque aborda una problemática significativa en el ámbito laboral, específicamente relacionada con los derechos y garantías de los jóvenes trabajadores en los diversos tipos de contrato. La falta de regulación y la existencia de vacíos legales en las modalidades laborales pueden llevar a la vulneración de

los derechos laborales de esta población, lo que impacta negativamente en su bienestar y desarrollo profesional dejando en letra muerta lo prescrito en la normativa constitucional específicamente en el Art. 39 en concordancia con el Art.326 numeral 1,2 y 4.

Por otra parte, esta investigación aporta nueva información y análisis detallado sobre los esquemas laborales para el acceso al empleo en jóvenes, centrándose en la irrenunciabilidad de sus derechos laborales. Se espera que los resultados de este estudio contribuyan al conocimiento académico en el campo del derecho laboral y sirvan como referencia para la formulación de políticas públicas que protejan de manera efectiva los derechos de los jóvenes trabajadores y una posible reforma legal que permita codificar todas las modalidades en un solo cuerpo normativo erradicando de esta manera la dispersión legal.

La problemática central que se aborda en este proyecto es la falta de regulación adecuada de las modalidades laborales para los jóvenes y la consecuente vulneración de sus derechos. A su vez, al identificar y analizar las deficiencias en la legislación laboral en relación con este grupo demográfico, se busca proponer soluciones y recomendaciones para garantizar un entorno laboral justo y equitativo para los jóvenes trabajadores.

Se investigó este tema dentro de la legislación local debido a la necesidad de aumentar la comprensión y la conciencia sobre los derechos de los jóvenes trabajadores, así como para llenar el vacío existente en la literatura jurídica en relación con la irrenunciabilidad de estos derechos en diversos tipos de contratos. Además de ello, se optó por realizar una comparación con diferentes legislaciones de América Latina y Europa.

En lo que respecta, a la pertinencia de esta investigación radica en la importancia de regular adecuadamente las tipologías contractuales para los jóvenes, con el fin de proteger sus derechos y promover condiciones laborales justas y equitativas. En un contexto donde el empleo juvenil es fundamental para el desarrollo económico y social, es crucial garantizar que estos trabajadores estén debidamente protegidos por la ley.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los jóvenes trabajadores, cuyos derechos laborales se verán fortalecidos a través de una mejor comprensión y protección legal. Los beneficiarios indirectos incluyen a los empleadores, las instituciones gubernamentales, Ministerio de Relaciones Laborales y legisladores quienes son responsables de formular políticas laborales y la sociedad en su conjunto, que se beneficiará de un mercado laboral más justo y equitativo.

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- ❖ Analizar jurídicamente las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- ❖ Determinar la situación actual y la vulneración de derechos laborales en las modalidades contractuales a través de un análisis bibliográfico, doctrinal y jurídico-legal.
- ❖ Establecer buenas prácticas en las contrataciones laborales que regulan a los jóvenes del Estado ecuatoriano, a través de un enfoque comparativo con legislaciones latinoamericanas y europeas.
- ❖ Identificar mecanismos de protección que puedan ser implementados en las contrataciones laborales para jóvenes con el objeto de lograr una reforma integral de la legislación laboral que apunte a una propuesta coherente y sistemática de dichas modalidades contractuales.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Estado del Arte

Con respecto al tema **“LAS MODALIDADES LABORALES PARA EL ACCESO AL EMPLEO EN JÓVENES Y SU RELACIÓN CON LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES”** no se han realizados trabajos investigativos iguales existen algunos estudios similares que han arrojado conclusiones importantes que vale la pena mencionar, siendo estas las siguientes:

Sánchez Garces Farit Isaías, en el año 2023, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, en la Universidad Nacional de Chimborazo presentó un trabajo investigativo titulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO JOVEN Y LAS DIRECTRICES CONTENIDAS EN EL ACUERDO MINISTERIAL N°MDT2020-223”** (Sánchez Garces, 2023) indicando lo siguiente:

Frente a los elevados niveles de desempleo que enfrenta nuestro país, es loable que el Gobierno aspire a instaurar 10,000 nuevos empleos mediante nuevas modalidades de contratación. Sin embargo, es crucial que se respeten los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y, especialmente, el principio de progresividad, establecidos para proteger a los trabajadores jóvenes. Aunque las resoluciones laborales buscan reactivar el sector productivo, no deben comprometerse los derechos adquiridos ni desestimar las luchas sociales que han buscado equiparar las condiciones laborales (Sánchez Garces, 2023, p. 36).

El autor refiere que, pese al esfuerzo gubernamental de disminuir los altos índices de desempleo en nuestro Estado constitucional de derechos y justicia, no se debe menoscabar ni vulnerar los derechos laborales fundamentales de los jóvenes, dado que, los mismos son el fruto de diversas luchas sociales. Además de ello, las políticas públicas implementadas actualmente no guardan relación con los derechos fundamentales, razón por la cual, se vulneran los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y progresividad. En definitiva, las nuevas modalidades de contratación deben ser diseñadas y aplicadas de manera que promuevan el empleo juvenil sin comprometer los principios fundamentales del derecho laboral.

Constante Carillo Pablo Orlando y Barrionuevo Núñez José Luis, en el año 2023, quienes pertenecen a la Universidad Tecnológica Indoamérica, publicaron un artículo científico en la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina titulado **“EL CONTRATO JOVEN Y DE FORMACIÓN ¿QUIÉN ES EL BENEFICIARIO REAL DE ESTA MODALIDAD CONTRACTUAL?”** (Constante & Barrionuevo, 2023), mencionan lo siguiente:

Aunque disponemos de una normativa laboral, existen varios vacíos legales. Además, los nuevos Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo durante la pandemia para reactivar la economía no están reconocidos por el Código de

Trabajo. Por lo tanto, no se puede hablar de un alcance real desde el enfoque jurídico, aunque en caso de dudas o vacíos legales en estos Acuerdos se aplicarán normas supletorias (Constante & Barrionuevo, 2023, p. 5162).

El autor refiere que la falta de reconocimiento formal y regulación en el Código de Trabajo de las nuevas modalidades laborales instauradas por el Ministerio de Trabajo debilita la naturaleza jurídica de los mismos, y aunque las normas supletorias pueden ofrecer alguna cobertura, no resuelven completamente los vacíos legales existentes, por tal motivo, es fundamental la necesidad de una revisión y actualización de la normativa laboral.

Barrera Toral Bernarda Salome, en el año 2023, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, en la Universidad Católica de Cuenca presentó un trabajo investigativo titulado **“LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMARA”** (Barrera, 2023) determina lo siguiente:

El principio protector del Derecho del Trabajo, es decir, el principio de irrenunciabilidad establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos otorgados por las leyes sociales, ya que estos derechos buscan garantizar un entorno laboral que respete la dignidad humana. Cualquier renuncia a estos derechos perjudica a los trabajadores y beneficia a los empleadores (Barrera, 2023, p. 28)

El autor establece que el principio de irrenunciabilidad es uno de los pilares fundamentales del Derecho Laboral, dado que, el mismo protege los derechos reconocidos en las diferentes luchas sociales, razón por la cual, así el trabajador quisiera renunciar voluntariamente o firmará en un documento escrito para no disponer de ellos sea por condiciones laborales o por su desconocimiento, será considerada nula dicha actuación.

Lomas Jiménez Vicente Gerardo, en el año 2020, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, en la Universidad Católica de Cuenca presentó un trabajo investigativo titulado **“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE PATRONO Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR”** (Lomas, 2020), concluye lo siguiente:

Las modalidades laborales entre empleados y empleadores a través de la historia han experimentado diversas transformaciones tanto a nivel local como internacional, ocasionando una serie de problemáticas e incertidumbre en las relaciones laborales debido a factores como desconocimiento, mala aplicación o inobservancia de las nuevas regulaciones (Lomas, 2020, p. 57).

El autor refiere de manera puntual que a pesar de la serie de transformaciones que han experimentado las modalidades laborales en el Estado ecuatoriano, las mismas se han visto opacadas debido a las malas regulaciones o directrices, razón por la cual, podría ocasionar vulneraciones de derechos, por tal motivo, es importante la aplicación rigurosa de las leyes y la participación activa de las partes involucradas en la relación laboral para afrontar la

complejidad que generan las nuevas contrataciones laborales que no son reconocidas por la normativa específica.

Tenelema Guamán Esthefania Marisela, en el año 2021, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes presentó un trabajo investigativo titulado **“LA FALTA DE EXPERIENCIA DE LOS JOVENES Y EL DERECHO AL TRABAJO”** (Tenelema, 2021) destaca lo siguiente:

Como los jóvenes son participantes activos en la producción, es necesario que tanto el Estado, como el sector privado y la sociedad en general, colaboren para garantizar su acceso a un empleo digno. Esto implica que el trabajo se realice en condiciones adecuadas y que la remuneración sea al menos equivalente al salario básico unificado, de modo que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia (Tenelema, 2021, p.45).

El autor indica que los jóvenes son el motor principal del sector productivo, por tal motivo, se debe asegurar el acceso a su primer empleo en condiciones justas y dignas. Además de ello, el Estado al tener la obligación de salvaguardar los derechos de las personas que son consideradas de atención prioritaria, debe crear modalidades laborales con una remuneración justa y estabilidad laboral que permitan cubrir sus necesidades primordiales y gozar de una vida digna.

Zapata Genovez Kevin Fabricio, en el año 2022, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes presentó un trabajo investigativo titulado **“LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y EL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY”** (Zapata Genovez, 2022) mencionando lo siguiente:

Las pasantías solían ser consideradas como prácticas laborales formativas que no incluían las protecciones propias de un empleo formal, lo que las hacía atractivas para los empleadores debido a sus bajos costos legales y monetarios. En 2008, se promulgó una nueva ley de pasantías que buscaba mejorar las condiciones de los pasantes, introduciendo una asignación mínima, cobertura de salud y vacaciones. Sin embargo, se debe verificar hasta qué punto ha contribuido a reducir la precariedad de las pasantías (Zapata Genovez, 2022, p.3).

El autor indica que la promulgación de la ley de pasantías surge en torno a la necesidad de regular ciertas condiciones de los pasantes a efectos de evitar el logo tradicional de se paga con experiencia. Sin embargo, se debe verificar la efectividad de dicha ley con miras a evaluar si se continúan vulnerando de los jóvenes o ha mejorado sus condiciones. Además de ello, también se debe realizar una crítica de la perspectiva jurídica laboral porque si bien es cierto que dicha ley es regida por condiciones civiles, esto no debería ser así porque existe una relación de dependencia.

## 2.2.Aspectos Teóricos

### 2.2.1. UNIDAD I FUNDAMENTOS DOCTRINALES DEL DERECHO LABORAL

#### 2.2.1.1.El contrato individual de trabajo

De manera general, el contrato individual se establece cuando una persona trabaja de manera consciente y voluntaria, recibiendo una remuneración económica bajo la dependencia de un empleador. Entonces, cuando se concentran estas particularidades el individuo se convierte en trabajador y, en consecuencia, requiere la protección de sus derechos; y, es aquí donde el Estado interviene a través de leyes para salvaguardar su integridad (Trujillo, 1986).

Por otra parte, es necesario mencionar la figura del contrato individual desde la esfera del Código de Trabajo ecuatoriano:

Art.8.- Contrato individual. – Contrato individual de trabajo 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 (Código Del Trabajo, 2005).

Ahora bien, de la presente definición corresponde analizar lo siguiente:

- ❖ **Convenio:** es el acuerdo formal de voluntades entre trabajador y empleador en donde se determinan las cláusulas laborales o condiciones del trabajo.
- ❖ **Servicios lícitos y personales:** esta particularidad refiere que los servicios pactados en un contrato laboral deben ser realizados por quien suscribió el contrato. A su vez, dichos servicios deben ser apegados a la normativa y a las buenas costumbres para ser considerados lícitos.
- ❖ **Dependencia:** hace referencia a la subordinación o relación de jerarquía que existe entre el empleador y trabajador.
- ❖ **Remuneración:** es aquella compensación o contraprestación recibida por el desempeño laboral o por un servicio realizado.
- ❖ **Fuentes de fijación de la remuneración:** el legislador sabiamente en vista de las diversas controversias que suelen presentar los diferentes tipos contratos de trabajo ha determinado que la remuneración será fijada por cualquiera de las fuentes del Derecho en atención al principio in dubio pro operario.

Finalmente, se debe resaltar que el objetivo principal del contrato laboral es garantizar la seguridad y protección de todas las partes involucradas, respetando al mismo tiempo los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República y otros acuerdos internacionales. A su vez, dichas disposiciones sirven como limitación a las erróneas intenciones de las partes contratantes, ya que se entiende que todas las disposiciones legales están incluidas en todo contrato de trabajo (González, 2021).

### 2.2.1.2. Características del contrato individual de trabajo

Por otra parte, según (Monesterolo, 2020) es menester tener presente las siguientes características del contrato individual, dado que, las mismas consolidan lo estipulado en el artículo 8 de la normativa laboral.

- ❖ **Personal:** quien realizará las actividades será únicamente la persona contratada.
- ❖ **Bilateral:** se crean obligaciones para ambas partes, es decir, empleador y trabajador.
- ❖ **Oneroso:** el producto de la realización de las actividades es meramente económico.
- ❖ **Conmutativo:** las obligaciones son equitativas, el trabajador se obliga a trabajar, y el empleador a cancelar por los servicios.
- ❖ **Principal:** que el contrato subsiste por sí mismo, no requiere de contratos adicionales.
- ❖ **Nominado:** las especificaciones del tipo o modalidad laboral.
- ❖ **De tracto sucesivo:** se establece un tiempo para su culminación o ejecución.
- ❖ **Consensual:** se requiere el consentimiento de las partes.

### 2.2.1.3. Sujetos que intervienen en la relación laboral

De conformidad al Código de Trabajo y a la doctrina los sujetos que intervienen en la relación laboral son:

- ❖ **Empleador:** es aquella persona natural o jurídica que contrata a una o varias personas que presten sus servicios lícitos en el cumplimiento de una labor a cambio de una compensación económica.
- ❖ **Trabajador:** es aquella persona que se compromete u obliga a realizar o ejecutar un servicio o labor.

### 2.2.1.4. Obligaciones de los sujetos que intervienen en la relación laboral

Al establecer una relación laboral a través de un contrato individual, tanto el empleador como el trabajador asumen diversas obligaciones que contribuyan a mantener el vínculo laboral, razón por la cual, el legislador sabiamente en el Código de Trabajo ha puntualizado en los Arts. 42 y 45 las obligaciones de ambas partes. Ahora bien, a efectos de tener un mejor análisis referente a los jóvenes se puntualizan las siguientes:

#### 2.2.1.4.1. Obligaciones del empleador

Tabla 1 Principales obligaciones del empleador

Tipos	Principales obligaciones
<b>Pecuniarias</b>	Se refiere a la obligación de cancelar una remuneración, décimo tercer y cuarto sueldo, fondo de reserva, utilidades, jubilación, compensaciones, recargos, aporte al IESS y otros beneficios contractuales
<b>Ético jurídicas</b>	<b>Protección:</b> espacios de trabajo sujetándose a medidas de bioseguridad, prevención, seguridad e higiene; indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales. <b>Asistencia:</b> alimentación, educación, vestimenta, hospedaje.
<b>Especiales</b>	Llevar un registro especial de trabajadores adolescentes y jóvenes, en donde se puntualice su edad, clase de trabajo y remuneración con el objeto de lograr un seguimiento y control por parte de las autoridades del trabajo

Realizado por: Méndez & Villa (2024)

Fuente: Adaptado del sistema regulatorio de empleados y obreros

#### 2.2.1.4.2. Obligaciones del trabajador

Tabla 2 Principales obligaciones del trabajador

Tipos	Obligaciones
Principales	Ejecutar la obra o servicio de conformidad al contrato de trabajo. Cumplir con el reglamento interno. Dar aviso en caso de faltar al trabajo. Cuidar su espacio e instrumentos de trabajo.
Especiales	Desarrollar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero. Tener buena conducta con su empleador y compañeros de trabajo. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación.

Realizado por: Méndez & Villa (2024)

Fuente: Adaptado del sistema regulatorio de empleados y obreros

#### 2.2.1.5. Aspectos económicos y cronológicos del contrato individual de trabajo

##### 2.2.1.5.1. Remuneración

De manera general, la remuneración hace referencia aquella compensación económica o pago que se realiza a cambio de la prestación de un servicio específico o por la ejecución de tareas definidas. A su vez, la relevancia de esta compensación reside en que constituye el principal medio de subsistencia económica para quienes la perciben (Frederick, 2022).

##### 2.2.1.5.2. Principios de la remuneración

Los principios de la remuneración en base a la doctrina pueden ser diversos dependiendo del criterio del estudioso del Derecho, pero atendiendo al contexto laboral ecuatoriano (Monesterolo, 2020) determina tres principios primordiales que regulan la remuneración:

Tabla 3 Principios que regulan la remuneración

Principio	Conceptualización
Igualdad	Puntualiza al precepto legal “a igual trabajo igual remuneración”, es decir, todos los trabajadores que realizan las mismas tareas deben recibir la misma remuneración. No obstante, se debe reconocer la experiencia y la especialización en determinada área
Libertad	Se relaciona con la autonomía de las partes para negociar la remuneración, siempre cuando, la misma no sea inferior al SBU o las tablas sectoriales
Suficiencia	La remuneración debe cubrir las necesidades básicas personales y familiares, es decir, la contraprestación debe permitir un nivel de vida digno.

Realizado por: Méndez & Villa (2024)

Fuente: Adaptado del sistema regulatorio de empleados y obreros

### 2.2.1.5.3. Clases de remuneración

De conformidad, a (Vásquez, 2017) se debe tener presente la siguiente clasificación:

**Tabla 4 Clases de remuneración**

Clasificación	Sueldo	Salario
<b>Beneficiario</b>	Empleado (trabajadores de oficina o administrativos)	Obrero (trabajadores manuales o de producción)
<b>Se paga por</b>	Mensual (incluyen los días no laborales)	Jornal, unidades de obra o por tareas
<b>Plazo para el pago</b>	Mensual	Semanal

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Nuevo derecho laboral ecuatoriano

### 2.2.1.5.4. Remuneraciones adicionales

Los beneficios sociales o remuneraciones adicionales en Ecuador, como el décimo tercer sueldo y el décimo cuarto sueldo, son prestaciones que los empleadores están obligados a pagar a los trabajadores. A su vez, se debe resaltar que estos beneficios están establecidos por la ley y tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores al salvaguardar su economía en gastos inesperados o planificados con antelación.

**Tabla 5 Remuneraciones adicionales**

Remuneración adicional	Décimo tercer sueldo	Décimo cuarto sueldo
Denominación	Bono navideño	Bono escolar
<b>Equivalente</b>	Es una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que un trabajador percibe durante un año calendario.	Es una bonificación anual equivalente a un salario básico unificado vigente a la fecha de pago.
<b>Forma de pago</b>	Mensual (proporcional) - Acumulado	Mensual (proporcional) - Acumulado
<b>Plazo</b>	Hasta el 24 de diciembre	Región Sierra – Amazonía: hasta el 15 de agosto Región Costa y Galápagos: hasta el 15 de marzo.

