

UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS



**FACULTAD DERECHO
CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS**

**TEMA:
“LA REFORMA DEL 2016 AL CÓDIGO DE TRABAJO
REFERENTE AL CONTRATO JUVENIL Y DE PASANTÍAS”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y
TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTOR: Esteban Nicolás Jaramillo Karolys

Tutor: Dr. Teodomiro Ribadeneira Molestina

QUITO, JULIO 2020

Declaración de Aceptación de Norma Ética y Derechos

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en éste ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura, a la vez que cedo los derechos de publicación a la Universidad de Los Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee. Asimismo, no podré disponer del contenido de la presente investigación a menos que eleve por escrito el requerimiento para su evaluación a la Comisión Permanente de la Universidad de Los Hemisferios.

Esteban Nicolás Jaramillo Karolys

Índice

<i>Declaración de Aceptación de Norma Ética y Derechos.....</i>	<i>II</i>
<i>Índice.....</i>	<i>III</i>
<i>Índice de Ilustraciones.....</i>	<i>V</i>
<i>Introducción.....</i>	<i>4</i>
<i>Objetivo de la Investigación</i>	<i>6</i>
Objetivo General:	6
Objetivos Específicos:	6
<i>Capítulo I.....</i>	<i>7</i>
Marco Teórico	7
Determinar si el Contrato de Pasantía y Trabajo Juvenil en el Ecuador cumple con los objetivos pretendidos por el Legislador.....	7
Consideración de como la norma tiene correlación de eficacia con la realidad nacional del Ecuador.	14
Contrato Juvenil dentro de la normativa del Ecuador.....	17
Contrato de Pasantías en la normativa del Ecuador	22
<i>Capítulo II.....</i>	<i>30</i>
Marco Legal.....	30
Contrato Juvenil en el Marco de la Constitución de la República del Ecuador.	30
El derecho laboral dentro de la normativa ecuatoriana.....	36
Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Trabajo Juvenil	41
Contrato Juvenil en el Marco de la Constitución de la República del Ecuador.	47

<i>Capítulo III</i>	59
<i>Marco Metodológico</i>	59
<i>Capítulo IV</i>	61
Conclusiones	61
<i>Bibliografía</i>	66

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Promoción del empleo joven	20
Ilustración 2 Trabajadores Juveniles por actividad laboral	21

Introducción

Con este trabajo de investigación se pretende plantear un debate jurídico derivado de la creación de una legislación que incluye modificaciones a la Ley de Pasantías en el Ecuador y la inclusión de un contrato especializado para jóvenes comprendidos entre los 18 a 26 años de edad, con el fin de promocionar el trabajo juvenil. De tal forma, que se analizará los potenciales efectos que han venido causando las mencionadas normas y el efecto que han tenido en el ámbito laboral a nivel nacional.

El presente estudio se desarrolla partiendo desde la rama del derecho laboral o el derecho del trabajo, también conocido como el derecho social, mismo que conforma una rama importante en el estudio jurídico, donde los principios y normas legales tienen por objeto principal la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Teniendo como finalidad regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo, el cual debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones entre las partes que intervienen en esta relación; y, sobre todo el crecimiento referido a todo aspecto de la persona para obtener un desarrollo positivo dentro de la sociedad.

El legislador, al ser el encargado de dictar políticas públicas que respondan a las necesidades de cada sociedad, se ha encargado de velar por los intereses de los trabajadores y el bien social, entendiendo este como un derecho fundamental en beneficio de un crecimiento común del país, puesto que abarca diversos derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y en Tratados Internacionales. Por lo que las reformas al Código

de Trabajo y a la Ley de Pasantías del Ecuador, pretenden brindar incentivos beneficiosos para ambas partes de la relación Laboral, es decir, ventajas tanto al trabajador como para el empleador.

Por un lado, al hablar del contrato de pasantes se han implementado una serie de disposiciones expresas, las mismas que establecen que las compañías o empresas tienen la obligación de contratar una cantidad determinada de pasantes, dependiendo directamente de sus capacidades, en relación al número de trabajadores; igualmente, otorga beneficios a los pasantes, que además de nutrir sus conocimientos con la experiencia laboral, se les retribuye de manera onerosa y con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Al hablar del contrato juvenil, el legislador obliga al Estado ecuatoriano asumir el costo que representa la afiliación patronal, de tal forma pretendiendo incentivar la contratación de este grupo prioritario.

Es importante establecer que, las reformas a las distintas normas antes mencionadas, mismas que se caracterizan por ser protectoras a los intereses laborales de los jóvenes ecuatorianos, aspiran plasmar el espíritu de la Constitución de la República del Ecuador de 2008, que propaga la participación laboral de los jóvenes, abriendo espacios y oportunidades laborales de prestar un servicio por una contribución económica y profesional.

Objetivo de la Investigación

Objetivo General:

El Objetivo General del presente trabajo es el análisis de la reforma del 2016 al Código de Trabajo referente al Contrato Juvenil y trabajo de Pasantías del Ecuador.

Objetivos Específicos:

- Determinar si el contrato de pasantía y el trabajo juvenil en el Ecuador cumple los objetivos propuestos por el legislador
- Considerar si dicha norma tiene correlación de eficacia con la realidad nacional del Ecuador.
- Examinar los precedentes en el plano Internacional en países como Alemania, respecto al contrato de pasantía y el trabajo juvenil y su referencia con Ecuador

Capítulo I

Marco Teórico

Determinar si el Contrato de Pasantía y Trabajo Juvenil en el Ecuador cumple con los objetivos pretendidos por el Legislador.

Dando inicio al desarrollo de la investigación objeto de estudio, es conveniente considerar la conceptualización del derecho en general, como un conjunto de normas que regulan la conducta externa de los hombres en sociedad; igualmente, se puede definir al conjunto de normas que imponen deberes, conceden derechos y definiciones que coinciden y llevan a una regulación de la sociedad para un crecimiento y desarrollo conjunto de la misma. (Rosario Bailón Valdovinos).

Siguiendo el orden de los Objetivos Específicos y tomando para su desarrollo el Objetivo Especifico Primero ya mencionado, y partiendo de tomar al derecho Laboral como un conjunto de normas que regulan la relación jurídica entre el empleador y el trabajador, y de ambos con relación al Estado, las cuales abarcan la legislación obrero-patronal, legislación del trabajo, prevención social, leyes obreras, legislación industrial, entre otras. Definición concordante con el catedrático y abogado Francisco Walker Linares (1957), que establece la definición del derecho laboral en su libro “Nociones elementales del Derecho del Trabajo” como “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico - social de los trabajadores de toda índole”.

Los inicios del derecho laboral fueron establecidos en Francia, a raíz de las revoluciones obreras por el hecho de la Industrialización. Dicha relación jurídica es producto del derecho

civil, ya que éste regula las relaciones entre particulares; y, por ende, regularía las relaciones entre los empleadores y los empleados o trabajadores, en el contexto de los bienes y servicios que conlleva, además de derechos propios de la persona. Sin embargo, cabe mencionar que el derecho laboral además de su naturaleza civil, también parte del derecho social, puesto que es un derecho de interés social y del bienestar común, ambas nociones tienen la finalidad de buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, con los aspectos propios y dentro de su ámbito de acción. Relacionando por parte del trabajador, al producto del trabajo por una remuneración; y, por parte del empleador al producto del capital por la producción de una utilidad.

Complementariamente, se estableció que el Derecho laboral a pesar de ser una relación entre privados, siempre estará regulada por el Estado, puesto a que a lo largo de la evolución de la materia, se ha tratado de establecer los Derechos que tienen los trabajadores en su situación de desventaja frente al empleador, en ese sentido señala la Universidad Internacional para el Desarrollo que la naturaleza del derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución, por medio del legislador, para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios; un estatuto de y para el trabajador. (Universidad Interamericana para el Desarrollo, 2010).