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

### 2.2.1.6. Jornadas de trabajo

La jornada de trabajo se conceptualiza como aquella cantidad de horas legalmente empleadas durante la semana para ejecutar las actividades laborales (Cabanellas, 1993). Entonces, se puede deducir que la jornada laboral hace alusión al periodo de tiempo en que el trabajador debe efectuar sus actividades y estar a disposición del empleador.

### 2.2.1.6.1. Clasificación de las Jornadas

Tabla 6 Clasificación de la jornada laboral

Tipo de Jornada	Particularidades
<b>Horas del día</b>	<b>Diurna:</b> 06h00 a 19h00 <b>Nocturna:</b> 19h00 a 06h00 <b>Mixta:</b> parte diurna y nocturna
<b>Origen</b>	<b>Legal:</b> C.T 8 horas diarias / 40 semanales <b>Contractual:</b> acuerdo entre las partes
<b>Ordinaria</b>	<b>Común:</b> 8 horas diarias / 40 semanales
<b>Especiales</b>	<b>Subsuelo:</b> 6 horas (1 más en suplementarias - extraordinarias) <b>Jornada parcial permanente:</b> jornada menor a la máxima legal permitida
<b>Extraordinaria</b>	<b>Casos:</b> necesidad de evitar un daño grave, accidente, fuerza mayor o caso fortuito. Pero la jornada extraordinaria hace referencia a los días de descanso forzoso. <b>Recargo:</b> se paga el 100%
<b>Suplementarias</b>	Inicia una vez culminada la jornada ordinaria. <b>Recargos:</b> se tiene 2 casos 50 % si tuviere lugar hasta las 24h00 100% si tuviere lugar entre las 24h00 y las 06h00

Realizado por: Méndez & Villa (2024)

Fuente: Adaptado del Código del Trabajo

## 2.2.2. UNIDAD II MARCO JURÍDICO DEL EMPLEO JUVENIL

### 2.2.2.1. Principios Fundamentales del Derecho Laboral

Los principios en el campo del Derecho funcionan como directrices que buscan encaminar la normativa jurídica, razón por la cual, los mismos son mandatos de optimización en el Estado constitucional de derechos y justicia (Vintimilla Saldaña, 2010).

#### 2.2.2.1.1. Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad de derechos en la materia laboral salvaguarda que los trabajadores renuncien a determinados derechos, es decir, si la renuncia de derechos llegase a generarse ya sea por el desconocimiento de la persona o por la necesidad de conservar su trabajo, dichos atropellos a sus derechos laborales serán considerados nulos según lo estipulado en el artículo 4 del Código del Trabajo y el numeral segundo del artículo 326 de la normativa constitucional. Sin embargo, se debe tener presente que un contrato de trabajo no siempre debe ser declarado nulo en su totalidad, sino únicamente aquella cláusula que menoscabe u obligue a la renuncia de algún derecho laboral, y, con ello se subsana la violación de derechos sin resolver la relación laboral en su totalidad (Monesterolo, 2020).

#### 2.2.2.1.2. Principio de igualdad y no discriminación en el empleo

El presente principio se conceptualiza en base a diversas aristas; la primera, refiere al precepto legal a igual trabajo igual remuneración, como segunda arista, que todas las

personas son iguales entre sí, correspondiendo a un sistema de inclusión y equidad social, permitiendo así que todas las personas puedan adquirir un empleo en igual de condiciones; y, la tercera, a la discriminación como aquella distinción o exclusión de las personas por razones como su sexo, género, religión, nacionalidad, entre otras razones que provoquen una exclusión de las personas o tengan como efecto la limitación de los derechos de las personas.

En definitiva, la legislación ecuatoriana en su articulado 11, 35 y 326 del campo constitucional materializa dicho principio de una forma novedosa brindando todas las oportunidades y acciones afirmativas necesarias (Monesterolo, 2020).

#### **2.2.2.1.3. Principio de estabilidad y seguridad en el trabajo**

El principio de estabilidad y seguridad en el trabajo es un principio fundamental en el campo laboral, dado que, refleja un compromiso por parte del Estado para asegurar la continuidad y permanencia de los ciudadanos en sus respectivos empleos (Paguay & Morales, 2023). Sin embargo, la única razón para la inaplicación de este principio es desvincular al trabajador por causas que la ley faculta. Por otra parte, se debe tener presente los tipos de contratos en la legislación ecuatoriana, esto en razón de que, ciertas modalidades como el contrato a tiempo indefinido generan estabilidad laboral, pero otras modalidades como los contratos a prueba o por obra no generan estabilidad, sino que se reconoce la institución jurídica de la continuidad la cual alude al tiempo que dure el contrato de trabajo (Bosio, 2019).

#### **2.2.2.1.4. Principio in dubio pro operario**

Al ser la normativa laboral de carácter protector, se debe resaltar que el principio in dubio pro operario se aplica en caso de duda o ambigüedad entre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales. Sin embargo, dicha favorabilidad debe tener un análisis profundo no meramente una visión parcial (Cadena, 2022). A su vez, este principio al ser uno de los más importantes en el campo laboral se encuentra reconocido en el artículo 7 del Código de Trabajo y el numeral 3 del artículo 326 de la normativa constitucional ecuatoriana

#### **2.2.2.1.5. Principio de intangibilidad**

De manera puntual, el principio de intangibilidad implica que el gobierno no puede ignorar los derechos laborales establecidos a través de nuevas leyes, esto con el objeto de garantizar que los legisladores no puedan disminuir las condiciones favorables y los beneficios reconocidos a los trabajadores. Además, cualquier acuerdo o disposición que contradiga las normas protectoras y los derechos adquiridos constitucionalmente por la clase trabajadora será considerado nulo, preservando así la seguridad jurídica (Vinuesa et al., 2021).

Sin embargo, este principio en los últimos años ha sido fuertemente criticado, debido al desconocimiento del legislador, dado que, las múltiples reformas legales sin la observancia de este precepto constitucional ha ocasionado que el trabajador se encuentra en una posición vulnerable dentro de la relación laboral (Trujillo, 1986).

### **2.2.2.2. Legislación Nacional**

Es importante conocer el andamiaje jurídico interno, dado que, el reconocimiento del derecho laboral en diferentes cuerpos normativos permite posicionarlo como aquel pilar fundamental que reconoce y garantiza el respeto máximo de los derechos del trabajador, razón por la cual, se describen las siguientes normativas:

#### **2.2.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador y derechos laborales de los jóvenes**

Desde el año 2008, la legislación laboral en Ecuador ha experimentado un cambio significativo debido a las nuevas normas y mandatos constitucionales dictados por la Asamblea Constituyente en Montecristi. La Constitución de 2008 estableció una nueva concepción de la relación laboral en el país, prohibiendo prácticas como la precarización del trabajo, la tercerización y la contratación por horas, entre otras reformas fundamentales (Vásquez, 2017).

El trabajo es reconocido como un derecho humano fundamental que no solo permite el sustento individual y familiar debido a su dependencia económica, sino que también es un eje esencial para el desarrollo de un país, reconocido constitucionalmente y que debe ser garantizado por el Estado, por tal motivo, el artículo 33 de la Constitución reconoce el trabajo como un derecho y obligación social, ya sea de forma autónoma o bajo relación de dependencia, dado que, al contribuir al desarrollo humano en los ámbitos social, profesional y sustento familiar, debe ser garantizado por el Estado. Además de ello, se considera una fuente de realización personal y base de la economía, por lo que la remuneración debe ser justa (Ramírez & Trelles, 2023).

De igual forma, el artículo 39 de la Constitución establece que el Estado debe garantizar los derechos de los jóvenes y promover su ejercicio efectivo mediante políticas, programas, instituciones y recursos que aseguren su participación e inclusión permanente en todas las esferas, particularmente en los espacios de poder público. Además, reconoce a los jóvenes como actores clave para el desarrollo nacional, por lo que les garantiza derechos como educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. A su vez, el mismo artículo insta al Estado a fomentar la incorporación laboral de los jóvenes en condiciones justas y dignas, enfatizando la capacitación, el acceso al primer empleo y el impulso de sus habilidades emprendedoras (Erazo, 2020).

Ahora bien, la Corte Constitucional haciendo énfasis en lo prescrito en el numeral 2 y 3 del artículo 326 de la Carta Magna, determino que el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, ya que protege los derechos de la parte considerada más vulnerable dentro de la relación laboral, quien, al carecer de los medios e instrumentos de producción, puede ser objeto de vulneración de sus derechos, razón por la cual, la normativa constitucional reconoce el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, junto con el principio in dubio pro operario, representan significativas conquistas sociales que han sido expresamente incorporadas en el

constitucionalismo del Estado ecuatoriano (*Sentencia No. 26-18-IN/20 y acumulados/22, 2020*).

Finalmente, el Estado ecuatoriano consagra la libertad de trabajo como un derecho para todas las personas, por tal motivo, en el ámbito laboral específicamente guardando relación a lo prescrito en el artículo 329 se reconoce el derecho de los jóvenes a ser partícipes activos de la producción, lo que implica desempeñar actividades laborales y formar parte del ciclo productivo nacional. A su vez, es deber del Estado implementar las medidas necesarias para garantizar el acceso al trabajo de la juventud, quienes, al asumir roles productivos, contribuyen al crecimiento del país (Tenelema, 2021).

### **2.2.3. UNIDAD III MODALIDADES LABORALES PARA EL ACCESO AL EMPLEO EN JÓVENES**

En la actualidad es fundamental comprender las diversas modalidades de contratación laboral establecidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en virtud del aumento significativo de la oferta de mano de obra ocasionado por la inserción de mujeres, jóvenes, migrantes y personas desempleadas al mercado laboral. A su vez, los eruditos del derecho laboral advierten que la falta de regulación y la escasa protección estatal hacia los trabajadores han permitido la proliferación de puestos de trabajo irregulares y la disminución de empleos adecuados ocasionando la precarización del empleo (Mera Cumbicus et al., 2019).

En virtud de lo expuesto se presentan las modalidades contractuales más recientes destinadas a los jóvenes:

#### **2.2.3.1. Primera Modalidad. - Trabajo Juvenil tipificado en el Código de Trabajo**

El Código del Trabajo al amparo de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajador Juvenil del 2016 ha experimentado múltiples reformas y modificaciones concernientes al contrato de trabajo juvenil (Correa, 2023), por tal motivo, en esta sección se realizará un análisis descriptivo del prenombrado contrato según lo estipulado en la normativa laboral vigente.

El Código del Trabajo en su artículo 34.1 y siguientes determina lo siguiente:

Art.34.1.- Trabajo Juvenil. - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de habilidades y conocimientos. El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas (Código Del Trabajo, 2005).

De manera general, el presente contrato se enfoca en el rango etario de los dieciocho (18) y veintiséis (26) años, dado que, el Estado ecuatoriano considera a este grupo etario

como la población económicamente activa (PEA) y como actores estratégicos del desarrollo del país, razón por la cual, dicha modalidad contractual se encamina en promover el acceso al primer empleo en condiciones justas y dignas. A su vez, la conceptualización del trabajo juvenil guarda relación con el inciso final del artículo 39 de la normativa constitucional.

**Tabla 7 Disposiciones legales sobre el Trabajo Juvenil**

Disposiciones legales	Trabajo Juvenil
<b>Art.34.2.- Condiciones del trabajo juvenil</b>	Este precepto legal refleja un equilibrio entre la promoción del empleo juvenil y la protección de los derechos de los trabajadores existentes, es decir, la contratación de jóvenes no debe utilizarse para reemplazar a trabajadores con relaciones laborales estables y directas
<b>Art.34.3.- Aportes a la Seguridad Social</b>	El Estado cubre el aporte del empleador a la seguridad social hasta dos SBU por trabajador durante un año, con el objeto de reducir los costos laborales para el empleador. Se aplica solo si los contratos juveniles no superan el 20% de la nómina estable de la empresa Si el salario supera dos SBU, el empleador paga la diferencia del aporte.
<b>Art.34.4.- Verificación y Control</b>	Todos los contratos de trabajo juvenil serán por escrito observando lo tipificado en el Art.19 del C.T.

Realizado por: Méndez & Villa (2024)

Fuente: Reformas al Código de Trabajo

En definitiva, de la normativa analizada podemos deducir lo siguiente:

- ❖ Se refleja un equilibrio entre la promoción del empleo juvenil y la protección de los derechos de los trabajadores existentes.
- ❖ Se busca equilibrar el fomento del empleo juvenil con la sostenibilidad fiscal y la prevención de abusos.
- ❖ El contrato será celebrado por escrito para evitar posibles vulneraciones o abusos en las cláusulas contractuales. A su vez, un contrato por escrito facilita el cumplimiento y la resolución de conflictos.

### **2.2.3.2.Segunda Modalidad. - Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 emitido por el Ministerio del Trabajo**

De manera general, los acuerdos ministeriales son instrumentos jurídicos de naturaleza dispositiva, normativa o regulatoria, es decir, disposiciones de carácter obligatorio, emitidos por los ministros de Estado en el ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, razón por la cual guardan concordancia con las políticas públicas del sector que dirigen (Monesterolo, 2020).

#### **2.2.3.2.1. Antecedentes**

El Acuerdo Ministerial del Trabajo MDT-2020-223, también conocido como "contrato joven y de formación", fue emitido el 30 de octubre de 2020. Esta normativa surge como

una medida para impulsar y reactivar la economía tras los efectos adversos de la pandemia de COVID-19, que generó diversas afectaciones, particularmente en la economía y el empleo. En respuesta, se generaron distintos acuerdos ministeriales que introdujeron nuevas modalidades laborales, entre ellas este acuerdo ministerial dirigido a jóvenes de 18 a 26 años. Esta modalidad laboral se caracteriza por su flexibilidad, enfocándose en el impulso laboral juvenil. Como norma supletoria, se establece el Código del Trabajo.

#### **2.2.3.2.2. Análisis**

Este marco normativo está específicamente dirigido a jóvenes entre 18 y 26 años, estableciendo una modalidad laboral que puede ser continua o discontinua en los dos tipos de contrataciones que franquea el presente acuerdo. El primero, se refiere al contrato para jóvenes el cual busca impulsar el empleo y la formación profesional por medio de la adquisición de experiencia laboral que potencie sus habilidades y conocimientos.

En cuanto a la remuneración del contrato para jóvenes, se estipula que no será inferior al Salario Básico Unificado (SBU) o a los salarios sectoriales por jornada completa o parcial. Además, se permite que la remuneración se establezca por horas, por días o de manera semanal o mensual en concordancia con el tipo de labor realizada, ya sea continua o discontinua. A su vez, es importante destacar que este acuerdo también contempla la afiliación al Seguro Social y beneficios sociales.

La segunda particularidad notable en el presente acuerdo ministerial es el "contrato para jóvenes en formación", el cual está diseñado para adaptarse a la realidad de muchos jóvenes que cursan estudios simultáneamente. Esta modalidad permite flexibilidad y rotación de actividades, fomentando el crecimiento profesional y la adquisición de nuevos conocimientos. A su vez, otra ventaja es que se establece que el empleador el 50% del plazo convenido destinará a la formación del trabajador a través de cursos o capacitaciones. Por otra parte, la remuneración para esta modalidad se rige por el artículo 7 de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, estableciendo que, sea por jornada completa o su proporcional, no puede ser menor a un tercio del SBU multiplicado por 2,5.

La duración del contrato joven no puede exceder un año, con la posibilidad de una única renovación por un año adicional. Se puede establecer un período de prueba de hasta 90 días. El contrato mantiene su vigencia siempre que no se excedan los plazos establecidos y el trabajador no supere los 26 años de edad. En caso de que el trabajador cumpla 27 años, el contrato pierde su naturaleza y se da por terminado, o por acuerdo mutuo, puede convertirse en un contrato por tiempo indefinido en el que se deberá regular únicamente la remuneración. De igual forma, el mismo puede terminar por las causales de visto bueno previstas en el Código de Trabajo.

En cuanto a la jornada laboral es menester resaltar lo siguiente:

**Tabla 8 Jornada Laboral del Acuerdo Ministerial MDT-2020-223**

<b>Aspectos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Jornada máxima semanal</b>	40 horas
<b>Descanso continuo mínimo</b>	24 horas
<b>Pausas</b>	Cada 4 horas de trabajo continuo
<b>Horas en descansos forzosos</b>	Pagadas con el 100% según art. 55 del CT
<b>Jornadas consecutivas</b>	Máximo 20 días consecutivos
<b>Jornada diaria consecutiva</b>	Hasta 8 horas
<b>Cálculo de descanso forzoso</b>	48 horas por cada 5 días trabajados
<b>Flexibilidad horaria</b>	Posibilidad de incrementar horas de jornada diaria, por días de descanso
<b>Exceso de horas de trabajo</b>	La jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.
<b>Horas extras luego de la jornada ordinaria</b>	Se compensan con más días de descanso

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Acuerdo Ministerial MDT-2020-223

Por otra parte, respecto a las vacaciones, cualquier día adicional de descanso otorgado al trabajador, más allá de los días regulares de descanso, se computa para su derecho a vacaciones anuales, conforme al artículo 69 del Código del Trabajo, sin que esto disminuya el derecho a la remuneración durante el período vacacional.

Además de ello, una característica singular de esta modalidad laboral es la provisión de vivienda, alimentación y transporte por parte del empleador, cuando las circunstancias geográficas lo requieran. Estos servicios, considerados de orden social, son proporcionados al beneficiario durante la vigencia de la relación laboral.

Finalmente, este marco normativo representa un esfuerzo por parte del gobierno ecuatoriano para fomentar el empleo juvenil, ofreciendo condiciones flexibles que se adaptan a las necesidades tanto de los jóvenes trabajadores como de los empleadores, en un contexto de recuperación económica postpandemia (Constante & Barrionuevo, 2023).

### **2.2.3.3. Tercera Modalidad. - Ley de Pasantías en el Sector Empresarial**

#### **2.2.3.3.1. Antecedentes**

La Ley de Pasantías en el Sector Empresarial fue promulgada por el Congreso Nacional del Ecuador y publicada en el Registro Oficial N° 689 el 5 de mayo de 1995. Esta normativa se diseñó con el propósito de que los futuros profesionales adquirieran práctica y experiencia en su campo, abordando así uno de los factores que contribuyen al desempleo: la falta de experiencia laboral. A su vez, la ley establece un marco regulatorio para la implementación de pasantías, asegurando que las empresas brinden a los estudiantes oportunidades de formación práctica en un entorno laboral real, contribuyendo al desarrollo económico y social del país.

### 2.2.3.3.2. Finalidad

El objetivo es establecer un reglamento que regule el desarrollo de las prácticas preprofesionales y garantice la disponibilidad de plazas para los pasantes en el sector privado.

### 2.2.3.3.3. Análisis crítico jurídico desde el campo laboral

La Ley de Pasantías se enfoca en regular las prácticas en el sector privado, estableciendo definiciones claras de las partes involucradas: el pasante, la empresa y el centro de estudios de nivel superior o intermedio. Además, estipula los requisitos necesarios para la formalización de este tipo de contrato, incluyendo la necesidad de un convenio previo entre el centro de estudios y la empresa, seguido de un contrato de pasantía por escrito.

Este cuerpo legal ha experimentado modificaciones significativas. Una de las reformas más notables es producto de la emisión de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, promulgada en marzo de 2016. Esta ley modificó dos artículos clave de la Ley de Pasantías:

- ❖ El artículo tres, referente al ámbito de aplicación, ahora especifica que las disposiciones se aplican a instituciones del sector privado, fundaciones e instituciones, y a estudiantes que cursen carreras con una formación mínima de tres años, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Educación Superior.
- ❖ El artículo cuatro establece la exclusión laboral, enfatizando que la relación entre las empresas y el pasante se rige únicamente por dicho cuerpo normativo, excluyendo la naturaleza de contrato laboral.

### 2.2.3.3.4. Obligaciones de las partes en las prácticas preprofesionales

De conformidad a la normativa vigente, se puntualizan las siguientes obligaciones:

**Tabla 9 Obligaciones de las partes en las prácticas preprofesionales**

<b>Responsable</b>	<b>Obligaciones</b>
<b>Empresa</b>	Realizar convenios y cumplirlos Establecer un horario laboral de 6 horas Afiliar al IESS Cancelar la pensión de pasantía Respetar los beneficios de ley Respetar los porcentajes de inclusión de pasantes en la empresa
<b>Centro de Educación del Nivel Superior</b>	Realizar convenios y cumplirlos Realizar seguimientos de los convenios (estabilidad del pasante) Remitir al Ministerio de Finanzas y Crédito Público los convenios celebrados con empresas privadas y la finalidad de las pasantías.
<b>Pasante</b>	Cumplir con lo estipulado en los convenios Cumplir con el horario establecido

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Ley de Pasantías en el Sector Empresarial

### 2.2.3.3.5. Derechos de los pasantes

Los pasantes son beneficiarios de los siguientes derechos:

- ❖ No realizar actividades en su horario académico
- ❖ Ser afiliados al Seguro Social
- ❖ Percibir un estipendio mensual no menor a un 1/3 del SBU

### 2.2.3.3.6. Sanciones

El Art.9 de la presente ley en análisis determina las siguientes infracciones y su respectiva sanción, siendo estas las siguientes:

**Tabla 10 Sanciones Ley de Pasantías**

<b>Infracción</b>	<b>Sanción</b>
<b>Quienes presenten declaraciones falsas o incrementen sus fondos anuales de pensiones canceladas mediante contratos de pasantías</b>	Se sancionará con una multa equivalente al triple de la base imponible al impuesto a la renta
<b>Reincidencia en la infracción</b>	Se considerará como un delito perseguible, es decir un delito investigable con pena privativa de la libertad de seis meses a dos años, con el cobro de la multa anteriormente detallada
<b>El cometimiento de las infracciones detalladas</b>	Limita la implementación del régimen de pasantías

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Ley de Pasantías en el Sector Empresarial

### 2.2.3.3.7. Instructivo General de Pasantías

Es menester conocer acerca del Instructivo General de Pasantías, dado que, el mismo complementa las disposiciones de la Ley de Pasantías, razón por la cual, se destacarán las más relevantes:

#### 2.2.3.3.7.1. Antecedentes

Este cuerpo normativo surge a partir del Acuerdo Ministerial MDT-2017-0109, publicado en el Registro Oficial 51 el 4 de agosto de 2017. Se origina ante la necesidad de actualizar las normas que regulan las pasantías o prácticas preprofesionales, reflejando así la naturaleza dinámica del derecho y su adaptación al contexto social contemporáneo.

#### 2.2.3.3.7.2. Finalidad

El propósito fundamental es unificar la normativa referente a la regulación de las pasantías emitida por el Ministerio del Trabajo. La aplicación de este cuerpo legal es de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones, tanto del sector privado como del público.

### **2.2.3.3.7.3. Análisis del instructivo**

Si bien mantiene similitudes con la Ley de Pasantías del Sector Empresarial, este nuevo marco normativo presenta particularidades y desarrolla disposiciones innovadoras, como una descripción detallada de las pasantías en los sectores público y privado.

En el sector público, la Unidad de Administración de Talento Humano es responsable de elaborar los informes previos a la vinculación de los pasantes bajo la modalidad de contrato de pasantías. La cantidad de pasantes se determina según la necesidad institucional, considerando parámetros como la distribución a nivel desconcentrado.

Las pasantías tienen una duración mínima de tres meses y máxima de seis meses. La jornada puede variar de dos a cuatro horas diarias, con un límite de treinta horas semanales. En casos excepcionales y debidamente planificados, se pueden realizar actividades los sábados, domingos e incluso días feriados. La entidad receptora es responsable de registrar la asistencia de los pasantes.

Este marco normativo establece un reconocimiento económico para los pasantes, que no debe ser inferior a un tercio del salario básico unificado, pagadero mensualmente. Además, se exige la afiliación al Seguro Social desde el primer día de pasantía, con un aporte correspondiente a un salario básico unificado.

El documento también proporciona directrices sobre los requisitos del convenio de pasantías, la adherencia al Código de Ética, el registro de los pasantes en la Unidad de Talento Humano, la evaluación de los pasantes y la certificación de finalización de las pasantías por parte de la entidad receptora.

El capítulo dos aborda las pasantías en el sector privado. Las disposiciones sobre jornada laboral, reconocimiento económico y afiliación son idénticas a las del sector público. En cuanto a la inclusión de pasantes, las empresas con más de 100 trabajadores permanentes deben ofrecer plazas para pasantes en un porcentaje no menor al 4% de sus empleados con título de tercer nivel. Este porcentaje se implementó gradualmente: 2% en los dos primeros años tras la emisión de la ley, 3% en el tercer año, y 4% a partir del cuarto año (es decir, desde 2022).

Es crucial subrayar que, tanto en el ámbito público como en el privado, este instructivo ratifica la inexistencia de una relación laboral entre las partes durante el contrato de pasantías.

En conclusión, este marco regulatorio integral busca proporcionar una estructura clara para las pasantías, fomentando la adquisición de experiencia práctica para los estudiantes, a la vez que protege sus derechos y establece las responsabilidades de las entidades involucradas.

### 2.2.3.3.7.4.Obligaciones de las partes involucradas en las pasantías

**Tabla 11 Obligaciones Instructivo General de Pasantías**

<b>Responsables</b>	<b>Obligaciones</b>
<b>Entidad Privada</b>	Respetar la jornada y duración de las pasantías. (Seis horas diarias y máximo treinta horas a la semana) Cancelar el reconocimiento económico Afiliar al pasante al Seguro Social La asignación de plazas en prácticas en relación con los trabajadores permanentes con estudios terciarios se ajustará a un mínimo del 4% por cada 100 empleados. En los dos primeros años siguientes a la implantación de esta legislación, el porcentaje se fijará en el 2%, aumentando hasta el 3% en el tercer año y finalmente alcanzando el 4% a partir del cuarto año. Enviar un informe de los pasantes seleccionados para ejercer las pasantías en la entidad Emitir el certificado de culminación
<b>Entidad Pública</b>	Disponer plazas según la necesidad de la institución y disponibilidad del presupuesto de la entidad. Realizar un informe detallado del requerimiento de pasantes Enviar un informe de los pasantes seleccionados para ejercer las pasantías en la entidad Respetar la jornada y duración de las pasantías. (Seis horas diarias y máximo treinta horas a la semana) Cancelar un estipendio económico Emitir un certificado de culminación Afiliar al Seguro Social al pasante
<b>Pasantes</b>	Cumplir con lo estipulado en el convenio (actividad - horario) Cumplir con el Reglamento Interno y Código de Ética

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Instructivo General de Pasantías

## 2.2.4. UNIDAD IV BUENAS PRÁCTICAS PARA UNA REFORMA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL JUVENIL

### 2.2.4.1. Conceptualización de buenas prácticas

De manera general, las buenas prácticas constituyen un conjunto de acciones innovadoras y paradigmáticas que han evidenciado su eficacia en la mejora de la calidad de vida de individuos y colectividades. Estas se distinguen por su capacidad de transferencia a diversos contextos, su sostenibilidad temporal y su adaptabilidad frente a cambios contextuales. Su enfoque holístico integra dimensiones sociales, culturales, económicas y ambientales, desarrollándose mediante un proceso deliberado que incorpora reflexión y evaluación permanente (Ramos, 2017).

#### 2.2.4.1.1. Criterios de selección de buenas prácticas

La identificación de buenas prácticas que son eficaces y productivas sirven de modelo para la creación de otras iniciativas, pero para dicho reconocimiento por parte de otros Estados o personas, es necesario que las mismas muestren los mecanismos que permitieron obtener resultados positivos y verificables (Alvarado & Meresman, 2021), razón por la cual, se establecen las siguientes:

**Tabla 12** Criterios de selección de buenas prácticas

<b>Criterio</b>	<b>Descripción</b>
<b>Innovación</b>	Las ideas tienen que ser nuevas para solucionar o coadyuvar a la disminución del problema
<b>Eficacia</b>	Los objetivos deben ser alcanzables y reales
<b>Sostenibilidad</b>	A largo plazo sin agotar todos los recursos
<b>Participación</b>	Involucra activamente a todos los interesados de la problemática
<b>Evaluación</b>	Valora resultados con participación de todos los involucrados.

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Agenda Cultura 21 – Criterios de buenas prácticas

#### 2.2.4.2. Identificación de buenas prácticas para una reforma

En lugar de adoptar medidas extremas o improvisadas como eliminar o aumentar desmedidamente las formas de contratación laboral, o pretender crear empleos mediante decretos, la solución radica en buscar un equilibrio justo y equitativo entre los diferentes actores involucrados en las relaciones laborales, razón por la cual, es fundamental generar condiciones y garantías adecuadas respaldadas por estudios rigurosos, que promuevan el crecimiento de una economía sólida y sostenible. Sólo entonces podremos crear un entorno propicio para el ejercicio pleno y efectivo del derecho al trabajo, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores y contribuyendo al desarrollo económico y social del país (Monesterolo, 2020).

Ahora bien, luego de explicar brevemente lo que es una buena práctica y reforma, se identifican las siguientes:

##### 2.2.4.2.1. Importancia de la reforma en el contexto laboral juvenil

La importancia radica en aquellos indicadores analizados en párrafos anteriores, en los cuales se reflejan un alto índice de desempleo y subempleo de los jóvenes, a pesar de implementar proyectos y acuerdos no se ha evidenciado un cambio significativo, pues no reflejan que cumplan con su objetivo de mitigar el desempleo (Albanese et al., 2021).

Bajo un estudio de reformas efectivas en distintas legislaciones, en Italia las reformas en el ámbito laboral, específicamente en el contrato de aprendizaje, juegan un papel fundamental en la mitigación del desempleo juvenil. Estas modificaciones facilitan la transición entre la formación académica y la inserción laboral, incrementando la empleabilidad de los jóvenes. La implementación del "sistema dual" en los programas de aprendizaje potencia las oportunidades de obtener empleo estable, particularmente en grandes empresas. Este enfoque no solo mejora las perspectivas laborales individuales, sino que también contribuye a la reducción general de la tasa de desempleo juvenil al proporcionar oportunidades de trabajo más duraderas y significativas (Albanese et al., 2021).

Las reformas del mercado laboral juvenil son cruciales para el desarrollo del capital humano, potenciando la productividad y competitividad de la fuerza laboral joven. Estas generan efectos positivos en la economía al crear una fuerza de trabajo cualificada que impulsa la innovación y las medidas de crecimiento. Las reformas orientadas a reducir el desempleo juvenil son esenciales para facilitar el ingreso de los jóvenes al mercado laboral, permitiéndoles adquirir habilidades valiosas y acceder a empleos estables. Esta inversión en la fuerza laboral futura no solo aborda el desempleo juvenil, sino que también contribuye a construir una economía más resiliente y dinámica (Albanese et al., 2021).

#### **2.2.4.2.2. Actualización del Código del Trabajo**

El Código del Trabajo es la normativa primordial en el ámbito laboral, dado que, dicha normativa recopila las distintas leyes y reformas relativas a las condiciones de trabajo de los empleados del sector privado, obreros y artesanos no calificados. A su vez, se debe resaltar que dicha recopilación guarda una estrecha relación con los principios constitucionales. Sin embargo, este cuerpo normativo requiere una actualización de carácter urgente para armonizarlo con la Constitución del 2008 en vista de los incesables cambios regulatorios y las nuevas realidades sociales, políticas y económicas suscitados en la última década (Monesterolo, 2020).

Además de ello, la participación colectiva en el análisis crítico de las leyes laborales es esencial para garantizar el cumplimiento efectivo de los principios constitucionales, dado que, el respeto a los derechos y principios fundamentales del trabajo se ven frecuentemente limitados, dejando a los jóvenes, desempleados y a los trabajadores sin una adecuada protección social (Porrás, 2010).

Por otra parte, se debe tener presente que la falta de actualización de las normativas laborales para reflejar los cambios en las prácticas laborales puede generar una brecha entre el marco jurídico y las circunstancias reales de empleo, dando lugar a ineficiencias e inequidades en el mercado laboral, es decir, una normativa desactualizada ocasiona indefensión a los trabajadores en nuevas modalidades de relación laboral, exponiéndolos a la explotación y el trato injusto (Jakab et al., 2021).

### 2.2.4.2.3. Implementación de convenios creados por la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) se fundó en 1919, la misma tiene tres objetivos: mejorar las condiciones de los trabajadores, promover la paz social y establecer normas laborales internacionales. A su vez, gracias a los principios de la OIT se establece que el trabajo no es una mercancía, destacando la importancia de la libertad de expresión y asociación, y reconociendo el derecho de todos a buscar bienestar y desarrollo en condiciones de igualdad y dignidad (Hunt, 2007).

En la actualidad, la OIT cuenta con 187 Estados miembros que consolidan la relación tripartita entre gobiernos, empleadores y trabajadores, evidenciando su alcance global. Además de ello, los países miembros se comprometen a implementar y hacer cumplir las regulaciones laborales de manera efectiva logrando materializar el precepto legal de trabajo decente, libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Rodríguez et al., 2010).

Ahora bien, en vista a este compromiso internacional el Estado ecuatoriano debería potenciar los siguientes convenios del cual es partícipe:

**Tabla 13 Convenio N°142 sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional**

<b>Convenio N°142</b>	<b>Orientación Profesional y la Formación Profesional</b>
<b>Creación</b>	1975
<b>Ratificación por Ecuador</b>	15 de junio de 1977
<b>Objetivo</b>	Se enfoca en la orientación y formación profesional

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** International Labour Organization (Ratificaciones por país)

El Convenio N°142 insta a los Estados miembros en sus primeros cinco artículos al desarrollo de políticas y programas de orientación y formación profesional que coadyuven a la orientación inicial que toda persona necesita en la vida laboral. A su vez, establece que dichos programas deben guardar relación con las necesidades de empleo, es decir, se debe instaurar mecanismos para que las personas conozcan todo lo referente al empleo.

De igual forma, el presente convenio se relaciona con los jóvenes en los siguientes aspectos:

- ❖ Resalta la importancia de la orientación profesional, por ello, es fundamental la creación de programas o políticas públicas.
- ❖ Insta a los Estados que la creación de programas deberá observar la igualdad de oportunidades en conocimientos y aptitudes laborales.

Por otra parte, es menester resaltar a la Convención Iberoamericana de Derecho de los Jóvenes y su Protocolo Adicional, dado que, Ecuador se ha distinguido por su activa

participación y promoción de los derechos humanos en las organizaciones internacionales, razón por la cual, se evidencia su vocación como uno de los países fundadores de las Naciones Unidas (Calle, 2022).

Ahora bien, en base al compromiso demostrado por el Estado ecuatoriano se debe resaltar las características más importantes de la prenombrada convención:

**Tabla 14 Convención Iberoamericana de Derecho de los Jóvenes y su Protocolo Adicional en el Estado ecuatoriano**

<b>Convención Iberoamericana de Derecho de los Jóvenes y su Protocolo Adicional</b>	
<b>Creación</b>	Firmado en la ciudad de Badajoz, España, en octubre de 2005
<b>Ratificado por Ecuador</b>	2008
<b>Objetivos</b>	Proteger y promover los derechos de los jóvenes Impulsar políticas, medidas legislativas y mecanismos que aseguren los derechos de los jóvenes en el mercado laboral Promover una educación dual (formación práctica y teórica)
<b>Organismo encargado</b>	La Dirección Nacional de Juventud y Adolescencia, que forma parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
<b>Objetivo del organismo</b>	Fomentar la participación juvenil y promover prácticas democráticas, lo que incluye la articulación y fortalecimiento de organizaciones juveniles a nivel nacional
<b>Problemática</b>	Altos índices de desempleo en jóvenes

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Organismo Internacional de Juventud (OIJ)

Finalmente, aunque el reconocimiento de dicha convención en la legislación ecuatoriana se considera un hito, es importante resaltar que la falta de datos suficientes y políticas claras por parte del organismo encargado que favorezcan los derechos de los jóvenes, sumada a la ineficacia de las políticas existentes para responder a las necesidades actuales, impide establecer un orden adecuado para estos derechos, por ende, no se ha observado un progreso claro. Además de ello, la falta de avances se debe al desempleo juvenil, dado que, representa un problema estructural en la economía ecuatoriana y no ha sido resuelto (Calle, 2022).

#### **2.2.4.2.4. Estudio comparativo de la normativa juvenil en otras legislaciones**

El derecho comparado o análisis comparativo de los diferentes marcos jurídicos nacionales e internacionales coadyuvan a identificar prácticas y estrategias idóneas para fortalecer las legislaciones laborales internas. A su vez, dicha comparación contribuye a resolver conflictos legales de manera efectiva y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de un sistema sólido de protección laboral a nivel nacional (Zarosylo et al., 2019).

Ahora bien, para el estudio comparativo de la normativa en otras legislaciones, se optó por realizar un análisis minucioso entre las diversas reglamentaciones de América Latina y Europa.

## Legislaciones de América Latina

### Colombia

De manera puntual, se destaca que el Estado colombiano regula las relaciones labores a través del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, en cuanto a la regulación de jóvenes se tiene como antecedente que hasta el año 2020 dicho Estado no contaba con una legislación específica para jóvenes y muchos menos una regulación a las prácticas y pasantías, dado que, debido a su dispersión normativa los jóvenes accedían al mercado laboral bajo la modalidad de contratación de prestación de servicios o sin contrato laboral, en ambos casos eran explotados laboralmente. A su vez, ante esta problemática Colombia trato de mermar esta situación y busco promover el acceso al primer empleo juvenil y de regular las prácticas y pasantías por medio del Proyecto Primer Empleo del año 2007, pero la misma no obtuvo resultados favorables, razón por la cual, limitaba las oportunidades y protecciones laborales.