El Estado ecuatoriano a través de la Constitución de la República del 2008, interviene en las relaciones laborales, por las siguientes razones: Desigualdad en la relación jurídica, Derechos y obligaciones, tanto de empleador como trabajador; y, busca un equilibrio entre el capital y el trabajo.

Es por esto, por lo que la Constitución de la República del Ecuador, establece la importancia del Derecho Laboral en la sociedad, ya que, como se mencionó anteriormente, dicta que el trabajo es un derecho y un deber social.

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

Artículo que en concordancia con el artículo 325 del mismo cuerpo legal, pretende establecer que el Trabajo es la base económica para el desarrollo de la sociedad y por ende del país, reconociendo como tal, las diversas formas de trabajo, y sobre todo el carácter productivo de todas aquellas personas que comprenden el sector activamente productivo, incluyendo en este grupo a los jóvenes como prioritario.

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

La Constitución de la República del Ecuador, a través de los artículos antes mencionados, establece que el Ecuador es un estado protector, el cual otorga garantías al trabajador para su desarrollo y crecimiento en la sociedad, de la misma forma se establece la dignidad de la persona en el desarrollo de la actividad laboral, la dignidad de la persona y el

bienestar de los trabajadores y de sus familiares que se consideran derechos Sociales. En concordancia con lo establecido el primero de junio de 2011 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que en su parte principal establece lo siguiente:

“Los derechos sociales como derechos a prestaciones suministradas por el Estado surgen como formas de protección a los trabajadores y obreros, tanto frente a los infortunios derivados del ejercicio del trabajo, como frente a los patrones para regular las condiciones laborales, de forma que no se permita el menoscabo de la dignidad humana. Genera un conjunto de derechos que protegen a los trabajadores y a sus familias. De allí que la responsabilidad del Estado es entendida como una responsabilidad jurídica, garantizada a nivel constitucional, a fin de que la persona necesitada deje de ser objeto de la relación asistencial y se convierta en un sujeto portador de derechos, protegida de mejor manera, que, bajo este nuevo paradigma, adquiere una protección inédita al ser reconocido como derecho constitucional. Para su efectiva realización se requiere de una organización estatal, de un apoyo social, de un conjunto de actitudes cívicas y de compromiso democrático serio”. (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

El Derecho como bien se ha explicado, se encuentra regularizado por la normativa constitucional, sin embargo, también se encuentra contemplado por principios fundamentales; tales como es el principio de igualdad, mismo que implica la prohibición de la desigualdad en el ámbito laboral por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, tal como lo establece el catedrático José Francisco Castro:

“En virtud de que la misma consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, edad, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”. (Castro, 2001)

La Carta Magna del Ecuador establece las garantías que el Estado debe proporcionar al desarrollo de los jóvenes, es así que el artículo 39, establece en su inciso primero; que el “Estado garantizará los derechos de los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos”. De la misma forma en su inciso segundo establece que el Estado reconocerá a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”. Esta normativa proporciona nuevamente garantías al categorizar expresamente que los Jóvenes son actores estratégicos del desarrollo del País.

En ese sentido el Gobierno Nacional se ve obligado a proporcionar y establecer políticas públicas que contengan dichas garantías constitucionales para la implementación y motivación tanto de la ciudadanía joven como de las empresas y entidades públicas para insertar plazas de trabajo en condiciones dignas y de igualdad que potencien las capacidades de este segmento de la población, con el fin de crear experiencias profesionales en el área laboral, igualmente,

las distintas Instituciones Educativas no podrán recrear dentro de sus mallas curriculares puesto que la experiencia y conocimientos obtenidos en el ámbito laboral no se las puede recrear dentro de un aula de clase.

El cuerpo normativo ecuatoriano, al establecer dichos derechos y obligaciones al mismo Estado, como es en el caso del Código de Trabajo del Ecuador, que por su naturaleza regula la relación jurídica privada entre el empleador y el trabajador establece en su artículo 5, su obligación per sé por medio de sus órganos jurisdiccionales y administrativos de garantizar la protección y la eficacia de la aplicación de los derechos de los trabajadores, tal como se establece a continuación:

“Art 5: los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”

La Ley de Juventud Registro Oficial No. 439 de fecha 24 de octubre del 2001, también es un cuerpo normativo que establece las definiciones, proporcionando instrumentos de seguimiento y de evaluación para la aplicabilidad de las políticas públicas respecto a los derechos juveniles, cuerpo normativo que establece el ámbito de aplicación de las mencionadas normas garantistas de derechos, que por su naturaleza es concordante con la definición de derecho laboral anteriormente establecido.

“Art. 1.- Ámbito de la aplicación. - La presente ley reconoce las particularidades de las y los jóvenes ecuatorianos y la necesidad de establecer mecanismos complementarios a los ya existentes en el sistema jurídico, que promuevan el goce y

ejercicio efectivo de sus derechos y garanticen el cumplimiento de los deberes y obligaciones”.

El Estado ecuatoriano, sin importar en las condiciones que se encuentre, tanto económica como políticamente, deberá garantizar a la sociedad el desarrollo laboral, puesto que el trabajo constituye el engranaje principal del motor productivo que dará por consecuencias el progreso y prosperidad al país. De esta forma, implementa forma de fomento laboral, políticas públicas y estructuras legales que permitan un real desarrollo, impulsando a que las empresas incrementen plazas de empleos que permitan una inserción de esta población en el campo laboral. En ese sentido, el legislador ha mencionado en el artículo 15 de la ley de Juventud lo que permite establecer en literales pertinentes a continuación:

“Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil. – Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos:

- a) Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales;*
- b) Fomentar el desarrollo de las pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional*
- d) Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación;*
- f) Respetar y cumplir con los derechos laborales y a la seguridad social e industrial”.*

Como puede apreciarse, es eminente que el estado ecuatoriano en su afán de desarrollar a este grupo de la población, designándolos como actores estratégicos para el desarrollo de la ciudadanía, implemente dentro de su legislación una gran cantidad de normativa que motiva tanto a los jóvenes del país a empezar su experiencia laboral mediante las diferentes

herramientas que se han introducido en el presente acápite y que se desarrollaran a lo largo del presente trabajo de investigación. Con lo cual puede determinarse que el contrato de Pasantías y Trabajo Juvenil en Ecuador, lograr alcanzar los objetivos propuestos por el legislador.

Consideración de como la norma tiene correlación de eficacia con la realidad nacional del Ecuador.

Es importante establecer antes de desarrollar el presente punto, que se entiende por contrato de trabajo juvenil, como todo aquel instrumento que establezca una relación laboral o jurídica en la contratación de un joven. De tal forma, es preciso invocar el principio de igualdad, puesto que, por razones evidentemente competitivas, de preparación y sobre todo en su economía, los trabajadores se ven en una gran desventaja frente a las empresas, ya que son el músculo económico de la relación jurídica laboral. De tal forma que el Estado ecuatoriano ha buscado medidas que involucren y fomenten el crecimiento profesional de los jóvenes, luchando directamente contra el desempleo, que es uno de los problemas más grandes que tienen los países en desarrollo tal como es el Ecuador; en tal efecto se ha pronunciado el catedrático Jürgen Weller (2006) en su libro “Los Jóvenes y el Empleo en América Latina”, que establece este fenómeno y pone como principales afectados la población joven de Latinoamérica.

“La tasa de desempleo suele sobrepasar al promedio a las mujeres, los jóvenes, principalmente cuando no cuentan con experiencia laboral; y los hombres con niveles educativos intermedios. El desempleo afecta más a los jóvenes que a las personas adultas” (Weller, 2006)

Por lo que el Estado debe tener concordancias con sus políticas públicas, con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 329, que manifiesta lo siguiente: “Las y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin”. Por lo que, el Ministerio de Trabajo por medio de sus atribuciones ha buscado establecer alianzas estratégicas con las empresas privadas para poder ejecutar su proyecto “mi primer empleo”, cuyo objetivo es fomentar el empleo de los jóvenes en las distintas áreas, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Las mencionadas alianzas se han fijado con compañías nacionales, pequeñas y grandes empresas; y por otro lado con multinacionales y Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que a lo largo del planteamiento de las reformas laborales han venido siendo parte fundamental para materializar este ideal. Respecto a esto, la ex gerente del programa mi primer empleo Pamela Puma se ha pronunciado estableciendo lo siguiente:

"Cada vez que sumamos una empresa, una institución, una organización, estamos sumando espacios para que los jóvenes adquieran su primera experiencia en el campo profesional. Gracias por creer en este proyecto, pero sobre todo gracias por creer en los jóvenes".

Dicho proyecto busca promover la inserción de jóvenes estudiantes en pasantías en el sector privado y público, con la finalidad de poder realizar sus respectivas prácticas en los ámbitos en los que ellos han comenzados sus estudios de tercer nivel. Para tal efecto, estos segmentos deberán comprender entre jóvenes de 18 a 29 años, tal como se analizó anteriormente, el programa está dirigido para un segmento específico de jóvenes.

Por un lado, las pasantías son actividades, que si bien es cierto fomentan el crecimiento laboral de los jóvenes, son espacios de aprendizaje que se encuentran orientados a la aplicación de los conocimientos adquiridos en clase, al ámbito profesional, de la misma forma son orientados al desarrollo de ciertas habilidades y destrezas que no son posibles enseñar en un aula de clase, para que en un futuro sean empleados en su vida laboral y aporten a su desarrollo profesional.

Por otro lado, el programa también promueve las pasantías que tienen como propósito, la ubicación de jóvenes estudiantes en prácticas pre profesionales en el sector público. Para poder acceder al programa, el joven estudiante debe de tener entre 18 y 29 años y ser un estudiante académicamente habilitado por la Institución de Educación Superior de tercer nivel en la que se encuentra. De igual forma el programa de mi primer trabajo tiene la característica principal de brindar la experiencia laboral mediante el aprendizaje exclusivamente de formación académica a la que el estudiante este aplicando, que permite generar destrezas y habilidades específicas para un adecuado desempeño estudiantil. Por su naturaleza, que es la terminación y pre-requisito para obtener el título de tercer nivel, estas prácticas no tienen retribución económica alguna, según lo dispone el Reglamento del Régimen Académico.

En los tipos de contratación juveniles, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico estableció lo siguiente:

“(...) Una de las medidas para lograr estas oportunidades es facilitar el acceso a lo laboral para que los jóvenes puedan adquirir experiencia desde que finalicen sus estudios superiores. Mediante pasantías o prácticas pre profesionales, se procura garantizar acceso de experticia en su transición al mercado laboral, preparando a los

jóvenes para el ejercicio profesional ya de manera abierta y directa (...)”
(Organización de Cooperación y Desarrollo Económico., 2008)

Bajo estos parámetros, el Estado ecuatoriano ha buscado implementar mecanismos jurídicos que acompañen a la aplicación de los mencionados proyectos, que cabe recalcar, fueron realizados y ejecutaron simultáneamente. De tal forma, que con fecha 22 de mayo del año 2016 se reformó al Código del Trabajo del Ecuador, implementando el contrato juvenil con el fin de incentivar la contratación por parte del empleador de este segmento de la sociedad insertando el artículo 34.1 del cuerpo normativo antes anunciado establece 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 sus habilidades y conocimientos (...)”

Contrato Juvenil dentro de la normativa del Ecuador

El contrato de trabajo juvenil nació a la vida jurídica con los objetivos de mejorar la inserción de las y los jóvenes en el mundo laboral; y, concientizar a los sectores productivos sobre la importancia de contar con la población juvenil en sus procesos.

En este actual prototipo constitucional, el trabajar en normativa ecuatoriana, es determinado como un derecho y un deber social, y un derecho económico, principio de realización personal y base de la economía, derecho que acoge a todas y todos los ecuatorianos

por igual, razón por la cual, el gobierno se ha visto obligado a plantear proyectos que fomenten la inserción del mencionado grupo social dentro del sector productivo.

En la misma línea argumentativa, el Ministerio de Trabajo del Ecuador, cartera de estado encargada de regular la relación jurídica laboral entre trabajadores y empleadores del sector privado, en el año 2018 llevó a cabo el proyecto “Empleo Joven 2018 - 2021”, que “busca promover la inserción laboral de jóvenes sin experiencia en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante incentivos al sector privado amparados bajo la modalidad de contrato juvenil, para contribuir a la reducción del desempleo” (Ministerio del Trabajo, 2008)

En el mencionado proyecto, la cartera de estado revela que las tasas de desempleo son significativas, por lo que a este sector de la población (jóvenes), cada vez se le hace más complicada la inserción laboral en plazas de trabajo que cumplan con las características que aspira el legislador por medio de la Constitución de la República. Cifras que establecen que los desempleados jóvenes (18 a 26 años) alcanzan una tasa del 10,9%, triplicando el indicador en la población adulta (3,5%) y por encima del desempleo a nivel nacional (4,6%). Es decir, el desempleo en los jóvenes alcanza el nivel más alto respecto al resto de grupos etarios. (Ministerio del Trabajo, 2008)

Es entonces que el Gobierno plantea incentivar a la empresa privada para la contratación por medio de contratos juveniles, mismos que comprenden en reembolsos de la carga laboral que representa económicamente el mantener al joven dentro de la compañía, y de tal forma, fomentar la inscripción de compañías al mencionado proyecto. Además, de aquellas

que se encuentran establecidas dentro del Código Orgánico la Promoción del Trabajo Juvenil, en su artículo 34.4, mismo que establece lo siguiente:

“Art. 34.4.- Verificación y Control. - Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses”.

De igual forma, el proyecto propone incrementar los incentivos a favor de personas naturales o jurídicas, con la finalidad de la aplicación del proyecto de Empleo Joven; incentivos que están comprendidos en el reembolso de los siguientes rubros: por un lado la devolución del 50% de un Salario Básico Unificado vigente, el reembolso del 100% de un aporte patronal de un Salario Básico Unificado vigente; y por último, el reembolso del 100% de vacaciones sobre la base de un Salario Básico Unificado vigente (Ministerio del Trabajo, 2008). Siempre y cuando, las empresas que deseen participar del proyecto cumplan los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo en calidad de ente rector y por lo tanto administrador del proyecto, que son: a) Aquellas empresas que se encuentren al día con obligaciones con instituciones del sector público, b) Empresas privadas que tengan obligación de vincular trabajadores juveniles de acuerdo a Ley Promoción de Trabajo Juvenil; c) Empresas privadas que cuenten con al menos 5 personas en su nómina estable y permanente; y, d) Aquellas empresas privadas que oferten vacantes para contrato indefinido a tiempo completo. (Políticas Laborales para Generación de Empleo, 2018)

Promoción del empleo joven

Esquema de incentivos al sector empleador

- Reembolso de 50% de SBU
- Reembolso de 100% aporte patronal
- Reembolso de 100% de vacaciones

Ilustración 1 Promoción del empleo joven

Es importante indicar que el Código de Trabajo del Ecuador no establece la obligatoriedad de contratación de jóvenes por parte de las empresas privadas, puesto que el espíritu de la ley únicamente se comprende en el incentivo a las mismas, sin embargo, por medio del Acuerdo Ministerial N° Mdt-2016-0158 publicado en el Registro oficial N° 820 de fecha 17 de agosto de 2016, en su artículo 3, establece el número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados a las empresas dependiendo de la actividad económica, pero sobre todo para aquellas empresas o compañías que tengan más de 50 empleados.