Por otra parte, Colombia al presentar una notable dispersión normativa subsanó esta particularidad por primera ocasión modificando por medio de la Ley 2039 de 2020 la naturaleza del contrato de aprendizaje promulgada en la Ley 789 de 2002, en donde puntualizo que esta modalidad se enfocaría a los aprendices Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA) y en los jóvenes universitarios debidamente registrados en las secretarías de las instituciones educativas de 18 a 28 años. Con este cambio, se pretendía mejorar los siguientes aspectos:

- ❖ **Beneficios:** seguridad social y afiliación al seguro de riesgos laborales, pero con la salvedad que la empresa no está obligada a cumplir con estos beneficios, para ello únicamente debe pactar un convenio y no un contrato.
- ❖ **Remuneración:** En el caso del SENA el joven recibe un estipendio económico no menor al 50% del salario mínimo legal vigente (SML \$298 o \$335) cuando está en fase teórica y no menor al 75% en fase práctica. Mientras que, en el caso de las universidades, al celebrar convenios los jóvenes por lo general no reciben un beneficio económico debido a que necesitan cumplir con la experiencia laboral por sus estudios.
- ❖ **Duración:** un tiempo mínimo de 6 meses y un tiempo máximo de 2 años. Aquí no opera, la figura de la renovación, dado que, se espera que el joven al prestar sus servicios en tiempo pueda generarse por sí solo y sus conocimientos una plaza laboral.
- ❖ **Jornada laboral:** Tanto en el primer empleo como en el contrato de aprendizaje se establece un máximo de 8 horas y 47 semanales. Claro que estos contratos varían debido a la flexibilidad laboral.
- ❖ **Condición:** los aprendices o jóvenes no deben superar el 50% de los trabajadores / por cada 15 trabajadores un aprendiz

Ahora bien, pese a estos esfuerzos significativos del gobierno colombiano. El desempleo se presenta como una realidad ineludible en la sociedad actual, donde la demanda laboral no logra satisfacer la oferta existente. Esta problemática afecta de manera desproporcionada a la población joven, entre 16 y 30 años, quienes enfrentan obstáculos significativos para acceder al mercado laboral, no por falta de voluntad, sino por la escasez de oportunidades (Blanco et al., 2024).

Finalmente, una vez analizada la legislación colombiana en atención al tema de investigación, no se identifican prácticas significativamente innovadoras o que garanticen la inserción laboral efectiva de los jóvenes, por lo que, las políticas colombianas en este ámbito no ofrecen ventajas sustanciales que puedan ser implementadas al contexto ecuatoriano.

## Chile

De manera general, Chile implementó tempranamente un marco legal laboral y de seguridad social diseñado para promover una sociedad orientada al mercado, más que para abordar problemas laborales inmediatos. A su vez, esta legislación funcionó como una reforma estructural que dismanteló las instituciones laborales y potenció las existentes con el fin de fomentar un mercado laboral sólido (López, 2007), razón por la cual, Chile ofrece tres modalidades laborales para jóvenes: Práctica Profesional, Part-Time para Estudiantes y Contrato de Aprendizaje. Ahora bien, de las prenombradas modalidades se destaca lo siguiente:

**Tabla 15 Modalidades laborales para jóvenes en Chile**

<b>Modalidad Laboral</b>	<b>Salario</b>	<b>Horas de Trabajo</b>	<b>Particularidades Esenciales</b>
<b>Contrato de Práctica Profesional</b>	Acordado entre las partes, no inferior al salario mínimo	Jornada completa o parcial, según acuerdo	Para estudiantes o recién egresados Duración máxima de 3 meses Debe estar relacionado con la carrera del estudiante
<b>Contrato Part-Time para Estudiantes</b>	Proporcional a las horas trabajadas, no inferior al salario mínimo por hora	Máximo 30 horas semanales	Compatible con estudios Flexibilidad horaria
<b>Contrato de Aprendizaje</b>	Al menos el salario mínimo	Jornada completa o parcial, según acuerdo	Para jóvenes entre 18 y 25 años Incluye capacitación Bonificación estatal para el empleador

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Legislación del Estado chileno

Bajo la línea de comparación con el Estado ecuatoriano, las políticas chilenas no ofrecen ventajas significativas para su implementación en el contexto ecuatoriano, dado que, las mismas presentan un andamiaje jurídico similar recordando que desde la antigüedad el Estado ecuatoriano ha cimentado algunas de sus bases del Derecho en observación de la legislación chilena.

**Tabla 16 Legislaciones que reconocen condiciones más favorables para la población juvenil**

<b>Categorías</b>	<b>Ecuador</b>	<b>Alemania</b>	<b>Dinamarca</b>
<b>Tipos de contratos específicos para jóvenes</b>	Empleo juvenil del CT Acuerdo Ministerial MDT-220-223 “contrato para jóvenes y en formación”	Contrato de prácticas (Praktikumsvertrag) Contrato de formación o aprendizaje (Ausbildungsvertrag)	Contratos de Aprendizaje (Lærlinge) Contratos de Prácticas (Praktik) Inserción Laboral Juvenil (Ungdomsuddannelse Stillinger)
<b>Programas de formación dual (estudio-trabajo)</b>	Plan de educación y formación técnica y profesional (únicamente se enfoca en los institutos técnicos y tecnológicos)	Contrato de prácticas, Praktikumsvertrag (Esta modalidad laboral va direccionada a que los estudiantes logren adquirir un conocimiento práctico, así como la experiencia de la vida laboral conforme a su carrera)	Existen diversos programas que permiten la educación dual, pero destaca el studiejob el cual permite a los jóvenes trabajar 10 o 20 horas a la semana
<b>Incentivos fiscales para la contratación de jóvenes</b>	Se otorga un porcentaje de deducción adicional en el pago de impuesto a la renta cuando se generan plazas de trabajo para jóvenes de 18 a 26 años. (No aplica si los jóvenes ya han mantenido una relación laboral con el mismo empleador)	Ausbildungsbonus (bonificación por formación), les brinda a las empresas que contraten jóvenes que hayan culminado su formación prematuramente, un beneficio económico, el cual está dirigido a cubrir gastos de formación y el salario del aprendiz	Se otorgan créditos fiscales a las empresas que contratan jóvenes, A su vez, dichos créditos son parte de la estrategia de Dinamarca para eliminar el desempleo juvenil.
<b>Limitaciones a la renuncia de derechos laborales</b>	La CRE y CT reconocen el principio de irrenunciabilidad	Gracias a la jurisprudencia, se reconoce el principio de irrenunciabilidad, dado que, anteriormente se permitía que los trabajadores renuncien en base a la idea de que eran conscientes de sus actos	Al existir una dispersión normativa, el principio de irrenunciabilidad se reconoce en diversas leyes. A su vez, es promovido por la Federación Sindical Unitaria cuando existen vulneraciones.

<p><b>Regulación de pasantías y prácticas pre-profesionales</b></p>	<p>Ley de Pasantías en el Sector Empresarial – Instructivo general de Pasantías. (Sin embargo, en las prácticas preprofesionales no existe remuneración al ser un requisito de formación académica)</p>	<p>Berufsbildungsgesetz (BBiG) - Ley de Formación Profesional. Se enfoca en potenciar la educación dual con miras a una correcta inserción laboral</p>	<p>Las pasantías o prácticas (ungdoms uddannelsesforløb) son gestionadas por las instituciones educativas, alineando las oportunidades laborales con los objetivos académicos. Estas experiencias pueden ser remuneradas o no, según el acuerdo entre empleador y pasante. Generalmente, se formalizan mediante un contrato escrito que define los derechos y obligaciones de ambas partes, resultando en una mayoría de casos remunerados</p>
<p><b>Programas de primer empleo</b></p>	<p>Empleo Joven (programa enfocado en jóvenes de 18 – 26 años sin experiencia laboral, pero los jóvenes desempleados con experiencia no ingresan al programa). Además, se destaca que el mismo fracaso debido a la falta de recursos por parte del Estado.</p>	<p>Befristeter Vertrag, reconocidos como contratos temporales o minijobs, que permiten la mano de obra joven introducirse a la vida laboral.</p>	<p>Escuelas de producción (programa orientado en combinar habilidades prácticas y teóricas en donde los jóvenes puedan desarrollar, crear o innovar productos para satisfacer necesidades ingresando en la industria de la producción)</p>

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Legislaciones Europas.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Hipótesis

Las modalidades laborales específicas para el acceso de los jóvenes al empleo vulneran el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

#### 3.2. Unidad de Análisis

La presente investigación se ubica en la provincia de Chimborazo, cantón Riobamba, lugar donde se analizará las perspectivas de los jueces, inspectores, profesionales del campo laboral y jóvenes afines al tema investigativo.

#### 3.3. Métodos

Para estudiar el problema se emplearon los siguientes métodos: método inductivo, método deductivo, método jurídico-analítico, método de comparación jurídica, método histórico-lógico.

##### 3.3.1. Método inductivo

El método inductivo fue esencial para desarrollar una comprensión ampliada de los problemas laborales específicos a partir de casos individuales. En el contexto de esta investigación, se observaron casos particulares de vulneración de derechos laborales en jóvenes, identificando patrones generales y tendencias que coadyuvaron arribar a las conclusiones.

##### 3.3.2. Método deductivo

El método deductivo complementó al inductivo, permitiendo verificar las conclusiones obtenidas mediante el razonamiento lógico a partir de premisas generales. A su vez, este método fue crucial para extraer conclusiones basadas en principios y normas establecidas, evaluando su aplicación y efectividad en contextos específicos.

##### 3.3.3. Método jurídico-analítico

Dicho método fue fundamental para la correcta comprensión y análisis de las normas jurídicas que afectan a las modalidades laborales de los jóvenes. Además de ello, permitió un estudio profundo del marco legal en función del contexto socioeconómico y político en el que se expiden las normas.

##### 3.3.4. Método de comparación jurídica

Comparar las normas y prácticas laborales ecuatorianas con las de otros países de América Latina y Europa permitió identificar mejores prácticas y posibles reformas aplicables en el contexto ecuatoriano.

### **3.3.5. Método histórico-lógico**

Evaluar la evolución histórica de las modalidades laborales y la protección de los derechos laborales coadyuvó a entender cómo se ha llegado a la situación actual y qué cambios son necesarios para mejorar la protección de los jóvenes trabajadores.

### **3.4. Enfoque de la Investigación**

Por las características de la investigación, se asumirá un enfoque cualitativo.

### **3.5. Tipo de Investigación**

Por los objetivos que se procuró alcanzar en la presente investigación, la misma se caracterizó por ser una investigación dogmática, histórica jurídica y descriptiva

#### **3.5.1. Investigación Dogmática**

La investigación dogmática permitió un análisis profundo y lógico de las normas y doctrina que regulan las modalidades laborales y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos. A su vez, dicha investigación fue crucial para entender cómo las leyes actuales se aplican y se interpretan en el contexto ecuatoriano.

#### **3.5.2. Investigación Histórico-jurídica**

Esta investigación histórica – jurídica facilitó comprender el desarrollo histórico de las leyes laborales y las modalidades de empleo permitiendo contextualizar las prácticas actuales y evaluar su impacto sobre los derechos laborales de los jóvenes.

#### **3.5.3. Investigación Jurídica Descriptiva**

La investigación jurídica descriptiva resultó fundamental para describir con precisión las modalidades laborales y sus implicaciones en los derechos laborales. Además, la prenombrada investigación proporciona una base clara para identificar problemas y proponer soluciones.

### **3.6. Diseño de Investigación**

Por la naturaleza y complejidad de la investigación, por los objetivos que se pretendió alcanzar, por los métodos empleados en el estudio del problema jurídico y por el tipo de investigación y sobre todo en vista que no existe manipulación de las variables, el diseño fue no experimental.

### **3.7. Población y muestra**

#### **3.7.1. Población de estudio**

La población de la investigación se encuentra compuesta por profesionales expertos en el campo laboral como Jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Riobamba, Inspectores de Trabajo, abogados en libre ejercicio especialistas en materia laboral y jóvenes afines al tema de investigación de la provincia de Chimborazo, cantón Riobamba.

### **3.7.2. Tamaño de muestra**

No es necesaria la aplicación de fórmulas estadísticas para determinar el tamaño de la muestra, dado que, se utilizaron criterios de selección de conformidad a la muestra intencional, no probabilística por conveniencia.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de investigación**

Para recabar la información relacionada con el problema objeto de estudio, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

#### **3.8.1. Técnica**

La técnica de investigación en el presente trabajo fue la entrevista sobre “Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales”.

#### **3.8.2. Instrumento de Investigación**

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue una guía de entrevista.

### **3.9. Técnica para el tratamiento de información**

La técnica de procesamiento de información utilizado en la presente investigación implicó analizar las preguntas abiertas de la encuesta de manera secuencial, alineándose con la población encuestada. A su vez, dicho procesamiento guarda una relación tripartita entre la inducción, análisis y síntesis, dado que, la misma permitió el correcto encuadre de la información.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1.Resultados

##### 4.1.1. Situación actual y vulneración de derechos laborales en las modalidades contractuales en los jóvenes

###### **Diagnóstico de la situación actual**

En el Estado ecuatoriano, uno de los principales obstáculos que enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo formal es la falta de experiencia laboral previa, requisito indispensable exigido por la gran mayoría de ofertas laborales. Ante ello, muchos optan por alternativas como negocios familiares, trabajos ajenos a su formación o emprendimientos propios para adquirir experiencia inicial que les permita acceder posteriormente a mejores oportunidades laborales. Si bien el Estado ecuatoriano ha implementado programas y políticas para facilitar la inserción laboral juvenil, su efectividad se ve limitada por los requisitos impuestos por empleadores, que sistemáticamente excluyen a quienes carecen de experiencia, títulos avanzados, recursos económicos y redes de contacto (Veliz et al., 2021).

Además de ello, este grupo etario enfrenta graves desafíos tanto para acceder como para mantenerse en empleos dignos y productivos, razón por la cual, muchos se ven obligados a insertarse en la informalidad laboral o actividades de baja productividad, mientras que otros permanecen desempleados, sin acceso a seguridad social ni ingresos suficientes. De igual forma, las condiciones precarias a las que se ven expuestos dificultan su desarrollo profesional óptimo y el logro de niveles de vida adecuados, por tal motivo, esta situación los convierte en un grupo altamente vulnerable a caer en la pobreza por razones vinculadas al empleo y al mercado laboral (Mideros et al., 2022).

Si bien los jóvenes ecuatorianos son reconocidos como un grupo prioritario y actores estratégicos para el desarrollo nacional, lamentablemente sus derechos fundamentales relacionados con el trabajo y la educación no han sido plenamente garantizados, lo que conlleva a la vulneración de otros tales como educación, la salud y la alimentación. Esta situación se atribuye principalmente a las limitaciones existentes en las políticas públicas y la gestión inadecuada de los recursos destinados a salvaguardar el goce efectivo de estos derechos (Erazo, 2020).

Por consiguiente, la crítica situación de desempleo que afrontan numerosas personas, especialmente los jóvenes, en el país no ha sido resuelta eficazmente por el gobierno, dado que, se continúa evidenciando a jóvenes solicitando empleos en parques y plazas sin lograr resultados favorables (Erazo, 2020). A su vez, la situación del desempleo y subempleo entre la población joven adulta de 18 a 34 años en Ecuador alcanza niveles alarmantes 50.7% , por tal motivo, se estima que aproximadamente 200.000 individuos dentro de este rango etario

se encuentran desempleados, mientras que alrededor de 500.000 enfrentan condiciones de subempleo (Soledispa Santana et al., 2022).

Por otra parte, como estas cifras resaltan la necesidad apremiante de abordar y solucionar esta problemática de manera efectiva, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) con miras de obtener resultados más asertivos a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU); y, con los datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo se determinó lo siguiente:

**Tabla 17 Indicadores Laborales Generales 2023**

<b>Indicadores Laborales Generales 2023</b>	
<b>Población Total</b>	17 millones aproximadamente
<b>Población Empleo</b>	8.316.846
<b>Desempleo</b>	1.120.849
<b>Subempleo</b>	1.691.748
<b>Empleo no remunerado</b>	881.302

**Fuente:** Adaptado del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y Ministerio del Trabajo.

De la presente tabla de indicadores laborales generales, se destaca lo siguiente:

- ❖ Que la Población Económicamente Activa (PEA) es de 12.010.745 de ecuatorianos
- ❖ Del resultado total de la PEA, la tasa de desempleo sería aproximadamente  $(1,120,849 / 12,010,745) \times 100 = 9.33\%$ .
- ❖ Del resultado total de la PEA, la tasa de desempleo sería aproximadamente  $(1,691,748 / 12,010,745) \times 100 = 14.08\%$ .
- ❖ Del resultado total de la PEA, la tasa de desempleo sería aproximadamente  $(881,302 / 12,010,745) \times 100 = 7.34\%$ .

Ahora bien, de dichos indicadores laborales generales es menester enfocarnos en la población juvenil ecuatoriana en general, para conocer su base y luego de ello, enfocarnos en la población juvenil del cantón Riobamba, puesto que es el objeto de estudio.

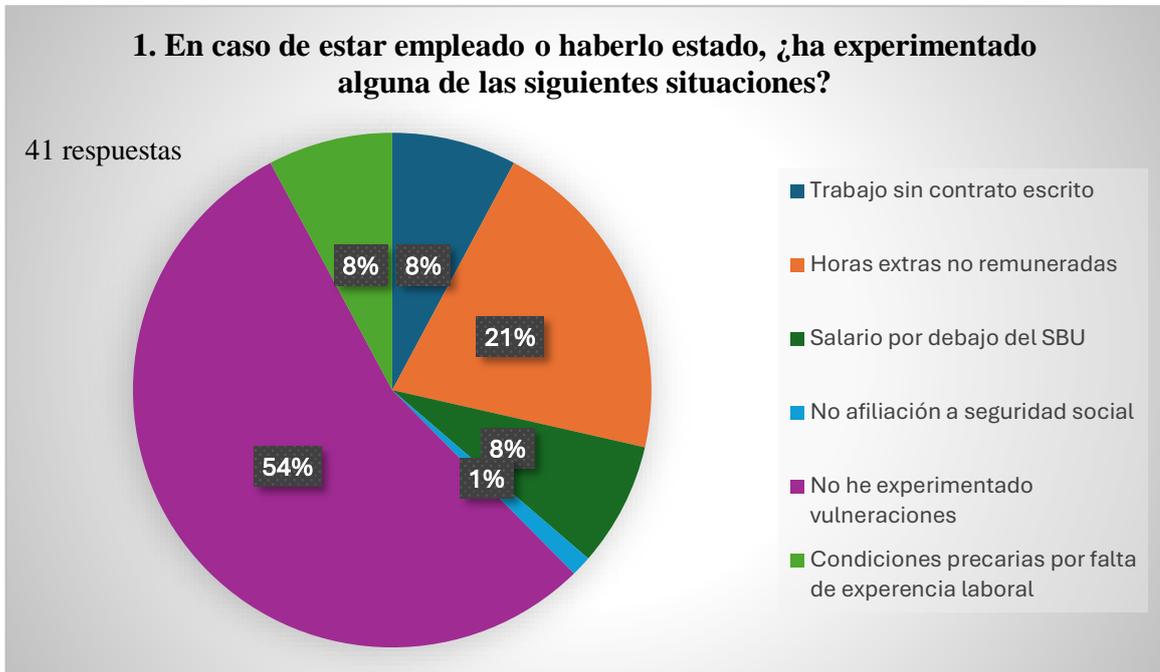
**Tabla 18 Indicadores Laborales Juvenil 2023**

<b>Indicadores Laborales – Población Juvenil 2023</b>	
<b>Jóvenes a nivel nacional</b>	Oscila de 3.5 a 4 millones
<b>Grupo etario 18 -26 años</b>	1.700.000
<b>% de jóvenes nacional (18 -26 años)</b>	10%
<b>Población en Chimborazo</b>	471.933
<b>Población en Riobamba</b>	260.822
<b>Población juvenil provincial</b>	47.193
<b>Población juvenil cantonal</b>	18.082

**Fuente:** Adaptado del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, de la presente tabla de indicadores laborales juvenil, se resalta que la población que oscila los 18 a 26 años, es de 18.082 jóvenes, razón por cual, a efectos de tener un resultado concreto que nos permita identificar vulneraciones, razones de desempleo, conocimiento de las modalidades contractuales entre otras se encuestaron a 41 jóvenes de la ciudad de Riobamba, obteniendo los siguientes resultados:

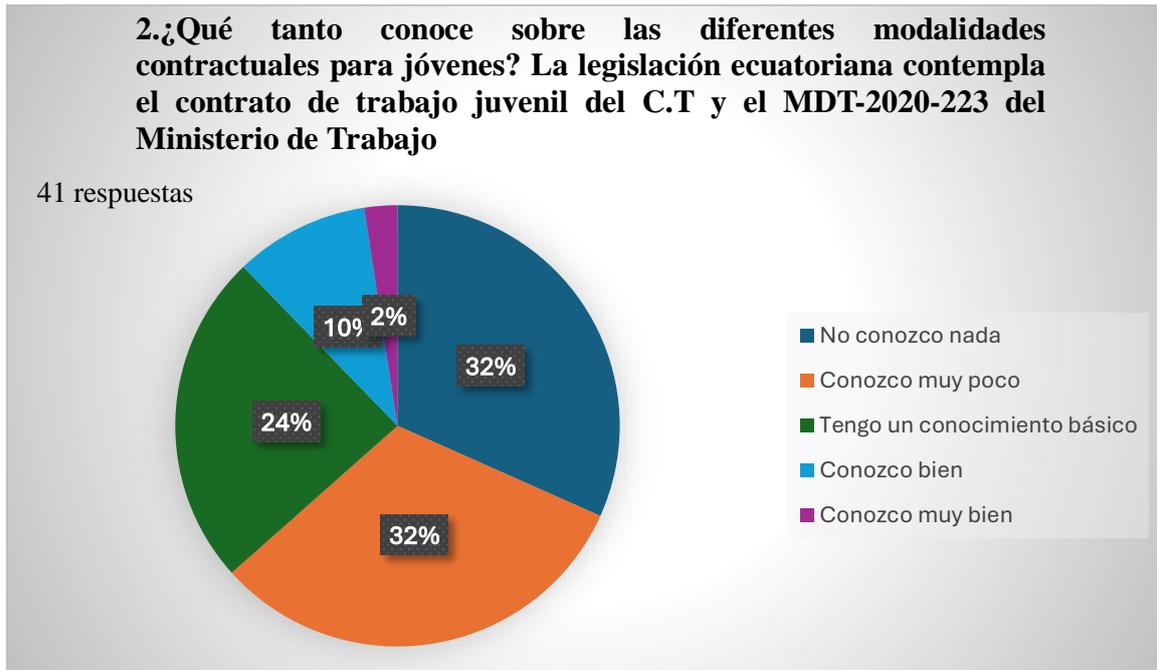
**1. En caso de estar empleado o haberlo estado, ¿ha experimentado algunas las siguientes situaciones?**



**2. Ilustración 1 Vulneraciones. Nota:** Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 41 jóvenes del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo

**Interpretación de resultados:** La primera interrogante se enfocó en determinar si los jóvenes del cantón Riobamba, han experimentado situaciones de vulneraciones en sus plazas de trabajo. Si bien es cierto que el 54% de los encuestados consideran que sus derechos no han sido vulnerados, se debe resaltar lo siguiente: un 21% afirman que sus horas extras no son pagadas con los recargos correspondientes, un 8% afirma haber laborado en condiciones precarias, un 8% laboran sin un contrato escrito, un 8% tiene una remuneración menor al SBU; y, el 1% labora sin ser estar afiliado al Seguro Social. Entonces, de dichos resultados se puede deducir que varios derechos son conculcados por parte de los empleadores al no cumplir la normativa vigente, por tal motivo, el principio de irrenunciabilidad se ve afectado al estar relacionado con estas situaciones.

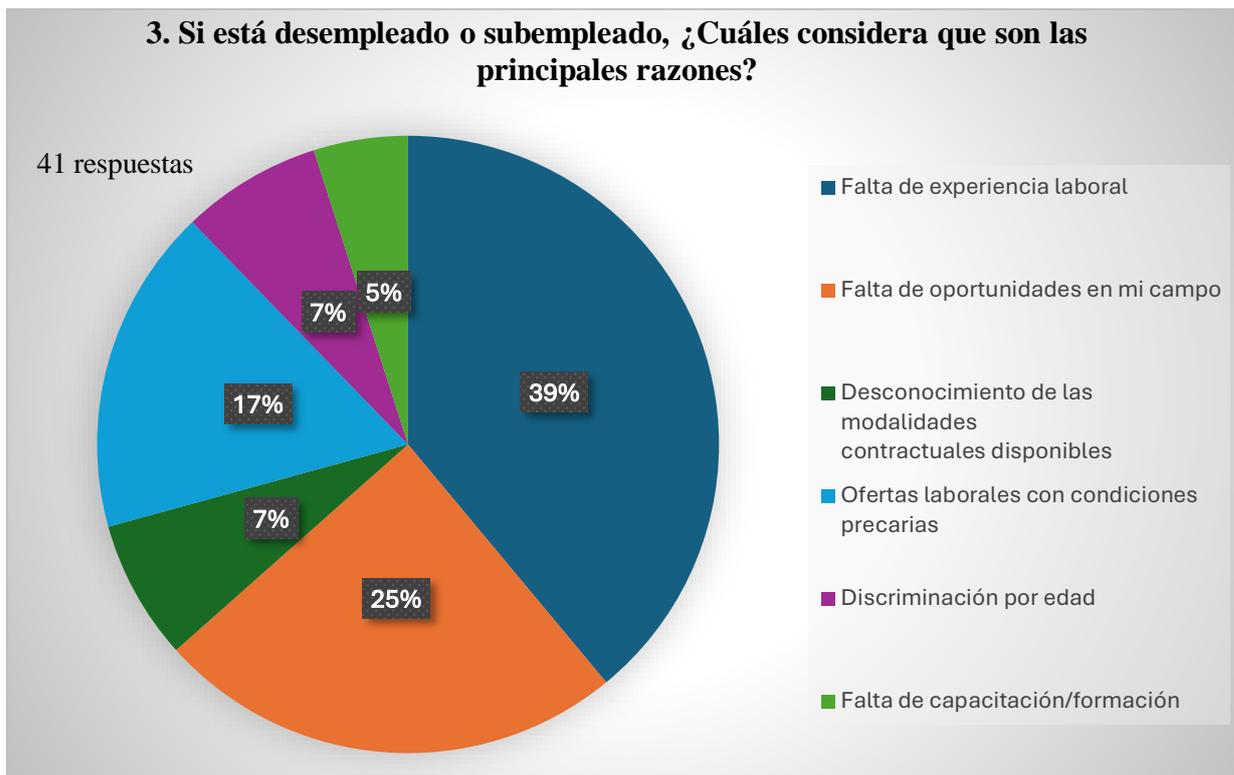
### 3. ¿Qué tanto conoce sobre las diferentes modalidades contractuales para jóvenes?



**Ilustración 2** Conocimiento sobre las Modalidades Laborales Juveniles. **Nota:** Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 41 jóvenes del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

**Interpretación de resultados:** Dentro de este parámetro se optó por determinar cuántos jóvenes conocen acerca de las modalidades laborales juveniles, puesto que el conocimiento de estos coadyuvaría a que este grupo etario conozca sobre sus derechos, finalidad de dichas modalidades y que los mismo no acepten condiciones precarias que vulneren sus derechos. Bajo esta línea de pensamiento, se determina que el 64% de los jóvenes no tiene un conocimiento sólido sobre sus derechos y modalidades (32% no conoce nada y 32% conoce muy poco); mientras que, el 24% tiene un conocimiento muy básico; y, únicamente el 12% tiene un conocimiento sobre dichas modalidades, por lo que este mínimo grupo son aquellas personas que laboran de una manera justa y digna.

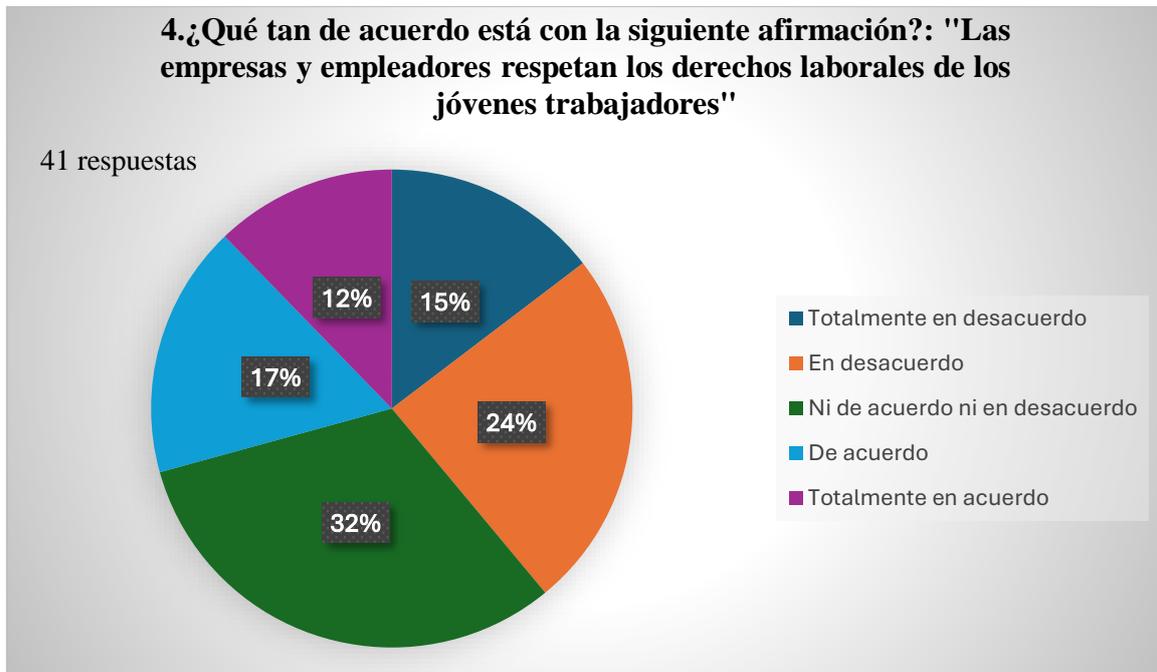
4. ¿Cuáles considera usted que son las principales razones para no acceder al campo laboral?



**Ilustración 3** Causas del desempleo / subempleo. **Nota:** Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 41 jóvenes del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

**Interpretación de resultados:** Al ser los jóvenes el motivo de la presente investigación, se determina las siguientes causas o factores que influyen a que los mismos, se encuentre desempleados o subempleados. El 39% determina que la falta de experiencia laboral juega un papel importante cuando los mismos aplican a una plaza de trabajo, pues no tener la experiencia mínima los excluye de dicha plaza. El 25% afirma que no existe muchas plazas de trabajo u oportunidades en las carreras que optaron. El 17% considera que existen plazas de trabajo, pero en condiciones precarias. El 7% afirma que son discriminados y rechazados en concursos laborales por ser muy jóvenes; y, finalmente, un 5% considera que la capacitación o formación adquirida en las prácticas preprofesionales no son suficientes.

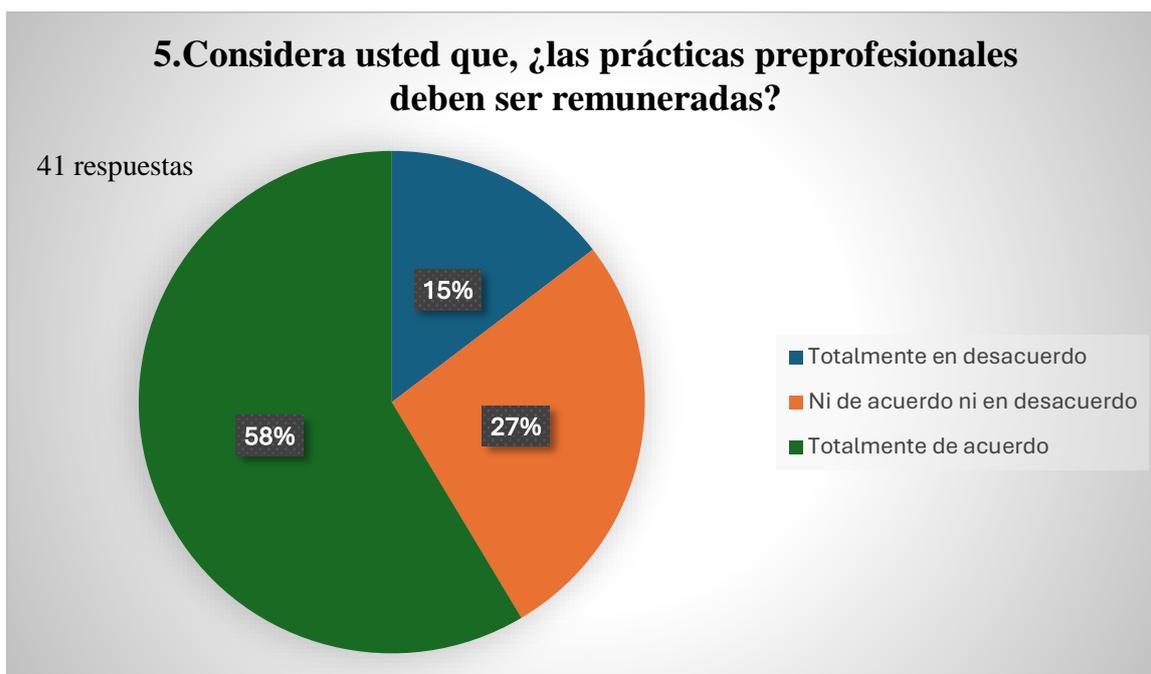
5. ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación:” Las empresas y empleadores respetan los derechos de los trabajadores y cumplen sus obligaciones”?



**Ilustración 4** Cumplimiento por parte de las empresas y empleadores. **Nota:** Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 41 jóvenes del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

**Interpretación de resultados:** A efectos de determinar si los empleadores influyen en la vulneración de derechos y específicamente en el principio de irrenunciabilidad, se estableció parámetros que nos permita conocer si las empresas o empleadores cumplen con la normativa laboral vigente. El 39 % considera que el más fuerte de la relación laboral, no cumplen con las disposiciones del campo laboral o disposiciones del Ministerio del Trabajo (15% totalmente en desacuerdo y 24 en desacuerdo). Por otra parte, un 32% se mantiene neutro y esto, sucede porque la mayoría de los jóvenes al desconocer sobre sus derechos, obligaciones de los trabajadores y finalidades de los contratos juveniles no pueden determinar cuando se encuentran en situaciones de vulneración. Finalmente, el 29% considera que tanto las empresas como empleadores si cumplen con sus obligaciones y derechos de los trabajadores (17% de acuerdo y 12% totalmente de acuerdo).

6. Considera usted que, ¿las prácticas preprofesionales deben ser remuneradas?



**Ilustración 5** Prácticas preprofesionales – Remuneración. **Nota:** Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 41 jóvenes del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

**Interpretación de resultados:** Si bien es cierto que las prácticas preprofesionales no son remuneradas al ser parte de la malla curricular, celebradas en convenios que no generan relación laboral y a la estabilidad económica de las entidades públicas y privadas. Los jóvenes en un 58% consideran que las mismas deben ser pagadas en vistas a la labor que realizan y a la economía que representa su ejecución (transporte, comida, vestimenta). Por otra parte, un 27% se mantiene neutro pues consideran que son parte de la malla curricular. Finalmente, un 15% considera que las prácticas preprofesionales no deben ser remuneradas.

## **Vulneraciones en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223**

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223 se enfoca en beneficiar a los jóvenes, presentando un cuerpo normativo orientado a la promoción y protección de sus derechos laborales. No obstante, tras un análisis integral de la normativa, se han identificado ciertas irregularidades que merecen un examen detallado.

La hermenéutica, definida por (Cabanellas, 1993) como la ciencia que estudia la interpretación de cuerpos jurídicos para llegar a su verdadero sentido, nos permite abordar la primera irregularidad detectada: una redacción imprecisa en el Art. 3 del Acuerdo Ministerial. Este artículo afirma que el contrato joven genera estabilidad laboral. Sin embargo, como se desarrolló en la temática de los principios, la estabilidad laboral se define como la garantía de que el trabajador conservará su empleo de forma indefinida, característica propia de los contratos de tiempo indefinido. En contraste, el acuerdo ministerial establece un tiempo máximo de duración del contrato de un año, renovable por una sola ocasión, lo cual no garantiza una estabilidad laboral, sino únicamente una continuidad limitada al tiempo que dure el contrato.

Los derechos laborales, de carácter fundamental e irrenunciable, una vez reconocidos, no pueden ser vulnerados en ninguna circunstancia. El Código del Trabajo establece disposiciones específicas en cuanto a la jornada laboral en su artículo 47, fijando una jornada diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas, con la posibilidad de extender la jornada diaria hasta un máximo de diez horas según el Art. 47.2. Sin embargo, el artículo 11 del prenombrado acuerdo ministerial establece que la jornada máxima diaria no podrá exceder las doce horas, lo que permite una jornada laboral de hasta once horas y cincuenta y nueve minutos. Esta discrepancia genera una antinomia normativa entre el Acuerdo Ministerial MDT-2020-203 y el Código del Trabajo.

Adicionalmente, el inciso quinto del Art.11 permite que los jóvenes en formación laboren más horas a cambio de más días de descanso, lo cual, contraviene el precepto legal de a igual trabajo igual remuneración, ocasionando que este grupo etario sea explotado laboralmente. Esta nueva antinomia entre el prenombrado acuerdo ministerial y el Código del Trabajo potencialmente vulnera los derechos de los trabajadores sujetos a esta modalidad laboral.

Estas inconsistencias normativas plantean serias preocupaciones sobre la protección efectiva de los derechos laborales de los jóvenes y la coherencia del marco legal laboral ecuatoriano.

## Problemáticas en la Ley de Pasantías

**Tabla 19 Problemáticas Ley de Pasantías**

Particularidades	Artículos
<b>Exclusión Laboral</b>	Art. 4 de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, establece que el contrato de pasantías se registrará únicamente por las disposiciones de la Ley Pasantías, negando completamente tener naturaleza laboral.
<b>Inexistencia de la relación laboral</b>	Art.5 y 19 del instructivo general de pasantías, establece que no origina una relación laboral.

**Fuente:** Adaptado de la Ley de Pasantías e Instructivo General

La exclusión laboral estipulada en el artículo 4 de la ley en cuestión, así como la presunta inexistencia de relación laboral determinada en los artículos 5 y 19, son elementos que desnaturalizan el trabajo inserto en dicha ley.

Para una comprensión adecuada de esta problemática, es fundamental definir ciertos criterios. En primer lugar, es pertinente considerar la definición de trabajo propuesta por (Cabanellas, 1993) quien lo describe como todo esfuerzo humano, tanto físico como intelectual, susceptible de valoración económica, ya sea por la tarea realizada o por el tiempo empleado, y cuyo propósito es el beneficio social o individual.

Una vez establecido el concepto de trabajo, es igualmente importante definir lo estipulado en el Instructivo General de Pasantías, dado que, en el literal a del artículo 3, las prácticas se conciben como la aplicación de conocimientos y el desarrollo de destrezas específicas de una profesión, enfocadas en la investigación y la acción, de acuerdo con el entorno de la institución beneficiaria, ya sea esta empresarial o comunitaria.