Actividad Laboral	Número de trabajadores jóvenes
Agricultura y plantaciones	3 por cada 10
Producción pecuaria	2 por cada 10
Pesca, acuicultura y maricultura	3 por cada 10
Minas, canteras y yacimientos	3 por cada 10
Transformación de alimentos (incluye agroindustrias)	3 por cada 10
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	2 por cada 10
Producción industrial de bebidas y tabacos	2 por cada 10
Metalmecánica	1 por cada 10
Productos textiles, cuero y calzado	2 por cada 10
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	1 por cada 10
Tecnología: hardware y software (incluye TICs)	3 por cada 10
Electricidad, Gas y Agua	1 por cada 10

Construcción	2 por cada 10
Comercialización y venta de productos	3 por cada 10
Turismo y alimentación	3 por cada 10
Transporte, almacenamiento y logística	1 por cada 10
Servicios Financieros	2 por cada 10
Actividades tipo servicios	3 por cada 10
Enseñanza	1 por cada 10
Actividades de Salud	2 por cada 10
Actividades comunitarias	2 por cada 10

Ilustración 2 Trabajadores Juveniles por actividad laboral

De igual forma, el Estado si bien es cierto, por medio de la normativa ya citada pretende impulsar el contrato en cuestión, al mismo momento se está violentando la estabilidad del joven dentro de su trabajo, tal como lo establece el Código Orgánico la Promoción del Trabajo Juvenil en su artículo 34.3, que dicta lo siguiente:

“Art. 34.3.- El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pague

al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador”

Normativa que menciona incentivos para la empresa privada que aplique tanto para el proyecto antes mencionado, como para aquellas que, por ley mediante el acuerdo ministerial, le obliga a la contratación de jóvenes. Se establece claramente que únicamente se reconocerá y asumirá los valores económicos de los jóvenes hasta por doce meses, una vez concluido el tiempo estipulado, es facultad del empleador mantener la continuidad del contrato, sin embargo, la compañía perdería los incentivos por lo cual optaría por remplazar por otro joven para acceder nuevamente a los beneficios y así sucesivamente, dejando en el desempleo a los jóvenes que cumplan un año en las distintas plazas generadas para este tipo de contratos.

Contrato de Pasantías en la normativa del Ecuador

Es importante indicar ciertos significados para entender la relación jurídica que comprende esta modalidad, por lo que, con claridad el legislador en la Ley de Pasantías en su artículo 2 establece lo siguiente:

“Art. 2.- DEFINICIONES. - Para los efectos de esta Ley, se considera:

1. Actividad productiva. - Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con miras a la obtención de utilidad o lucro.

2. Empresa. - Unidad de producción económica del sector privado, integrada por personas naturales, ya sean en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho.

3. Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario. - Persona jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.

4. Pasante. - Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos”.

Se considera incompleto el artículo anterior, puesto que no define a la pasantía, por lo cual es pertinente establecer, que se entiende por pasantía, “un proceso activo de enseñanza-aprendizaje, se aparta de la concepción tradicional de enseñanza que presupone una actitud receptiva del estudiante frente a los conocimientos impartidos por el profesor” (Cabeza, y otros, 1998). Por otro lado, la Real Academia Española (RAE) define a la pasantía como “el ejercicio del pasante en las facultades y profesiones”. Es decir, podemos entender a las pasantías por aquella práctica pre profesional que realiza un estudiante en el área laboral de acuerdo con sus estudios de nivel superior, con el fin de desarrollar destrezas y aptitudes en la practicidad en el ámbito laboral, aplicando los conocimientos aprendidos a lo largo de su preparación académica.

El mismo cuerpo normativo, establece expresamente que no existe relación laboral entre el pasante y la compañía o empresas que ofrezca las prácticas dentro de sus instituciones, por lo que podemos entender que, las pasantías tienen su propia estructura y regulación, dejando a un lado lo establecido del Código de Trabajo. Sin embargo, ésta tipo de contratación es siempre regida por el espíritu y principios constitucionales. Finalmente, es importante citar textualmente lo que establece la Ley de Pasantías en su artículo 4 respecto a la relación entre el pasante y la empresa.

“Art. 4.- EXCLUSION LABORAL. - La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se regirá única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquéllas a las que expresamente se remite sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no serán aplicables a ésta, las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio”.

De la normativa anterior podemos desprender que efectivamente no existe relación laboral, pero si una relación jurídica establecida dentro del contrato de pasantías, instrumento que establece cláusulas exclusivas para la protección del pasante dentro de la compañía, pero sobre todo acogándose expresamente a lo que indica este cuerpo normativo. En ese sentido, el legislador en función de proteger al pasante, para que experimente la experiencia laboral, expresa la obligación de la empresa contratante

a la afiliación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), disposición contradictoria a lo establecido en el artículo 2 de la ley de Seguridad Social, en el cual se delimita la capacidad de afiliación al IESS.

“Art. 2.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia; b. El trabajador autónomo;*
- c. El profesional en libre ejercicio;*
- d. El administrador o patrono de un negocio;*
- e. El dueño de una empresa unipersonal;*
- f. El menor trabajador independiente;*
- g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y,*
- h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales (...).”*

Es decir, por la naturaleza establecida dentro de la Ley de Pasantías, y por la no existencia de la relación laboral pero si jurídica, el modelo de pasantías para la afiliación al IESS que más se acerca a lo que pretende establecer el legislador, es la contratación por servicios profesionales, mismos que requiere que el afiliado facture y obtenga su Registro Único de Contribuyentes (RUC), en el cual el trabajador debe afiliarse por cuenta propia, sin embargo, el legislador ha puesto expresamente que la obligación de la afiliación sin relación laboral corresponde a la empresa que contrate al pasante. Si bien es cierto, se protege al joven

que acceda a esta modalidad, pero es contradictorio en la aplicación de la ley puesto que como se ha mencionado las dos normativas estas son incongruentes.

Por lo tanto, a pesar de que no exista normativa dentro de la ley de Seguridad Social que acoja el tipo de afiliación de los pasantes, la Ley de Pasantías establece expresamente la obligación que tienen las compañías contratantes de afiliarlos, en virtud del derecho a la salud y a al derecho de la seguridad social con el fin de resguardarlos y preparar su futuro con sus primeras aportaciones al IESS.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el contrato de pasantías busca la inserción de los jóvenes que se encuentran cursando sus estudios de cuarto nivel, obteniendo experiencias prácticas exclusivas en sus áreas de estudio, incrementando las posibilidades de obtener una mejor experiencia en el momento en que culmine sus estudios e ingrese a la población económicamente activa. El gobierno para garantizar la implementación de estos puestos de trabajo en las compañías y empresas, ha establecido en el artículo 6 de la Ley Orgánica para promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía de Empleo, que las empresas con más de cien trabajadores a contratar, deberán contar por lo menos con el 2% de pasantes en su nómina de trabajadores.

“Art. 6.- Las empresas con más de 100 trabajadores estables, estarán obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 2% de sus trabajadores que tengan título profesional. El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se calculará respecto de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se podrá cumplir en cualquier época del año teniendo en cuenta que los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses. El incumplimiento de este

porcentaje será sancionado de conformidad con el artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que falte para completar el número a que está obligada cada empresa”.

De igual forma, es importante aclarar que el trabajo a desarrollar por el pasante debe estar relacionado con sus estudios, por lo que se establece que debe emplear funciones como si el pasante ya tuviera su título universitario o título técnico, obviamente con las restricciones y limitaciones que los cargos representen. De tal forma, el legislador estableció como beneficio una remuneración por el trabajo realizado por el pasante, remuneración que no debe ser mayor a un tercio del salario básico unificado vigente, tal como lo establece la Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía de Desempleo en su artículo 7 que dicta lo siguiente:

“Art. 7.-La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado. En todos los casos se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente”.

Articulado que delimita, al igual que el contrato juvenil, la estabilidad laboral del pasante, pero en este caso tiene fundamento en la naturaleza del contrato, puesto que como se explicó anteriormente el presente contrato de pasantías únicamente lo que establece es el brindar la experiencia laboral de los jóvenes que se encuentren cursando sus estudios, por lo que por su naturaleza no podría mantener una estabilidad laboral, de igual forma otorga el

derechos a la seguridad social a los jóvenes, derechos (Trabajo y Seguridad Social) que están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador. Sin embargo, existen ciertas incongruencias en las normativas que deben ser tratadas por el legislador para que en su aplicación no existan vacíos y se deje en indefensión a este grupo social que son los jóvenes.

Finalmente, es importante establecer la diferencia que existe entre el contrato de pasantía, y el Contrato Juvenil, para lo cual es pertinente establecer el objeto de cada uno.

Por un lado, el contrato de pasantías es el instrumento por el cual se brinda la oportunidad al futuro profesional de la experiencia de la aplicación de la teoría aprendida a lo largo de sus estudios en el ámbito laboral dentro de la estructura de una compañía, al igual que se le brinda la oportunidad de cumplir un pre-requisito para la obtención de su título universitario o de especialización que por ley se encuentra obligado a realizar.

Por otro lado, tenemos al contrato Juvenil, que es un tipo de contrato que pretende la inserción de jóvenes en el ámbito profesional y laboral, en un ambiente digno para desarrollarse.

Otro aspecto para considerar es que el contrato de pasantías por su naturaleza y definición es temporal; mientras que el contrato juvenil, que si bien es cierto tiene sus dificultades como se expuso anteriormente, lo que busca es la estabilidad laboral. Sin embargo, ante lo expuesto podemos decir que ambos modelos de diferente forma lo que buscan es el crecimiento laboral y educativo de los jóvenes para erradicar el desempleo, que en la actualidad es uno de los problemas más grandes que cruza el país.

La efectividad normativa dentro del Ordenamiento Jurídico del país, en relación al contrato de juventud y Pasantías del Ecuador va dirigido a beneficiar la inserción laboral de los jóvenes en la actividad del trabajo, pero aún requiere ciertos ajustes.

Respecto al Tercer Objetivo del trabajo, por tratarse de un Análisis Comparativo entre el Contrato Juvenil y de Pasantías de Alemania y el de Ecuador, el autor considero adecuado tratarlo en punto aparte, tomando en consideración el restante desarrollo del trabajo.

Capítulo II

Marco Legal

Contrato Juvenil en el Marco de la Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador, como bien se ha expuesto a lo largo del presente trabajo, tiene como principal objetivo velar por los derechos y principios que rigen a la sociedad, mismos que deben estar apegados a la realidad nacional, para que puedan responder a la necesidad primordial de satisfacer a los ciudadanos respecto a su realidad. Por lo que, se encuentra en la cabeza de la pirámide legal que categoriza la jerarquía de las leyes que regulan la sociedad, tal como lo establece dentro de su cuerpo normativo el artículo 424:

“Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerían de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídico o acto del poder público”.

Cuerpo legal que de forma expresa indica, el brindar protección respecto a los derechos que tienen los ciudadanos de acceder al trabajo. Además de estas normas genéricas también se establecen normas particulares o específicas para una mejor protección a este segmento de la población. Por lo que es pertinente mencionar, que en el artículo 11 del mismo cuerpo legal se

establecen las características que elevan al trabajo a un derecho; y sobre todo a un deber social que asume el estado sobre los ciudadanos económicamente activos, brindando intangibilidad de los particulares e incluso frente al mismo estado, puesto que dicho derecho es irrenunciable.

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

(...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (...)”.

Esta normativa establece claramente la jerarquía constitucional; el alcance de los derechos otorgados por el Estado a los ciudadanos a través de la Constitución de la República responde a su deber de garantizarlos, ya que éstos tienen carácter intangible, sobre todo aquellos aplicables a las relaciones laborales. En ese sentido y en concordancia con el artículo 33, se establece textualmente que los jóvenes tienen derecho al trabajo como un deber social y un derecho económico direccionando la protección del Estado al desarrollo en todos los sentidos de este segmento de la población, pero sobre todo al desarrollo patrimonial y social desde sus inicios a través del trabajo.

En la misma línea argumentativa, el Estado por mandato constitucional, garantizará el acceso justo a un trabajo sin ningún tipo de discriminación. Dicho esto, en su artículo 325, se entiende que al mencionar expresamente “ningún tipo de discriminación” es deber del Estado asegurar la inserción de los jóvenes al ámbito profesional sin discriminación por su edad. De tal forma garantizan el derecho al trabajo, mismo que como se estableció anteriormente es intangible y el Estado por medio de sus órganos y funcionarios deberán garantizar.

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Sin embargo, no se debería confundir con el significado de la palabra “garantizará”, puesto que se le puede mal interpretar, entendiendo que el legislador pretende establecer la obligación del Estado a contratar a este segmento de la población, dotándolo y proporcionándole trabajo. Realmente lo que se pretende es que el Estado se obligue a la creación de políticas públicas e incentivos, para que, por medio de sus órganos inserte a los jóvenes en el ámbito laboral con las debidas garantías y sobre todo con los derechos que les corresponde, pero reconociendo su calidad de jóvenes y en la mayoría de los casos aun estudiantes. Los jóvenes son un segmento social que está en evolución, por lo que necesitan una normativa totalmente diferente a la establecida para los demás trabajadores. Aplicando de tal forma el principio fundamental establecido en el Código del Trabajo del Ecuador, en su artículo 7, que establece la favorabilidad del trabajador, por su condición de desventaja ante el empleador, y sobre todo aplicándolo a los jóvenes que se encuentren dentro del ámbito laboral.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

En ese sentido, respecto a la protección del trabajador, el legislador ha establecido en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el artículo 326 los principios fundamentales del trabajador, que regulan la relación laboral, pero sobre todo la obligación del Estado de garantizarlo y protegerlo. Sin antes relacionarlos con el análisis realizado por el doctor en jurisprudencia José Irigoyen Arboleda en su tesis doctoral titulada “Redefinición de la Relación Protegida por el derecho del trabajo ecuatoriano”:

“(...) también es claro que, aunque protector, estamos ante un Derecho del Trabajo que persigue la coordinación con el empleador y la interrelación, así, por ejemplo, se consagran las políticas de diálogo social; lo que establece que el Derecho del Trabajo previsto en la Constitución no sólo pretende una protección al trabajador, sino también una regulación de la interrelación tanto con el empleador como con la sociedad en general. En conclusión, pues, estamos ante un Derecho de Trabajo cuyos objetivos constitucionales son la protección en extenso de las personas trabajadoras, que no se limita a la subordinación y luego, es un derecho que protege, pero que por otra parte considera el interés común y por ende unos límites; así, finalmente contempla también la labor de coordinación del Derecho del Trabajo tanto entre las partes de la relación como en relación con el Estado (Irigoyen, 2015)”

Análisis que nos lleva a la conclusión que el Estado ecuatoriano no solo se obliga a proteger la relación laboral como una relación entre la Sociedad y el derecho per se al trabajo, sino que, el Estado como órgano máximo que rige la relación de los ciudadanos debe proteger a los jóvenes y su derecho laboral con la creación de instrumentos que normen y garanticen los derechos consagrados específicamente para este grupo. Estos derechos fueron insertados en la Constitución del 2008, puesto que en las anteriores Constituciones no se las tomó en cuenta; es por tal que el legislador vio la necesidad de contemplarlos dentro de los derechos constitucionales en el artículo 39, que se cita a continuación:

“Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público”.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”.

En vista de lo anterior, se puede concluir que el Estado al momento de dotar y destinar un artículo a establecer los derechos y garantías para alcanzar el desarrollo de los jóvenes de la sociedad ecuatoriana, asume el rol de velar por los intereses e inserción del mencionado segmento de la población, implementando políticas públicas para su real inclusión a la población económicamente activa. Por lo que se ha implementado, a los demás contratos ya existentes en la normativa ecuatoriana el Contrato Juvenil, teniendo siempre presente la normativa constitucional, misma que no es subsumible de violación o infracción, cumpliendo de tal forma la protección de manera jurídica a los jóvenes del Ecuador

El derecho laboral dentro de la normativa ecuatoriana.

El legislador a través de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 ha establecido que el Derecho laboral tiene sus características fundamentales, que son propias y exclusivas; que distinguen a esta rama de las otras que comprenden el Derecho. Cabe mencionar que, si bien tiene sus propias características, éstas no son excluyentes de las que regulan el derecho en general. En ese sentido, a través de las diferentes normativas vigentes en el Ecuador, el Estado ha tratado de tutelar a la llamada parte débil de la relación laboral, dando así un trato

diferenciado a los trabajadores para que no sean atropellados sus derechos por el empleador y su capacidad económica.