Por otra parte, al examinar las definiciones de trabajo y pasantías, se evidencia que ambas terminologías presentan la misma naturaleza y finalidad, pero bajo diferente denominación ocasionando una diferencia económica, razón por la cual, se puntualiza lo siguiente:

**Tabla 20 Incidencia del campo laboral en la Ley de Pasantías**

Particularidades	Similitudes
<b>Actividad realizada</b>	La realización de actividades en una empresa o institución. Contribuyen con su trabajo. Se les asigna labores específicas.
<b>Relación con la empresa</b>	Se integran a la organización de la institución. Cumplen con tareas, horarios y normas internas. (Reglamento) Tienen deberes y obligaciones en sus actividades. Subordinación con el beneficiario institucional.
<b>Beneficios</b>	Las instituciones son las beneficiarias del trabajo. Reciben una retribución. (Económica- Experiencia) La afiliación dentro del IESS.

**Realizado por:** Méndez & Villa (2024)

**Fuente:** Ley de Pasantías e Instructivo General

Por otra parte, en lo que respecta a la actividad realizada, tanto pasantes como trabajadores ejecutan tareas que requieren la aplicación de sus conocimientos y habilidades, involucrando esfuerzo físico o mental dentro de la entidad receptora. Entonces, esta contribución activa sugiere que ambos grupos desempeñan roles significativos en el funcionamiento organizacional.

La relación que mantienen con la empresa se caracteriza por su adhesión a la estructura organizacional, lo que implica el respeto y cumplimiento de horarios, tareas asignadas y normas internas. Asimismo, tanto pasantes como trabajadores asumen deberes y obligaciones acordes con la jerarquía institucional.

En cuanto a los beneficios, la institución receptora es la principal beneficiaria de los frutos del trabajo, tanto de pasantes como de trabajadores, esperando estándares de calidad similares en ambos casos. A su vez, la retribución puede variar según el acuerdo entre las partes, dado que, para los trabajadores la remuneración económica es obligatoria; y, en el caso de los pasantes puede materializarse en forma de experiencia. No obstante, la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial reconoce una pensión para los pasantes, y el Instructivo General de Pasantías establece una remuneración tanto para el sector privado como para el público.

De igual forma, es importante destacar que la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) constituye tanto una obligación como un derecho del cual son beneficiarios tanto trabajadores como pasantes. Este aspecto subraya nuevamente la existencia de una naturaleza laboral en ambos vínculos, aunque con matices diferenciadores.

La problemática no se limita únicamente a la falta de reconocimiento de su naturaleza laboral, dado que su desnaturalización desprotege los derechos laborales inherentes a todo contrato laboral, es decir, se deben respetar los principios reconocidos en el campo constitucional y laboral, los cuales garantizan y evitan que estos derechos sean conculcados.

Finalmente, investigadores en el campo laboral determinan que las prácticas preprofesionales o las pasantías pueden conducir a una precarización laboral, bajo el precepto de constituir una fuerza de trabajo de bajo costo o trabajo barato. Esto se debe a la baja o inexistente remuneración, respaldada en requisitos educativos, lo cual violenta el precepto legal de "a igual trabajo, igual remuneración" (Adamini, 2011).

#### **4.1.2. Normativa legal y buenas prácticas en la contratación laboral para jóvenes en el Estado ecuatoriano y legislaciones europeas**

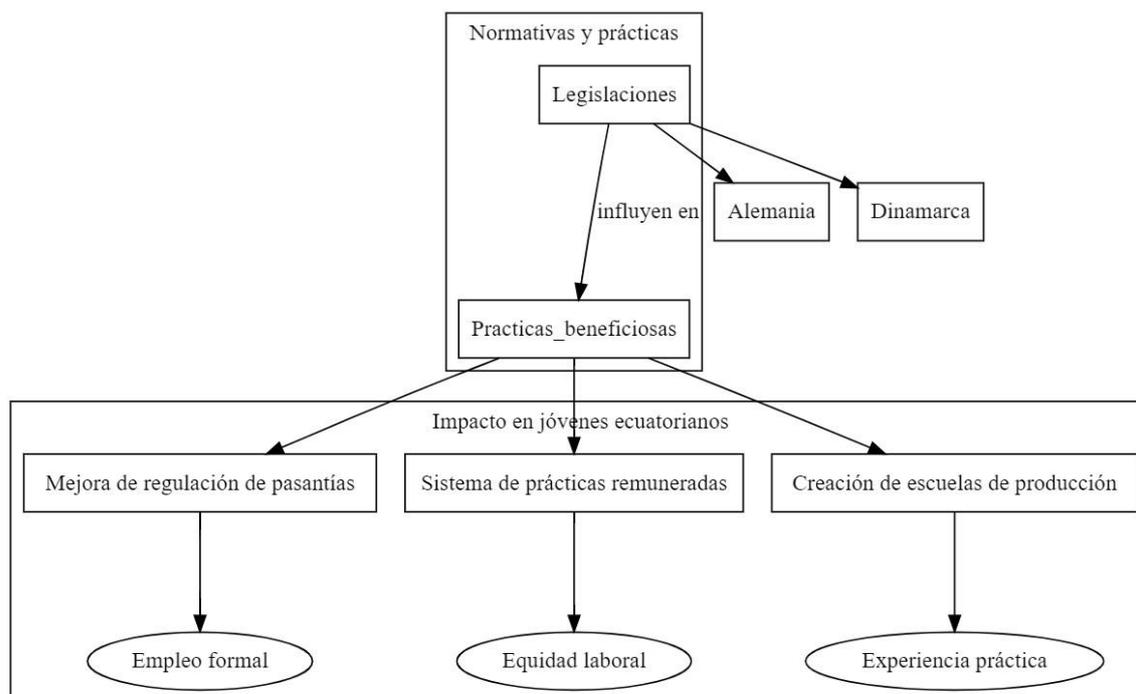
Dentro de este parámetro se optó por realizar un análisis exhaustivo de las legislaciones ecuatorianas y europeas. Sin embargo, como el propósito de la presente investigación es identificar condiciones que podrían beneficiar a la población más joven del Estado ecuatoriano adecuándola al contexto histórico y social; y, en base a criterios de selección específicos, se prestaron más atención a las normativas de Alemania y Dinamarca,

obteniendo las siguientes prácticas que podrían servir como guía con miras de buscar condiciones más beneficiosas para los jóvenes ecuatorianos:

❖ **Mejorar la regulación de pasantías y prácticas profesionales:** el modelo alemán de convertir a los pasantes en empleados después de un período inicial es una práctica efectiva que podría adaptarse al contexto ecuatoriano. Esto no solo mejoraría la situación económica de los jóvenes, sino que también proporcionaría una transición más suave hacia el empleo formal, potencialmente reduciendo el desempleo juvenil.

❖ **Sistema de prácticas remuneradas:** esta propuesta es particularmente valiosa. Adoptar el principio de "igual trabajo, igual remuneración" para las prácticas, como se hace en Alemania y Dinamarca, sería un paso significativo hacia la equidad laboral para los jóvenes. La posibilidad de obtener una plaza de trabajo después de un período determinado de prácticas podría ser un fuerte incentivo tanto para los jóvenes como para los empleadores, fomentando una inversión mutua en el desarrollo profesional.

❖ **Creación de escuelas de producción:** inspirada en el modelo danés, esta idea es innovadora, dado que, las escuelas de producción podrían proporcionar a los jóvenes ecuatorianos una valiosa experiencia práctica, al tiempo que fomentan la innovación y el espíritu empresarial. Este enfoque podría ser particularmente útil en sectores donde Ecuador busca desarrollar su capacidad productiva.



**Ilustración 6** Buenas prácticas. **Nota** La presente ilustración es resultado obtenido del Derecho Comparado realizado entre el Estado ecuatoriano y legislaciones europeas.

#### **4.1.3. Mecanismos de protección y factibilidad jurídica para la inserción de jóvenes en el mercado laboral**

A continuación, se detallan los resultados de la encuesta realizada a profesionales expertos en el Derecho Laboral sobre la factibilidad jurídica de una reforma integral de la legislación laboral que apunte a una propuesta coherente y sistemática de las modalidades contractuales existentes a efectos de identificar mecanismos de protección en las contrataciones laborales y alternativas para la inserción de los jóvenes al mercado laboral, dicha encuesta fue dividida en tres categorías:

- ❖ Categoría 1. Modalidades Laborales para Jóvenes
- ❖ Categoría 2. Derechos Laborales de los Jóvenes
- ❖ Categoría 3. Vacíos y Necesidad de Reforma en la Legislación Laboral

De los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

##### **Categoría 1. Modalidades Laborales para Jóvenes**

#### **1. ¿Considera que las modalidades laborales como el empleo juvenil, Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 son eficientes para el acceso al empleo en jóvenes?**

León (2024) considera que las modalidades laborales son eficientes debido a que las mismas representan un esfuerzo significativo para mejorar el acceso al empleo para los jóvenes. Además, al ser concebidas con sujeción a la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo dichas modalidades laborales buscan generar condiciones y oportunidades para que los jóvenes sean sujetos activos en la producción. De igual forma, Díaz & Haro (2024) consideran que las modalidades laborales son eficaces, siempre y cuando, el Ministerio de Trabajo realice controles para verificar como los empleadores aplican los diferentes tipos de contratos debido a la falta de fuentes de empleo y economía. Sin embargo, Amancha & Monar (2024) considera que las modalidades actuales no son eficientes debido a que no se adaptan a los cambios sociales y a la realidad que enfrentan los jóvenes en el campo laboral.

#### **2. ¿Qué ventajas y desventajas identifica en las modalidades contractuales actuales para los jóvenes?**

Haro (2024) determina que las modalidades actuales proporcionan un marco legal específico que facilita la contratación de jóvenes profesionales y en formación, ofreciendo incentivos a los empleadores, como la cobertura del aporte patronal durante el primer año, reduciendo los costos laborales para las empresas y aumentando las oportunidades de empleo para los jóvenes. Postura, que es respaldada por Amancha (2024), dado que, sostiene que el Estado cubre un porcentaje del rubro que tiene que cancelar el empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, por otra parte, señala que los jóvenes ya acceden al campo laboral a ejecutar las actividades para las cuales fueron contratados en concordancia con la estipulado en el Código del Trabajo. Sin embargo, Díaz & Monar (2024) considera que la desventaja principal es la remuneración esto debido a que en la mayoría de los contratos juveniles se toma como base o referencia al Art.7 de la reforma a la Ley de Pasantías del Sector Empresarial. Además de ello, León (2024) considera que las diversas desventajas sea la remuneración o la inestabilidad laboral se deben a la falta de socialización de las modalidades laborales.

**3. ¿Considera que la Ley de Pasantías influye en el desempleo y subempleo juvenil en Ecuador, dado que, en esta modalidad no existe una remuneración, debido a que son tareas exclusivamente de formación académica?**

Amancha (2024) consideran que la Ley de Pasantías no influye en el desempleo y subempleo juvenil debido a que el pasante recibe un estipendio económico por sus pasantías. De igual forma, León (2024) consideran que dicha ley no influye en el desempleo, pero que resaltan que, el desconocimiento por parte de los jóvenes al no saber cuáles carreras es remuneradas y cuales no, genera una confusión. Lo que fácilmente puede ser resuelto considerando que las practicas preprofesionales al ser celebrados por convenios y ser parte de la malla curricular no son remuneradas al no existir relación laboral. No obstante, Monar & Díaz (2024) sostiene que, si bien es cierto que durante la pasantía se debe pagar un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado y que el pasante debe estar afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La realidad es que muchas empresas ofrecen pasantías sin una remuneración adecuada, justificándolas como tareas exclusivamente de formación académica. Esto puede contribuir a elevar los índices del desempleo y subempleo juvenil, ya que los jóvenes pueden verse obligados a aceptar pasantías no remuneradas debido a la falta de oportunidades laborales formales. Finalmente, Haro (2024) determina que la remuneración en las practicas preprofesionales dependen únicamente de la economía tanto de las empresas públicas como privadas. Anteriormente, existía una remuneración para dicha actividad, pero por la crisis económica del país, dichas actividades únicamente son celebradas bajo la condición de convenios los cuales facultan a que estas puedan ser remunerados o no. A su vez, se debe recordar que las mismas son de obligatoriedad en la malla curricular del estudiante.

## **Categoría 2. Derechos Laborales de los Jóvenes**

**4. ¿Considera que las modalidades laborales existentes respetan adecuadamente los derechos laborales de los jóvenes? ¿Por qué?**

Haro (2024) sostiene que los derechos laborales se respetan adecuadamente en vista que las modalidades contractuales fueron concebidas observando los parámetros de la Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo. De igual forma, Díaz (2024) considera que, si el empleador respeta las disposiciones de las diferentes modalidades laborales, no existen vulneraciones a los derechos laborales debido a que su cumplimiento permite acceder a un estipendio económico, horario adecuado, así como también la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Sin embargo, Monar & Amancha (2024) sostienen que la falta de una supervisión adecuada por parte del Ministerio de Trabajo conlleva a generar situaciones de abuso y explotación laboral, donde los jóvenes son contratados bajo condiciones precarias y sin acceso a los beneficios y protecciones garantizadas por la ley. Finalmente, se destaca la postura de León (2024) dado que afirma que los derechos de los jóvenes se respetan a cabalidad, más bien, blindar de demasiados derechos a los jóvenes ocasiona que los empleadores estén en situaciones desfavorables. Como ejemplo, cita el impacto de que una persona joven ingrese a trabajar sin tener los conocimientos básicos que debió aprenderlos en su formación universitaria y que con esa falencia adquiera todos los derechos y todos los convenios sin que produzca nada durante

cinco o seis meses donde recién intenta acoplarse a la actividad laboral es duro para el empleador, por tal motivo, considero que la falta de conocimiento de básicos debería ser consideradas en las modalidades actuales como una causal de visto bueno a favor del empleador.

### **5. ¿Qué mecanismos jurídicos recomendaría para asegurar los derechos laborales de los jóvenes a fin de garantizar que los mismos no sean vulnerados?**

Haro (2024) puntualiza que se debe aplicar y programar inspecciones de trabajo con miras a observar si los empleadores están cumpliendo con lo estipulado en la normativa vigente, mientras que, Díaz (2024) afirma que el mecanismo principal es reformar el Código debido a su antigüedad, para que el mismo regule las necesidades actuales del campo laboral y la realidad de los jóvenes. Además, León (2024) considera crucial implementar nuevas carreras en las universidades e institutos tecnológicos. Además, resalta que el Estado debe cumplir con el factor económico porque en diversas ocasiones no cumple con los incentivos económicos ofrecidos a los empleadores. Por otra parte, Amancha (2024) enfatiza que se debe verificar la Ley de Pasantías en donde se determina que el Ministerio del Trabajo es responsable de verificar su cumplimiento y efectividad, cuando la misma es de naturaleza civil. A su vez, determina que en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 se debe verificar la parte que dice los jóvenes se adecuaran los horarios de trabajo, si bien es cierto, que ya existe una relación de dependencia y ambas partes pueden convenir en el horario, se estaría evadiendo su formación y conlleva a que por su desconocimiento sean explotados laboralmente. Finalmente, Monar (2024) enfatiza que las autoridades laborales deben realizar inspecciones regulares y exhaustivas para garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones legales y no abusen de los contratos juveniles o las pasantías. A su vez, la implementación de un sistema de denuncias anónimas puede facilitar que los jóvenes reporten abusos y violaciones de sus derechos laborales sin temor a represalias. De igual forma, puntualiza que los sindicatos y organizaciones laborales deben incluir a los jóvenes y representar sus intereses en las negociaciones colectivas y en la formulación de políticas laborales.

### **Categoría 3. Vacíos y Necesidades de Reforma en la Legislación Laboral**

#### **6. ¿Qué vacíos legales o inconsistencias ha identificado en la normativa laboral vigente que afectan a los jóvenes?**

De manera puntual, Díaz (2024) determina que los vacíos legales identificados son la inestabilidad laboral y la remuneración en base a tablas sectoriales, criterio que es objetado por Haro (2024), dado que, afirma que no existen vacíos legales sino, lo único que hace falta es mayor difusión de las modalidades actuales. A su vez, Monar (2024) puntualiza que no existen consejos consultivos de jóvenes trabajadores que permitan la inclusión de este grupo etario en los sindicatos y organizaciones laborales que garanticen que las políticas laborales sean inclusivas y equitativas en base a sus necesidades. Por otra parte, Amancha & León (2024) consideran que existe desprotección a los empleadores porque cuando el joven de 18 a 26 años resulta malo e ineficiente y el empleador decide cancelar la relación laboral, este tiene que devolver al Estado lo que ha recibido por la contratación del joven cuando no

debería ser así, dado que, el joven generó su despedido por falta de conocimientos o falta de compromiso, entonces debería existir una causal de terminación laboral que evite esta inconsistencia. A su vez, León (2024) destaca que el Ministerio del Trabajo es consciente de la existencia de determinadas vulneraciones a los derechos laborales, pero de cierta manera se toleran a efectos de que los jóvenes ingresen al campo laboral.

#### **7. ¿Qué aspectos considera cruciales para una reforma integral de la legislación laboral enfocada en los jóvenes?**

Haro (2024) enfatizan que se debería reformar el Código de Trabajo por su antigüedad y por dicho cuerpo normativo no se adapta a la realidad sociales ni a las garantías constitucionales. A su vez, resalta que también los gobiernos de turno no deberían crear modalidades laborales o políticas públicas sin un estudio previo pues únicamente se respaldan en el campo tributario (reducción de impuestos a empleadores). Además de ello, Díaz (2024) puntualiza que en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 se debería fijar una remuneración mensual y establecer un horario fijo de labores no que las partes pueden acordar este particular. Hecho que, de cierta forma, es respaldo por Amancha y León (2024), dado que, sostienen que en el prenombrado acuerdo las horas extras no son pagadas con el recargo justo sino con más días de descanso. De igual forma, Monar (2024) determina que las políticas laborales deben ser inclusivas y responder a las necesidades específicas de los jóvenes. Finalmente, Amancha (2024) resalta la necesidad de verificar el contrato de trabajo juvenil contemplado en el Código de Trabajo, el cual no ha dado tantos frutos en vista que el porcentaje neto para los jóvenes es únicamente del 10% respecto al incremento neto de trabajadores que se genere en un año, lo cual es bastante complejo que ocurra porque actualmente en las empresas el incremento de trabajadores es nulo, nulo porque resulta que tenemos más desempleo, que empleo.

#### **8. ¿Considera usted que las prácticas preprofesionales o pasantías deberían regularse dentro del marco del derecho laboral, a pesar de que actualmente se rigen por el derecho civil?**

Monar & Amancha (2024) enfatizan que las pasantías deberían ser incluidas en el marco del derecho laboral porque se lograría una supervisión y fiscalización más estrictas por parte de las autoridades laborales. A su vez, se reduciría la posibilidad de abusos y explotación laboral, garantizando que los pasantes no sean utilizados como mano de obra barata y que los empleadores eludan los beneficios y protecciones laborales a favor de los jóvenes. En este criterio compartido, León (2024) determina que es bastante complejo lograrlo, dado que, el Estado para ahorrarse recursos creó la Ley de Pasantías y determinó que esta situación sea por medio de convenios y que determinadas carreras abarquen a las pasantías como parte de la malla curricular. Finalmente, Haro & Díaz (2024) puntualizan que Ley de Pasantías no puede ser regulado en el marco laboral porque las directrices de la prenombrada ley ya especifican que naturaleza jurídica es civil y que la confusión se genera cuando se establece que el Ministerio del Trabajo sea el responsable de determinar los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad; y, que además verifique las condiciones en que ejecutan las laborales los pasantes.