Dichas características del Derecho Laboral en su totalidad, están recopiladas dentro de la Constitución de la República del Ecuador y por ende son elevadas a la categoría de principios rectores de la materia. Con un objetivo principal que es el fomentar el empleo, que va de la mano de varios objetivos secundarios que son el dinamizar la economía, desarrollo de la producción, incremento del desempleo, entre otros. Los cuales se encuentran comprendidos dentro del artículo 326 de la Constitución de la República.

Esta normativa está relacionada directamente con el Principio de Intangibilidad, que en materia laboral se subentiende como Derechos Adquiridos; que son aquellos que el Estado por medio de la Constitución de la República se obliga con la ciudadanía y que al momento de ser establecidos y reconocidos no se pueden vulnerar en ninguna circunstancia. En otras palabras, la Carta Magna del Ecuador brinda protección a las personas por medio de derecho, que se puede definir como el acto realizado que introduce un bien, una facultad o un derecho a una persona y ese hecho no puede afectarse, ni por la voluntad de quienes intervinieron en el acto, ni por disposición legal en contrario. En este, caso en específico, un derecho adquirido se da cuando, el trabajador recibe de manera efectiva un beneficio o condición, derivado de una disposición legal, de un acuerdo entre las partes, o bien, de un acto unilateral del empleador en beneficio del empleado.

El Contrato de Trabajo

Se entiende por contrato de trabajo, la relación jurídica laboral que se origina y se rige por un negocio jurídico, es el convenio por el cual una de las partes se obliga con otra a prestar sus

servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración, de la misma forma, el trabajador establece su capacidad para realizarlo. Así mismo, es el intercambio de prestación de servicio por una retribución económica. El catedrático y abogado Francisco Walker Linares (1957) establece lo siguiente:

“(...) el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo... de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador. Caracteriza a este contrato el vínculo de dependencia que existe entre el que desempeña el trabajo y aquel que lo ha ordenado, siendo principalmente tal vínculo de dependencia o subordinación, jurídico económica, el que le diferencia de los contratos del Derecho Común (...).”

En la misma línea argumentativa, el Derecho Laboral pretende establecer tutela a la clase trabajadora, tal como se mencionó anteriormente, en ese sentido el jurista Alfredo Berrios (1943), menciona la necesidad de establecer una estabilidad e igualdad jurídica con respecto al empleador para definir si el instrumento no contiene cláusulas abusivas o que se vaya en contra de los intereses del trabajador firmante.

“(...) la necesidad de tutela proviene de la comprobación de que si el trabajador aislado, y sin una especial protección se encuentra hoy en condiciones de perfecta igualdad jurídica con respecto al patrón, está bien lejos, sin embargo, de hallarse en una condición de igualdad económica tal que le permita decidir con toda libertad de apreciación la

conveniencia o no conveniencia de la estipulación del contrato de trabajo y de la aceptación de sus cláusulas” (Berrios , 1943).

De tal forma, que según la definición que establece el Código de Trabajo del Ecuador, en su articulado número 8, se observa ciertas contradicciones que afectan las garantías laborales que se han venido estableciendo a lo largo del presente trabajo, sin embargo, son subsanables puesto que el Estado a través de sus órganos de control han establecido ciertas solemnidades que se analizarán posterior a la cita textual del artículo en cuestión:

“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”.

En un principio, es importante establecer que el articulado menciona que el contrato de trabajo es un “Convenio”, sin embargo, el convenio es un genérico y por otro lado el contrato es la especie, en ese sentido la doctrina jurídica considera que “la convención puede o no estar afectada por el derecho, puede o no ser jurídica, y si lo es, entonces se llamará contrato.” (Batlle Vazquez , 1995). Por lo que podemos concluir que el contrato por su naturaleza es una convención que contiene implicaciones y obligaciones jurídicas.

De la misma forma, el articulado establece que existe una dependencia, que el trabajador acepta en el momento en el que suscribe el contrato y se obliga a satisfacer las necesidades del empleador, que las plasma a través de disposiciones que él considere convenientes para realizar de manera eficiente su giro de negocio. Sin embargo, dentro de la Constitución de la República

del Ecuador se establece que las relaciones laborales se caracterizaran por el principio de igualdad, que en su naturaleza pretende equilibrar la diferencia existente entre el empleador sobre el trabajador. Por lo que el catedrático y abogado ecuatoriano Julio Cesar Trujillo (1973) establece su perspectiva del concepto del contrato de trabajo como “la relación de trabajo no solo como un negocio circunstancial o una fugaz transacción mercantil, que entraña vínculos sociológicos, personales y permanentes”, toda vez que la relación la laboral es mucho más compleja que cualquier otro tipo de relaciones jurídicas puesto que representan un Derecho primordial y de desarrollo, es por tal que se la ha categorizado como un derecho social, ya que es fuente de crecimiento personal, por lo tal, la relación laboral debe ser categorizada e institucionalizada de acuerdo a las necesidad de la sociedad.

En ese sentido, el estado por medio de su normativa ha procedido a delimitar el marco normativo y la aplicación de los distintos contratos que se pueden suscribir entre el empleador y el trabajador, calificándolos en el Código de Trabajo en su artículo 15, mismo que dicta lo siguiente:

“Art. 15.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;*
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;*
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;*
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,*
- e) Individual, de grupo o por equipo.”*

De esta forma, el legislador por medio de sus órganos competentes, procedieron a realizar reformas a las leyes pertinentes para establecer dentro de su normativa, la contratación juvenil y de pasantías; sobre todo, en cuanto a las referentes a las de pasantías, con la única intención de incentivar al segmento de la población joven. Creando un contrato, o en términos legislativos, convenio especializado más allá de lo antes establecido, lo cual permite evidenciar la eficacia y vinculación de esta norma con la realidad nacional de Ecuador

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Trabajo Juvenil

La Organización Internacional del Trabajo, es una agencia especializada de las Naciones Unidas que se encarga de plantear, establecer y supervisar las normas internacionales de trabajo, puesto que el trabajo juvenil siempre ha significado un desafío para los gobiernos, este órgano internacional establece que las tendencias actuales revelan que es importante no solo la cantidad de puestos de trabajo sino también la calidad de estos, dado que pocos jóvenes tienen acceso a oportunidades de empleo productivo que les proporcionen un salario decente, seguridad en el empleo y buenas condiciones de trabajo (Equipo Programa de Empleo Juvenil, 2018). Para el efecto, lo que se busca es la adopción de medidas que ofrezcan más y mejores plazas de trabajo para los jóvenes a nivel mundial.

De tal forma que, la legislación laboral y los reglamentos basados en Normas Internacionales del Trabajo (NIT), que fueron promulgadas por la OIT, establecen normas básicas y fundamentales para crear plazas de trabajo digno para los jóvenes de todo el mundo. Por lo que, en los años 2005 y 2012, la Conferencia Internacional del Trabajo estableció que gran parte de las Normas Internacionales del Trabajo se aplican para establecer la contratación juvenil, de estas existen algunas que son particularmente importantes y fundamentales para el

desarrollo de este segmento de la sociedad. Esto se debe a que las condiciones básicas necesarias para la creación de empleos de buena calidad se encuentran dentro de las NIT que cubren temas centrales como la capacidad educativa, la mejora de la empleabilidad, el espíritu empresarial y la creación de empleos productivos para jóvenes. De igual forma, establecen disposiciones importantes sobre cómo los jóvenes ingresan a la fuerza laboral y las condiciones de empleo, como la edad mínima de admisión, la remuneración, el tiempo, el trabajo nocturno y los exámenes médicos, la seguridad y la salud ocupacional, y la inspección del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2018) Por lo que la organización pretende promover, de tal forma a los países una serie de guías prácticas y básicas para facilitar la inserción de jóvenes dentro del mercado laboral.

Así mismo, se han establecido planes de trabajo por medio de programas, tal como es el denominado “Trabajo Decente y Juventud en América Latina”, que pretende de cierta forma incorporar sistemas a nivel regional que puedan dar resultados amplios y con gran impacto, puesto que en la región, si bien es cierto, se han implementado programas con muy buenos resultados pero que han tenido coberturas reducidas, o bien se han dado iniciativas de gran envergadura pero sin el impacto esperado. Por lo que se plantea articular ambas condiciones para mantener un mejor resultado y aceptación a nivel regional.

Para tener dichos resultados es importante, que cada país establezca y sobre todo reconozca que la educación es un derecho fundamental y factor decisivo en el desarrollo de los países, ya que gracias a este derecho se puede mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de cada uno de los países. En ese sentido, es pertinente que los gobiernos fomenten un mayor nivel de educación de la población, ya que estos representan factores positivos para el desarrollo y bienestar, como la productividad, el ingreso, el empleo y la competitividad.

Por lo que la permanencia de los jóvenes en los sistemas educativos es fundamental para el desarrollo de la sociedad, desde los hogares de cada uno de ellos, puesto que, esta dedicación en su crecimiento intelectual fomentará que el estado crezca, es decir, entre más gente capacitada tenga un país, se respetará la educación de sus sucesores, por lo que es importante plasmar esta necesidad en las nuevas generaciones y romper paradigmas de generaciones mayores. Entre las tendencias a corto plazo que afectan la oferta laboral están las necesidades económicas de los hogares y su reacción a la evolución de la actividad económica y a las oportunidades percibidas en el mercado de trabajo. (OIT, 2013)

Problemas o desventajas de la Región que formaron parte importante para la aceptación de la resolución emitida en la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2005, fueron las relativas al empleo de los jóvenes, en la que se plantearon un conjunto de políticas y programas que abarcaban desde políticas macroeconómicas, con la finalidad de aumentar la tasa el empleo juvenil. De igual forma se implementaron políticas de mercado, de trabajo e intervenciones específicas, orientadas a grupos de jóvenes desfavorecidos. Así mismo, se implementó en dicha Conferencia el objetivo denominado “llamado a la acción” que se basa en orientar las estrategias e intervenciones nacionales en materia de empleo juvenil. Por lo que ésta Resolución tiene el fin de promover un enfoque multidimensional y equilibrado en el que se fomenta un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante la economía, por medio de la educación y formación, políticas laborales, iniciativas de emprendimiento y el sobre todo respeto de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

De igual forma, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que fueron planteados en el año 2015, y aceptados por los líderes mundiales, en los cuales se pretende adoptar un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una agenda de desarrollo sostenible, estableciendo objetivos que tienen como meta específica realizarse y plasmarse en los próximos 15 años.

Específicamente en el Objetivo 8 de los ODS, se establece la oportunidad para intensificar las acciones encaminadas a la creación de empleo juvenil. Este objetivo menciona la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos, así como otras metas del objetivo relativas a los resultados del empleo juvenil. De igual forma, se han establecido ventajas a favor del empleo juvenil, ya que se pretende influenciar el cambio de políticas, dando prioridades a diversos ámbitos para la inclusión de los jóvenes. Así mismo, el Programa de Empleo Juvenil tiene funcionamiento por medio de una red de especialistas de diferentes oficinas y unidades técnicas de la OIT, que buscan fomentar política de empleo, mediante la investigación, el análisis y el desarrollo de directrices y herramientas prácticas en todo lo que es relativo al empleo juvenil.

Es importante establecer, que puesto a la pandemia en la que nos encontramos en la actualidad, Covid-19, la OIT, menciona que los jóvenes son el sector productivo laboral más afectado, ya que se ha producido un incremento rápido y substancial del desempleo juvenil registrado a nivel mundial a partir de febrero del presente año, en ese sentido, se promulgó el comunicado denominado “Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo”; en el que se establece que la pandemia inflige un triple impacto sobre los jóvenes. Puesto a que, no sólo destruye sus empleos, sino también su educación y formación, y coloca grandes

obstáculos en el camino de quienes buscan entrar en el mundo del trabajo o de cambiar empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por otro lado, la OIT de forma periódica dicta informes respecto a sus análisis laborales a nivel mundial, en el último emitido denominado Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2020: La tecnología y el Futuro de los Empleos, se establece a nivel mundial que desde su último informe que fue emitido en el año 2017, a nivel mundial se ha visto la tendencia al alza de la desvinculación laboral de los jóvenes. Estableciendo que, en el año 2016 existían 259 millones de esos jóvenes, cifra que en 2019 se estimó en 267 millones, y se prevé que siga aumentando hasta alcanzar 273 millones en 2021. En términos porcentuales, la tendencia va también en aumento, al pasar del 21,7% en 2015 al 22,4% en 2020. Esa tendencia indica que no se alcanzará la meta establecida por la comunidad internacional de reducir sustancialmente la tasa de desempleo juvenil para 2020. (Organización Mundial del Trabajo, 2020)

Por lo que, dicho informe incluye futuros problemas que podrían afectar de cualquier forma a un sector productivo; o, a un segmento de la población, de tal forma que, en el informe antes mencionado, rebela que la cantidad de jóvenes que no trabajan, ni estudian o reciben formación con el tiempo se va incrementando cada vez más; y, de igual forma este segmento de la sociedad se puede ver gravemente afectado por la implementación de la automatización dentro de las empresas a nivel mundial, sobre todo en aquellos países industrializados. Afectando así a los jóvenes de entre 15 y 24 años, poniendo en riesgo la pérdida de su empleo. Sukti Dasgupta, directora del Servicio de Políticas de Empleo y de Mercado de Trabajo del Departamento de Política de Empleo de la OIT estableció al respecto lo siguiente:

“Al no crearse suficientes puestos de trabajo para esos jóvenes no se aprovecha

debidamente la capacidad de millones de personas [...] Si queremos superar los problemas que plantean la tecnología, el cambio climático, la desigualdad y la demografía, no podemos desaprovechar ese talento ni esa inversión en enseñanza."

Por lo que es importante establecer mecanismos, que si bien es cierto pueden ser aplicables a nivel regional y posteriormente a cada país, tal como es el caso del Ecuador, que proporciona una nueva forma de contratación e inserción de los jóvenes dentro del plano laboral, tomando en cuenta lo que dice la Organización Internacional del Trabajo, se ha preocupado por el fomento de la educación y sobre todo de la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos a lo largo de su educación en el campo laboral. Por otro lado, fomentando a la industria privada para llegar a su cometido, impulsando y obligando a que se creen plazas y puestos de trabajo donde estos jóvenes pueden realizarse, tanto en su formación académica como se contempla en el modelo de pasantías o prácticas pre profesionales como en la inserción laboral de los jóvenes. Tal como se ha mencionado, la aplicabilidad a nivel país (Ecuador) y regional, de políticas públicas es sumamente complejo por la desigualdad que existe en cada una de las poblaciones, sin embargo, es importante que se planteen normativas que fomenten este desenvolvimiento e impulso del trabajo joven dentro de la industria. Es importante indicar, que si bien la OIT establece que existen una gran posibilidad que ciertos puestos de trabajo juvenil se supriman, es importante que la educación prevalezca, puesto que la automatización servirá para suprimir puestos de aquellas personas que no sean capacitadas en un ámbito técnico, al contrario que una persona técnica podrá establecerse en un puesto que no será sustituido o aplazado por la sistematización.

Contrato Juvenil en el Marco de la Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador, como bien se ha expuesto a lo largo del presente trabajo, tiene como principal objetivo velar por los derechos y principios que rigen a la sociedad, mismos que deben estar apegados a la realidad nacional, para que puedan responder a la necesidad primordial de satisfacer a los ciudadanos respecto a su realidad. Por lo que, se encuentra en la cabeza de la pirámide legal que categoriza la jerarquía de las leyes que regulan la sociedad, tal como lo establece dentro de su cuerpo normativo el artículo 424:

“Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerían de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídico o acto del poder público”.