## **4.2.Discusión**

Basándonos en los diversos criterios emitidos por los jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, Inspectores de Trabajo, abogados en libre ejercicio especialistas en materia laboral y jóvenes del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, es posible realizar la siguiente discusión, pero categorizando a las mismas a efectos de tener una mejor comprensión del tema.

### **Categoría 1. Modalidades Laborales para Jóvenes**

Los profesionales expertos en Derecho Laboral en este caso jueces e inspectores de trabajo, hablando desde una igualdad formal, consideran que las modalidades contractuales enfocadas en la población etaria de 18 a 26 años tienen como objetivo fomentar la inserción de jóvenes en el mercado laboral de manera eficiente y justa, razón por la cual, son concebidas en base a un marco legal que coadyuva a proteger los derechos los jóvenes y promueve su participación en la producción económica del país. De igual forma, enfatizan que dichas modalidades juveniles están diseñadas para promover la estabilidad y los derechos laborales de los jóvenes, por tal motivo, afirman que si el empleador respeta la naturaleza jurídica de cada modalidad coopera a que los jóvenes accedan a un estipendio económico, horarios flexibles y afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otros derechos fundamentales, lo cual resulta esencial para garantizar el acceso al primer empleo. Además de ello, se debe puntualizar lo siguiente:

- ❖ El Código del Trabajo, específicamente en el Art.34.1 establece en el contrato de trabajo juvenil como mecanismo de protección que los jóvenes que sean contratados no reemplacen a trabajadores con empleos estables y pueden efectivizar su acceso al primer empleo y la promoción de habilidades y conocimientos.
- ❖ La Ley de Pasantías garantiza que los pasantes reciban un estipendio y estén afiliados a la seguridad social. Además, adquieran conocimientos necesarios para forjar su formación profesional.
- ❖ El Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 creado por el Ministerio del Trabajo se enfoca en los jóvenes profesionales y los que aún se encuentran en formación, por tal motivo, dicho acuerdo busca evitar la precarización laboral y que los jóvenes puedan acceder al campo laboral. Además, se destaca que el gobierno reconoce a las empresas o empleadores incentivos en el pago de contribuciones cuando optan por la contratación de los jóvenes.

Sin embargo, los abogados en libre ejercicio sostienen que las modalidades contractuales diseñadas para los jóvenes resultan ineficientes y ocasionan precarización laboral cuando el empleador no acata las disposiciones normativas o el Estado no cumple con los incentivos ofrecidos a los empleadores cuando optan por promover el empleo juvenil. Entonces, cuando cualquiera de estos dos factores aparece en la relación laboral, la mayoría de los jóvenes aceptan contratos irregulares desnaturalizando a los mismos. A su vez, los jóvenes afirman que aceptan cualquier plaza de trabajo con la finalidad de adquirir experiencia laboral y una remuneración así sea mínima que los ayude a sobrevivir el día a día, lo que vulnera sus derechos constitucionales. Por otra parte, los inspectores de trabajo,

conscientes en cierta parte de la realidad consideran que se cuestiona la eficacia de las modalidades juveniles por los siguientes factores:

- ❖ La falta de socialización de las modalidades laborales por parte del Ministerio de Trabajo hacia los empleadores y los jóvenes. En el primer caso, el desconocimiento de los empleadores evita la contratación de jóvenes y que los mismo puedan acceder a los diversos beneficios que el Estado ofrece cuando realización dicha contratación. En el segundo caso, los jóvenes al no conocer sobre estas modalidades conllevan a que acepten condiciones precarias que vulneren sus derechos y limiten su crecimiento profesional.
- ❖ La falta de difusión de la Ley de Pasantías ocasiona que los jóvenes tengan una confusión considerable al no saber porque algunas prácticas reciben un estipendio económico mientras que otras no y únicamente, se limitan a decirles que son parte de la malla curricular.
- ❖ Las políticas públicas creadas a favor de los jóvenes no se adaptan a las realidades del mercado laboral, por tal motivo, no genera estabilidad laboral lo que permite que este grupo sea explotado laboralmente. Como ejemplo se tiene, al proyecto "Encuentra Empleo" vigente en 2019-2020 enfocado en ofrecer incentivos como el pago parcial de sueldos y exenciones en contribuciones al IESS, lo cual impulsó la contratación masiva de jóvenes, pero su implementación fracasó debido a la falta de financiamiento estatal, ocasionando pérdidas económicas significativas en los empleadores que optaron por apostar en mano de obra joven.

## **Categoría 2. Derechos Laborales de los Jóvenes**

Dentro de la categoría 2, se puntualizaron las vulneraciones y las problemáticas sociales, económicas y políticas:

### **Vulneración de derechos**

Inspectores de trabajo y abogados en libre ejercicio, sostienen que, en el Estado ecuatoriano, el campo del empleo laboral para los jóvenes enfrenta desafíos legales y normativos que conllevan a crear situaciones que vulneran derechos constitucionales, siendo estos los siguientes:

- ❖ La condición del contrato juvenil al 20% de la nómina total puede restringir oportunidades de empleo, mientras que la falta de remuneración apropiada en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 y las condiciones en la formación profesional en las pasantías desalienta la participación de los jóvenes, ocasionando desempleo y subempleo.
- ❖ El derecho a recibir una remuneración justa y digna se ve limitado cuando los jóvenes aceptan condiciones precarias por acceder a un empleo. Además, de estabilidad laboral.
- ❖ Cuando los empleadores desnaturalizan a los diferentes tipos de contratos para jóvenes se incumplen los beneficios legales, seguridad social y estabilidad laboral, razón por la cual, se vulneran sus derechos constitucionales.

- ❖ La dispersión normativa y la falta de reconocimiento de las diversas modalidades laborales en el Código de Trabajo, genera inestabilidad laboral y que la remuneración sea inferior al salario básico unificado (SBU).

Por otra parte, los jóvenes afirman que aceptan una plaza laboral sin importar que sean explotados, con tal de conseguir la experiencia necesaria que los posea en el futuro en cargos importantes o con una plaza con mejor remuneración. También, los jóvenes han normalizado ciertos atropellos hacia sus derechos pues creen que es parte de su formación. Además, muchos de ellos laboran sin un contrato escrito, razón por la cual, desconocen a que modalidades juveniles pueden acceder para efectivizar su primer empleo.

### **Problemáticas sociales, económicas y políticas**

Jueces, inspectores de trabajo y abogados en libre ejercicio comparten posturas en las siguientes problemáticas sociales, económicas y políticas que generan que este grupo etario se vea afectado, razón por la cual, se deducen las siguientes:

- ❖ La alta precarización laboral y los contratos informales generan una situación en la que los jóvenes aceptan condiciones desfavorables debido a la necesidad de trabajo y falta de experiencia en el campo laboral.
- ❖ Modalidades contractuales ineficientes creadas por los gobiernos de turno.
- ❖ El Estado ecuatoriano al no contar con estabilidad política, social, normativa y tributaria conlleva a que los incentivos prometidos en las contrataciones laborales juveniles no se cumplan, lo que genera incertidumbre en los empleadores a la hora de contratar a este grupo etario. A su vez, dicha incertidumbre limitada que los empleadores se arriesguen a invertir en la capacitación y desarrollo de jóvenes profesionales.
- ❖ Las universidades al seguir ofertando las carreras tradicionales generan un desempleo considerable en áreas específicas, por ende, es necesario que la academia y el Estado promocionen nuevas carreras para que los jóvenes universitarios puedan adaptarse a las necesidades actuales del mercado laboral.
- ❖ La falta de experiencia laboral y las oportunidades limitadas de formación profesional ocasionan barreras para el acceso al empleo y el crecimiento profesional.
- ❖ El Ministerio del Trabajo es consciente de que se vulneran los derechos de los jóvenes para facilitar su ingreso al mercado laboral, pero a través de las políticas públicas trata de proteger a este grupo etario.

### **Categoría 3. Vacíos y Necesidad de Reforma en la Legislación Laboral**

Dentro de la categoría 3, se puntualizan las siguientes consideraciones:

#### **Necesidad de reforma**

Jueces, inspectores de trabajo y abogados en libre ejercicio, consideran que el Código de Trabajo debe ser reformado porque desde su promulgación la cual fue en el año de 1983, no ha tenido cambios significativos, pero sobre todo debe cambiarse el marco legal con el objeto de adaptarse a las realidades laborales actuales. A su vez, este cuerpo normativo únicamente contempla el contrato de trabajo juvenil el cual no ha dado tantos frutos en vista

que el porcentaje neto para los jóvenes es únicamente del 10% respecto al incremento neto de trabajadores que se genere en un año, lo cual es bastante complejo que ocurra porque actualmente en las empresas el incremento de trabajadores es nulo, nulo porque resulta que tenemos más desempleo, que empleo.

Los inspectores de trabajo consideran que en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 se debe excluir el pago por horas o días, estableciendo una remuneración mensual para los jóvenes en formación. A su vez, los jóvenes afirman no es correcto que las horas extras sean cubiertas por más días de descanso y no el recargo justo. De igual manera, se debe resaltar que este acuerdo ministerial permite que se genere explotación laboral al permitir que un joven pueden laborar hasta 12 horas. Además, la inestabilidad laboral y la remuneración basada en tablas sectoriales no ha generado resultados tan positivos.

Inspectores de trabajo, afirman que la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial debe ser analizada meticulosamente, dado que, existen una significativa confusión en los jóvenes al no saber porque las prácticas preprofesionales son remuneradas y no remuneradas en diferentes carreras. A su vez, los jueces consideran que se debe analizar este cuerpo normativo porque si bien es cierto que es de carácter civil y celebra únicamente convenios que no generan relación laboral en la parte final, se establece que el Ministerio de Trabajo ha de ser quien regule y supervise la efectividad de dicha ley, ocasionando una evidente contradicción en su naturaleza jurídica.

Finalmente, los jueces consideran que la falta de representación y voz de los jóvenes en decisiones laborales perpetúan la precariedad laboral, recalando la necesidad de reformar las diversas normativas para proteger y salvaguardar los derechos laborales del grupo etario de 18 a 26 años.

### **Mecanismos de protección**

En lo que respecta a los mecanismos de protección, los jueces e inspectores de trabajo afirman que, para evitar situaciones de precarización laboral o conculcación de derechos laborales en las modalidades contractuales enfocada en los jóvenes, es primordial revisar los siguientes aspectos o claves para garantizar la protección de sus derechos y fomentar su desarrollo profesional.

- ❖ Sanciones severas para los empleadores y empresas que incumplan la normativa laboral o desnaturalicen los diversos tipos de contratos.
- ❖ El Estado y las universidades deberían dejar de promocionar carreras tradicionales en donde existen una gran cantidad de profesionales que saturan el mercado laboral y conllevan a generar desempleo. La falta de carreras productivas e innovadores han contribuido al desempleo juvenil, razón por la cual, se necesita una política pública que incluya responsabilidad universitaria y parámetros atractivos para empleadores.
- ❖ Trabajo tripartito entre el Estado, las empresas y las instituciones educativas de nivel superior a efectos de diseñar e implementar programas de educación dual en donde se complementen conocimientos, remuneración y formación académica-experimental.

- ❖ Fortalecer la regulación y supervisión de las prácticas preprofesionales y pasantías a través de un organismo especializado, en vista, que al no ser de naturaleza laboral el Ministerio de Trabajo no tiene una competencia específica para verificar remuneraciones, horarios y que los pasantes tengan oportunidades de formación de calidad o educación dual.
- ❖ Regular las pasantías dentro del marco del campo laboral, dado que, se alinearía con los principios reconocidos en la Constitución de la República y las disposiciones del Código de Trabajo. A su vez, este cambio en la normativa promovería la equidad e inclusión en el mercado laboral.
- ❖ La implementación de mecanismos jurídicos como la fiscalización de políticas laborales y la formación y capacitación continua a los jóvenes son cruciales para mejorar la empleabilidad juvenil.

#### **Categoría 4: Practicas Preprofesionales**

##### **Las practicas preprofesionales: remuneración – carácter civil y laboral.**

Los jóvenes de manera fehaciente consideran que su practicas preprofesionales deben ser remuneradas por la labor que ejecutan y por los recursos económicos que las mismas conllevan. Sin embargo, los jueces sostienen que dichas prácticas no pueden ser de naturaleza laboral, dado que, sus directrices son de carácter civil y al ser reguladas por convenios no generan relación laboral, pero los inspectores de trabajo dicen que dicha regulación presenta contradicciones puesto que, dicho cuerpo normativo establece que ha de ser el Ministerio de Trabajo el ente encargo de supervisión y verificación de efectividad. A su vez, los abogados en libre ejercicio afirman que se debería regular de mejor manera la remuneración y condiciones de las pasantías debido a que en la práctica muchas empresas no cumplen con los estipendios económicos y la afiliación a la seguridad social establecidos por la ley.

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

Las modalidades contractuales enfocadas en los jóvenes, si bien buscan promover la inserción laboral juvenil, contravienen el principio de irrenunciabilidad reconocido en el Art.326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador y el Art.4 del Código de Trabajo. Dicha vulneración, se debe al contexto cambiante que atraviesa el país en lo político, económico, social y tributario, pero sobre todo debido a la dispersión normativa, creación de modalidades laborales ineficientes por parte de los gobiernos de turno, antinomias jurídicas y a la falta de actualización del Código de Trabajo. Además de ello, dicho principio es transgredido de manera inconsciente por parte de los jóvenes, quienes al desconocer sobre sus derechos y del objeto de las modalidades laborales juveniles el cual es asegurar el acceso al primer empleo o a una plaza de trabajo en condiciones justas y dignas, aceptan condiciones de precarización laboral. Algunos de ellos, lo hacen con la finalidad de obtener un recurso económico que les permita subsistir y otros, ante la necesidad de adquirir más experiencia laboral que les permita acceder a nuevas ofertas laborales. Otro factor, para la transgresión de dicho principio son las malas prácticas por parte de los empleadores quienes contravienen la normativa expresa por obtener mano de obra barata, así como, el incumplimiento de los incentivos ofrecidos por parte del Estado a los empleadores por la contratación de jóvenes, por tal motivo, es necesario implementar reformas que unifiquen y aclaren dichas modalidades con la finalidad de materializar el acceso a un empleo juvenil digno, justo y estable.

En lo que respecta a la situación actual del grupo etario que oscila entre los 18 a 26 años, se determina que su situación es alarmante debido a la inoperancia por parte del Estado, la Función Legislativa y el Ministerio de Trabajo, dado que, los mismos al no trabajar de manera conjunta ocasionan deficiencias significativas en la protección de derechos laborales fundamentales contenidos en las modalidades laborales para jóvenes, razón por la cual, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en sus indicadores laborales juveniles, determinan que el 50.7% de los jóvenes enfrentan problemas laborales significativos al estar desempleados, subempleados o laborando en condiciones precarias, por tal motivo, es menester determinar las siguiente vulneraciones al principio de irrenunciabilidad y otros derechos en las modalidades laborales enfocadas en los jóvenes:

- **Contrato de trabajo juvenil – Código de Trabajo**, en esta modalidad laboral se evidencia dos aspectos. El primero, que la contratación de jóvenes bajo esta modalidad no implica la sustitución de trabajadores que tienen una relación laboral estable, pero dicha disposición no se cumple en vista de que el empleador fácilmente sustituye a trabajadores estables con mano de obra más barata y menos protegida como los jóvenes, quienes por su desconocimiento aceptan remuneraciones mínimas y jornadas laborales sin recargos correspondientes. La segunda, es que hasta la actualidad esta modalidad no ha dado tantos frutos, dado que, el porcentaje neto de los jóvenes no puede ser determinado con efectividad porque la mayoría de las

empresas cuentan con menos de 50 trabajadores y, por lo tanto, no están sujetos a un control del porcentaje mínimo de empleo juvenil. Además, que una empresa supere los 50 trabajadores es bastante complejo que ocurra por las condiciones económicas y porque actualmente en las empresas el incremento de trabajadores con estabilidad laboral es nulo, porque resulta que tenemos más desempleo, que empleo.

- **Acuerdo Ministerial MDT-2020-233 – Ministerio del Trabajo**, se denota una redacción imprecisa en el Art. 3, dado que, este articulado afirma que los tipos de contratos contenidos en este acuerdo generan estabilidad laboral, cuando lo único que reconoce según la doctrina es la continuidad limitada debido al tiempo (naturaleza temporal) que dura el contrato. Por otra parte, se destaca las inconsistencias del prenombrado acuerdo con el Código de Trabajo, dado que, este cuerpo normativo establece por regla general la posibilidad de extender la jornada diaria hasta un máximo de diez horas según el Art. 47.2., pero en el presente acuerdo específicamente en el Art.11 se establece que la jornada máxima diaria no podrá exceder las doce horas ocasionando que los mismo sean explotados laboralmente, existiendo una clara antinomia normativa. De igual forma, en el Art.11 inciso quinto del acuerdo ministerial se faculta que los jóvenes en formación laboren más horas a cambio de más días de descanso, lo cual, elude los recargos correspondientes y contraviene el precepto legal de a igual trabajo igual remuneración.
- **Ley de Pasantías del Sector Empresarial – Instructivo General de Pasantías**, el análisis de la situación actual de las pasantías en Ecuador revela una problemática jurídica significativa que vulnera los derechos laborales de los jóvenes, dado que, estos cuerpos normativos establecen una exclusión laboral explícita que contradice la realidad práctica de las actividades ejecutadas por los pasantes. La primera, es que las actividades y beneficios como la afiliación al IESS de los pasantes son sustancialmente similares a las de los trabajadores regulares, alineándose con los elementos que contiene el contrato individual de trabajo establecido en el Art.8 del Código de Trabajo. Por otra parte, estas disposiciones desnaturalizan los derechos y principios reconocidos en la normativa constitucional y laboral, lo que conlleva a generar precarización laboral. A su vez, se genera una confusión cuando se establece que dicha ley es de carácter inminentemente civil, pero otorga al Ministerio del Trabajo facultades para su cumplimiento y regulación, evidenciando una contradicción en su naturaleza. De igual forma, los entrevistados consideran que tanto las instituciones públicas como privadas no cumplen con la Ley de Pasantías e Instructivo General de Pasantías a cabalidad por la falta de recursos económicos del Estado, siendo así que al ser un requisito de la formación académica se desnaturalizo al mismo para eliminar ciertos beneficios fruto de las practicas preprofesionales, conculcando derechos como la afiliación al IESS y la remuneración, precarizando así dicha actividad, razón por la cual, consideran que normarla dentro del Código de Trabajo es esencial para garantizar una justicia laboral dentro de los jóvenes universitarios.

Por otra parte, el derecho comparado con las legislaciones latinoamericanas y europeas permitieron identificar buenas prácticas que podrían ser consideradas como un modelo a

seguir dentro del contexto ecuatoriano. De manera puntual, se determina que las legislaciones latinoamericanas no ofrecen un marco normativo juvenil más sólido que Ecuador esto debido a que, el desempleo juvenil representa uno de los desafíos más apremiantes que afrontan los gobiernos de América Latina en la actualidad. En contraste, si bien es cierto que existe una diferencia económica, social y política notable entre Ecuador y los países europeos se determina que las legislaciones de Alemania y Dinamarca han desarrollado un sistema laboral juvenil, que podría ser considerado en nuestro Estado ecuatoriano en el futuro. La primera, la regulación de pasantías y prácticas preprofesionales, adoptando el modelo alemán de transición obligatoria a empleo formal después de un período determinado, promete reducir el desempleo juvenil y facilitar una incorporación efectiva al mercado laboral. La segunda, es el sistema de prácticas danesas y alemanas remuneradas, basado en el principio de equidad salarial y respaldado por recursos económicos estatales, no solo fomenta la justicia laboral, sino que también materializa el precepto legal de "a igual trabajo, igual remuneración", incentivando el compromiso mutuo entre empleadores, instituciones educativas y jóvenes practicantes. Como tercera práctica se tiene a las escuelas de producción de Dinamarca, las cuales fomentan la innovación, crecimiento personal y el espíritu empresarial de los jóvenes para optar por nuevas carreras que se adaptan a las necesidades actuales y amplíen el mercado laboral, mermando considerablemente la saturación de las carreras tradicionales y el desempleo; y, coadyuvando al contexto socioeconómico.

Finalmente, en lo que refiere a los mecanismos jurídicos identificados para mejorar el andamiaje jurídico de las contrataciones laborales juveniles y evitar la vulneración del principio de irrenunciabilidad se destacan los mecanismos de protección, dado que, los mismos coadyuvarían de sobremanera en una reforma integral de la legislación laboral, abarcando desde sanciones severas para empleadores que incumplan la normativa, hasta la promoción de formación alineada con las demandas del mercado. El enfoque tripartito entre Estado, empresas e instituciones educativas para implementar programas de educación dual, junto con el fortalecimiento de la regulación de prácticas preprofesionales y pasantías, busca garantizar condiciones justas y formativas. La reorientación de la oferta educativa hacia carreras productivas e innovadoras, complementada con inversión estatal en programas de formación, promete mejorar la empleabilidad juvenil. Cada uno de estos mecanismos, respaldados por una fiscalización efectiva y formación continua, constituyen una propuesta coherente y sistemática que no solo protege los derechos laborales de los jóvenes, sino que también fomenta su desarrollo profesional y su integración efectiva en el mercado laboral, sentando las bases para una reforma que beneficia tanto a los jóvenes trabajadores como al desarrollo económico del país.

## **5.2.Recomendaciones**

La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia N. 025-09-SEP-CC referente a la naturaleza de los derechos laborales, conceptualiza lo siguiente:

El Derecho Laboral constituye un sistema tutelar que busca equilibrar las condiciones entre el trabajador y el empleador, razón por la cual, este campo jurídico al ser dinámico genera nuevas reglas o principios con el propósito de proteger al trabajador,

dado que, es la parte más vulnerable en la relación laboral. Dichas reglas y principios jurídicos funcionan como directrices fundamentales que cumplen múltiples funciones: promueven la creación de nueva legislación, guían la interpretación de las normas existentes y ofrecen soluciones para casos y problemáticas no previstas en la normativa vigente (Sentencia N. 025-09-SEP-CC, 2009)

Bajo esta línea de pensamiento constitucional se puntualizan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda una reforma integral al Código de Trabajo con el objetivo de unificar, normar y reconocer a las modalidades actuales laborales juveniles y de esta manera, erradicar la dispersión normativa y que las mismas no contengan disposiciones normativas que violenten el principio de irrenunciabilidad. Además de ello, es fundamental que esta reforma incluya mecanismos de control, monitoreo y financiamiento efectivos que coadyuven a control la actividad entre empleador y trabajador.

De conformidad a la segunda conclusión, la cual abarca las tres modalidades analizadas se recomienda lo siguiente:

- **Contrato de trabajo juvenil – Código de Trabajo**, al Ministerio del Trabajo regular y supervisar, la disposición del porcentaje mínimo de jóvenes en el contrato de trabajo juvenil estipulado en el Código de Trabajo, dado que, la ley regula únicamente a las empresas con más de 50 trabajadores, pero considerando la situación económica, social y política actual del país. El Ministerio de Trabajo debería enfocarse en las empresas que no cuentan con ese número de trabajadores, a efectos de establecer un nuevo número de jóvenes por cada porcentaje neto de trabajadores con estabilidad laboral tal como ocurre en el porcentaje mínimo de personas con discapacidad.
- **Acuerdo Ministerial MDT-2020-233 – Ministerio del Trabajo**, debido a las antinomias jurídicas detectadas en el presente acuerdo, respecto a la estabilidad laboral, jornada máxima y recargos, los siguientes articulados dirán: “**Art.3.- Del contrato para jóvenes.** - Es la modalidad de contrato de trabajo temporal, destinada a jóvenes de hasta 26 años edad, con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicio a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil, orientada en generar crecimiento profesional, continuidad limitada y experiencia práctica a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades afines a sus habilidades y conocimientos”; “**Art. 11.- De la jornada (inciso 5).**- Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador los recargos correspondientes, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de diez (10) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el Art.55 del Código de Trabajo”
- **Ley de Pasantías del Sector Empresarial – Instructivo General de Pasantías**, en cuanto a las pasantías y practicas preprofesionales se recomienda un trabajo conjunto interinstitucional a fin de cumplir cada una de las disposiciones dentro del Instructivo

garantizando así los derechos que son beneficiarios los jóvenes universitarios, para ello dichas entidades deben trabajar con antelación y solicitar al Estado recursos económicos que coadyuven a que las mismas sean cubiertas dentro del periodo fiscal en que se ejecutan.

Se recomienda al Estado ecuatoriano realizar un análisis de las demandas del mercado laboral observando las buenas prácticas europeas, con la finalidad de trabajar de manera conjunta con las universidades en la oferta de nuevas carreras acordes a las necesidades actuales. Además de ello, esta recomendación descongestiona la saturación laboral de las carreras tradicionales mejorando el acceso laboral al crear nuevas fuentes de empleo para los jóvenes y de esta forma reduciendo el desempleo y subempleo juvenil.

Se recomienda al Estado y a las universidades promover la participación y representación de los jóvenes en las decisiones laborales, a través de consejos consultivos y su inclusión en sindicatos y organizaciones laborales, dado que, su participación garantiza que las necesidades específicas de los jóvenes sean consideradas en la creación y planificación de políticas públicas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adamini, M. (2011). La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley. *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, 4(Abril), 51–63.
- Albanese, A., Cappellari, L., & Leonardi, M. (2021). *Los efectos de las reformas del mercado laboral juvenil: evidencia de los programas de aprendizaje italianos*. <https://doi.org/10.1093/OEP/GPZ053>
- Alvarado, H., & Meresman, S. (2021). Camino al desarrollo local inclusivo: Guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad. *Cepal*, 1–73. [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)
- Barrera, B. (2023). *La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador frente a la prescripción de la acción para reclamar* [Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/baf6e307-746d-43f0-b5de-94a0d2ec8d04/content>
- Blanco, J., García, J., & Coronado, K. (2024). *Guía para la Reducción del Desempleo Juvenil en la Ciudad de Cúcuta*. 7(1), 31–44.
- Bosio, R. (2019). *Lineamientos básicos del Derecho Social*. Editorial Advocatus.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario jurídico elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Cadena, M. (2022). in Dubio Pro Operario Y Su Correcta Aplicación Para Los Administradores De Justicia. *USFQ Law Review*, 9(2), 41–55. <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Calle, M. (2022). *Análisis de la implementación de la normativa internacional de los derechos de los jóvenes. Estudio comparativo de los organismos oficiales de juventud en México, Argentina y Ecuador*. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://link.springer.com/10.1007/s00232-014-9701-9>  
<http://link.springer.com/10.1007/s00232-014-9700-x>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jmr.2008.11.017>  
<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1090780708003674>  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1191>
- Ceniga, P., & Sukalova, V. (2021). Current problems of juvenile labour protection in the conditions of globalization. *SHS Web of Conferences*, 92, 07012. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207012>
- Código Del Trabajo (2005).
- Constante, P., & Barrionuevo, J. (2023). El contrato joven y de formación ¿quién es el beneficiario real de esta modalidad contractual? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5150–5166. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4821](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4821)
- Correa, G. (2023). La aplicación del artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo y la Vulneración del Derecho al Trabajo en Guayaquil, Ecuador, 2020. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 4, 105–120. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>  
<http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055>  
<https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>  
<https://doi.org/10.1>
- Erazo, S. (2020). Los derechos humanos de los jóvenes, ¿es una realidad su goce efectivo?

- Revista DH/DE Derechos Humanos y Educación*, 3, 181–196.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8012564>
- Frederick, D. (2022). *¿Qué es la Remuneración? - Tipos y ejemplos*. Enciclopedia Iberoamericana. <https://enciclopediaiberoamericana.com/remuneracion/>
- González, M. (2021). *EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA ON DEMAND Y SU RELACIÓN CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad del Azuay.
- Hunt, J. (2007). La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades. *Scielo*, 53, 1–2.
- Jakab, N., Berényi, L., & Skribanek, P. (2021). Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? – A munkajogi védelem a versenyképesség szempontjából. *Erdélyi Jogélet*, 1(4), 49–62. <https://doi.org/10.47745/erjog.2020.04.05>
- Ley Orgánica de La Función Legislativa, 1 (2021).
- Lomas, V. (2020). *Análisis De Los Beneficios De La Flexibilidad Laboral En La Relación Contractual Entre Patrono Y Trabajadores En El Ecuador*. [file:///C:/Users/JEISON/Downloads/TESIS VICENTE LOMAS \(2\).pdf](file:///C:/Users/JEISON/Downloads/TESIS VICENTE LOMAS (2).pdf)
- López, D. (2007). Las relaciones laborales en Chile. *Labouragain Publications*, 99–118.
- Mera Cumbicus, G. R., Guillen Ordoñez, R. A., & González Ramón, E. X. (2019). Repercusión de las políticas de contratación laboral en el sector bananero del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 51–60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.142>
- Mideros, A., Sánchez, C., & Ramos, C. (2022). Jóvenes con y sin título de educación superior en el mercado laboral: un análisis descriptivo. *Instituto de Investigaciones Económicas*, 67.
- Monesterolo, G. (2020). *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Narváez Gómez, P. A. (2022). *La regulación del contrato especial de los jóvenes constante en el acuerdo ministerial MDT-2020-223 y la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Universidad Católica de Cuenca.
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 15, 346–354.
- Pinargote-vergara, G. M. (2023). *Advances in equal opportunities in labor law in Ecuador Avanços na igualdade de oportunidades na legislação trabalhista no Equador*. 9, 1786–1813.
- Porras, A. (2010). ¿Estado constitucional de derechos? Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). Ediciones Abya-Yala. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>
- Ramírez, J., & Trelles, D. (2023). El Derecho Constitucional al trabajo frente al servicio de reparto en plataformas digitales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 45–57. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/viewFile/708/713>
- Ramos, R. (2017, June 13). *CRITERIOS DE SELECCIÓN DE UNA BUENA PRÁCTICA*. <https://redsocia.rededuca.net/criterios-de-seleccion-de-una-buena-practica>

- Rodríguez, A., Isorni, A., & Yanuzzi, J. (2010). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Existencia, importancia y trascendencia*. 39–59.
- Sánchez Garces, F. I. (2023). Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223 [Universidad Nacional de Chimborazo]. In *Universidad Nacional de Chimborazo*. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB\\_2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf)
- Sentencia N. 025-09-SEP-CC (2009). <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/1bc37c45-5bbd-414c-849c-1ff1ea98aff4/0023-09-EP-res.pdf>
- Sentencia No. 26-18-IN/20 y Acumulados/22, Corte Constitucional del Ecuador 1 (2020). [https://www.fielweb.com/App\\_Themes/InformacionInteres/78520JP22.pdf](https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/78520JP22.pdf)
- Soledispa Santana, L. M., Vargas Lucas, L. M., & Saltos Buri, V. D. R. (2022). Emprendimiento juvenil: Una valoración a la nueva modalidad de contrato en la legislación ecuatoriana. *Revista Publicando*, 9(33), 138–148. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2300>
- Tenelema, E. (2021). *La falta de experiencia de los jóvenes y el derecho al trabajo* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750> <https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766> <https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076> <https://doi.org/>
- Trujillo, J. (1986). *Derecho del trabajo*. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo derecho laboral ecuatoriano*. Editora Jurídica Cevallos.
- Veliz, M., Vega, A., Garzón, V., Quezada, J., & Prado, E. (2021). Análisis de la inclusión económica de los jóvenes al Mercado laboral en Ecuador en el periodo 2009 al 2019. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 6072–6082. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-083>
- Vintimilla Saldaña, J. (2010). Principios y Reglas como nuevas fuentes de justicia a la luz del Ius Novus ecuatoriano. *Iuris Dictio*, 9(13). <https://doi.org/10.18272/iu.v9i13.692>
- Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845> <http://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Yurii, K. (2023). *La transformación jurídica como componente del desarrollo jurídico moderno*. <https://doi.org/doi:10.33663/2524-017x-2023-14-248-253>
- Zapata Genovez, K. F. (2022). *Las prácticas preprofesionales y el derecho de igualdad ante la ley*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Zarosylo, V., Fatkhutdinova, O., Morozovska, T., Arifkhodzhaieva, T., & Strohanova, H. (2019). Legal regulation of occupational safety and health in the European Union and Ukraine: A comparative approach. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2019(6), 150–154. <https://doi.org/10.29202/nvngu/2019-6/22>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matrices de validación de instrumentos por especialistas

#### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: *Fredy Roberto Hidalgo Gujo*

Especialidad: *Juz*

Título de la investigación:

Objetivo del instrumento (Que pretende medir):

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Util pero no esencial	No Importante	
1	/		/		/		/		/			
2	/		/		/		/		/			
3	/		/		/		/		/			
4	/		/		/		/		/			
5	/		/		/		/		/			
6	/		/		/		/		/			
7	/		/		/		/		/			
8	/		/		/		/		/			
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												

*[Firma]*  
 Firma de Validador  
 Nombre: *Fredy Roberto Hidalgo*  
 Cédula: *060296362-1*

#### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: *Edison Ben: B2*

Especialidad: *Investigador*

Título de la investigación:

Objetivo del instrumento (Que pretende medir):

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Util pero no esencial	No Importante	
1	/		/		/		/		/			
2	/		/		/		/		/			
3	/		/		/		/		/			
4	/		/		/		/		/			
5	/		/		/		/		/			
6	/		/		/		/		/			
7	/		/		/		/		/			
8	/		/		/		/		/			
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												

*[Firma]*  
 Firma de Validador  
 Nombre: *Edison Ben: B2*  
 Cédula: *0635032269*

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

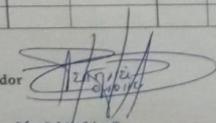
Nombre de Especialista Validador: Fernando Patricio Rosales Rodriguez

Especialidad:

Título de la investigación:

Objetivo del instrumento (Que pretende medir):

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Util pero no esencial	No Importante	
1	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓	✓		
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												

Firma de Validador: 

Nombre:

Cédula: 060750496-8

## Anexo 2. Guía de entrevista



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**ENTREVISTA**

**Destinario:** Jueces de la Unidad Judicial con sede en el cantón Riobamba, Inspectores de Trabajo y abogados en libre ejercicio especialistas en materia laboral y jóvenes afines al tema investigativo de la provincia de Chimborazo, cantón Riobamba.

**Objetivo:** Determinar la factibilidad jurídica de una reforma integral de la legislación laboral que apunte a una codificación coherente y sistemática de las modalidades contractuales existentes a efectos de crear una única contratación laboral que se enfoque para los jóvenes.

**Introducción:** la presente entrevista tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales**”, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

**Contexto:** El desempleo juvenil representa uno de los desafíos más apremiantes que afrontan los gobiernos de América Latina en la actualidad. En el caso específico de Ecuador, el fenómeno del desempleo y subempleo entre adultos jóvenes, comprendidos entre los 18 y 34 años, adquiere proporciones preocupantes, por tal motivo, se estima que alrededor de 200 mil individuos de este rango etario se encuentran actualmente desempleados, mientras que otros 500 mil enfrentan situaciones de subempleo, lo cual subraya la urgencia de abordar esta problemática de manera efectiva (Soledispa Santana et al., 2022).

**Instrumento:** Guía de entrevista

Estimado/a participante,

Le agradecemos su disposición para participar en esta entrevista. La información que nos proporcione será confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos y de investigación. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión.

### **Consentimiento:**

Al continuar con esta entrevista, usted consiente participar de manera voluntaria y está de acuerdo con que la información proporcionada sea utilizada en la investigación.

### **Consideraciones**

- **Nombres:**
- **Experiencia:**
- **Rol actual:**

**¿Tiene conocimiento en temas relacionados con el empleo juvenil y los derechos laborales?**

Si ( ) No ( )

### **Preguntas:**

#### **Categoría 1. Modalidades Laborales para Jóvenes**

1. ¿Considera que las modalidades laborales como el empleo juvenil, Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 son eficientes para el acceso al empleo en jóvenes?
2. ¿Qué ventajas y desventajas identifica en las modalidades contractuales actuales para los jóvenes?
3. ¿Considera que la Ley de Pasantías influye en el desempleo y subempleo juvenil en Ecuador, dado que, en esta modalidad no existe una remuneración, debido a que son tareas exclusivamente de formación académica?

#### **Categoría 2. Derechos Laborales de los Jóvenes**

4. ¿Considera que las modalidades laborales existentes respetan adecuadamente los derechos laborales de los jóvenes? ¿Por qué?

5. ¿Qué mecanismos jurídicos recomendaría para asegurar los derechos laborales de los jóvenes a fin de garantizar que los mismos no sean vulnerados?

### **Categoría 3. Vacíos y Necesidades de Reforma en la Legislación Laboral**

6. ¿Qué vacíos legales o inconsistencias ha identificado en la normativa laboral vigente que afectan a los jóvenes?
7. ¿Qué aspectos considera cruciales para una reforma integral de la legislación laboral enfocada en los jóvenes?
8. ¿Considera usted que las prácticas preprofesionales o pasantías deberían regularse dentro del marco del derecho laboral, a pesar de que actualmente se rigen por el derecho civil?

Agradecemos enormemente su tiempo y su valiosa contribución. Su participación es fundamental para el éxito de esta investigación y para la mejora de las condiciones laborales de los jóvenes en Ecuador.

### **Anexo 3. Forms – Guía de encuesta**

#### **Link de acceso:**

<https://docs.google.com/forms/d/1Nt6jFJpi3dwZ6JXeUWs3pEOldtzzIkxVSzezTEfKVdw/edit>

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO × ⋮

## FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

---

B I U ↻ ✕

**Destinatario:** jóvenes con rango etario de 18 a 26 años de edad, pertenecientes al cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

**Objetivo:** Determinar la situación actual y la vulneración de derechos laborales en las modalidades contractuales juveniles

**Introducción:** La presente encuesta tiene por objeto recabar información que sirva como fundamento para el proyecto de investigación titulado "**Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales**"

Estimado participante, la información que nos proporcione en las 5 interrogantes será de absoluta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines investigativos.

**Consentimiento:** Al continuar, usted es consciente de participar de manera voluntaria y está de acuerdo con que la información recabada sea utilizada en la investigación.