Cuerpo legal que de forma expresa indica, el brindar protección respecto a los derechos que tienen los ciudadanos de acceder al trabajo. Además de estas normas genéricas también se establecen normas particulares o específicas para una mejor protección a este segmento de la población. Por lo que es pertinente mencionar, que en el artículo 11 del mismo cuerpo legal se establecen las características que elevan al trabajo a un derecho; y sobre todo a un deber social que asume el estado sobre los ciudadanos económicamente activos, brindando intangibilidad de los particulares e incluso frente al mismo estado, puesto que dicho derecho es irrenunciable.

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

(...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (...)."

Esta normativa establece claramente la jerarquía constitucional; el alcance de los derechos otorgados por el Estado a los ciudadanos a través de la Constitución, responde a su deber de garantizarlos, ya que éstos tienen carácter intangible, sobre todo aquellos aplicables a las relaciones laborales. En ese sentido y en concordancia con el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, se establece textualmente que los jóvenes tienen derecho al trabajo como un deber social y un derecho económico direccionando la protección del Estado al desarrollo en todos los sentidos de este segmento de la población, pero sobre todo al desarrollo patrimonial y social desde sus inicios a través del trabajo.

En la misma línea argumentativa, el Estado por mandato constitucional, garantizará el acceso justo a un trabajo sin ningún tipo de discriminación. Dicho esto, en su artículo 325, se entiende que al mencionar expresamente “ningún tipo de discriminación” es deber del Estado asegurar la inserción de los jóvenes al ámbito profesional sin discriminación por su edad. De tal forma garantizan el derecho al trabajo, mismo que como se estableció anteriormente es intangible y el Estado por medio de sus órganos y funcionarios deberán garantizar.

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Sin embargo, no se debería confundir con el significado de la palabra “garantizará”, puesto que se le puede mal interpretar, entendiendo que el legislador pretende establecer la obligación del Estado a contratar a este segmento de la población, dotándolo y proporcionándole trabajo. Realmente lo que se pretende es que el Estado se obligue a la

creación de políticas públicas e incentivos, para que, por medio de sus órganos inserte a los jóvenes en el ámbito laboral con las debidas garantías y sobre todo con los derechos que les corresponde, pero reconociendo su calidad de jóvenes y en la mayoría de los casos aun estudiantes. Los jóvenes son un segmento social que está en evolución, por lo que necesitan una normativa totalmente diferente a la establecida para los demás trabajadores. Aplicando de tal forma el principio fundamental establecido en el Código de Trabajo del Ecuador, en su artículo 7, que establece la favorabilidad del trabajador, por su condición de desventaja ante el empleador, y sobre todo aplicándolo a los jóvenes que se encuentren dentro del ámbito laboral.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

En ese sentido, respecto a la protección del trabajador, el legislador ha establecido en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el artículo 326 los principios fundamentales del trabajador, que regulan la relación laboral, pero sobre todo la obligación del Estado de garantizarlo y protegerlo. Sin antes relacionarlos con el análisis realizado por el doctor en jurisprudencia José Irigoyen Arboleda (2015) en su tesis doctoral titulada “Redefinición de la Relación Protegida por el derecho del trabajo ecuatoriano”:

“(...) también es claro que, aunque protector, estamos ante un Derecho del Trabajo que persigue la coordinación con el empleador y la interrelación, así, por ejemplo, se consagran las políticas de diálogo social; lo que establece que el Derecho del Trabajo previsto en la Constitución no sólo pretende una protección al trabajador, sino también

una regulación de la interrelación tanto con el empleador como con la sociedad en general. En conclusión, pues, estamos ante un Derecho de Trabajo cuyos objetivos constitucionales son la protección en extenso de las personas trabajadoras, que no se limita a la subordinación y luego, es un derecho que protege, pero que por otra parte considera el interés común y por ende unos límites; así, finalmente contempla también la labor de coordinación del Derecho del Trabajo tanto entre las partes de la relación como en relación con el Estado” (Irigoyen, 2015)

Análisis que nos lleva a la conclusión que el Estado ecuatoriano no solo se obliga a proteger la relación laboral como una relación entre la Sociedad y el derecho per se al trabajo, sino que, el Estado como órgano máximo que rige la relación de los ciudadanos debe proteger a los jóvenes y su derecho laboral con la creación de instrumentos que normen y garanticen los derechos consagrados específicamente para este grupo. Estos derechos fueron insertados en la Constitución del 2008, puesto que en las anteriores Constituciones no se las tomó en cuenta; es por tal que el legislador vio la necesidad de contemplarlos dentro de los derechos constitucionales en el artículo 39, que se cita a continuación:

“Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público”.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su

incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”.

En vista de lo anterior, se puede concluir que el Estado al momento de dotar y destinar un artículo para establecer los derechos y garantías para alcanzar el desarrollo de los jóvenes de la sociedad ecuatoriana, asume el rol de velar por los intereses e inserción del mencionado segmento de la población, implementando políticas públicas para su real inclusión a la población económicamente activa. Por lo que se ha implementado, a los demás contratos ya existentes en la normativa ecuatoriana el Contrato Juvenil, teniendo siempre presente la normativa constitucional, misma que no es subsumible de violación o infracción, cumpliendo de tal forma la protección de manera jurídica a los jóvenes del Ecuador.

Análisis comparado del Contrato Juvenil y Pasantía, como Tercer Objetivo del Trabajo

El derecho comparado consiste en el estudio de las diversas instituciones jurídicas a través de las legislaciones positivas vigentes en distintos países. En ese sentido, y haciendo referencia al Objetivo Específico Tercero del trabajo, en cuanto a un análisis comparativo entre Ecuador y Alemania en relación a las reformas legislativas correspondientes a las establecidas por el legislador en el año 2014 respecto a la implementación de normativa que beneficie y regule la contratación laboral juvenil en el Ecuador, podemos establecer que tienen similitudes a las políticas públicas establecidas en la legislación alemana. El autor estimo conveniente y tomo la decisión de tratarlo en punto aparte.

Para entender de una mejor manera esta normativa, es pertinente establecer que el nacimiento del trabajo juvenil surgió gracias a las políticas públicas tomadas después de la segunda guerra mundial, puesto que, como resultado a los enfrentamientos, surgió una de las recesiones más grandes que ha tenido en su historia Europa y sobre todo Alemania, obligando así a las autoridades a buscar leyes que promulguen e incentiven la economía por medio del trabajo juvenil a nivel nacional, ya que a nivel mundial la comunidad internacional restringió por varios años al país.

Es por tal, que el gobierno alemán al implementar las normativas que fomenten la economía regional se vio obligado a insertar a los jóvenes al sector productivo como mano de obra fuerte, que a pesar de no tener gran experiencia se obtenían buenos resultados dentro de las distintas plazas de trabajo. Gracias al paso del tiempo las medidas han ido mejorando y la respuesta del gobierno a la necesidad de implementar e insertar a jóvenes en plazas de trabajo ha sido primordial, llegando a ser uno de los países con menos porcentajes de desempleo juvenil. Gracias a su gran resultado, estos ideales fueron tomados como referencia, por el gobierno ecuatoriano, cabe mencionar que el impulso de estas políticas públicas fue derivado de los ideales políticos y sociales del economista Rafael Correa Delgado, Ex Presidente de la República del Ecuador.

Es menester establecer que al igual que el Ecuador, Alemania está regida por su Constitución, que fue establecida en el año de 1990 que regula y norma toda la estructura legal y social, por lo que es conocida o llamada la ley Básica Alemana, norma que divide al país en 17 Estados autónomos que, si bien es cierto, tienen sus propios gobernadores y estructuras, éstos no pueden ir en contra de los principios y derechos consagrados dentro de la Constitución.

En ese sentido, podemos establecer la primera similitud con la legislación ecuatoriana, puesto que dentro de ambas constituciones se establece expresamente que no se puede discriminar por razones de sexo, edad, religión o discapacidad. De igual forma, el Código Civil alemán, establece que los contratos de trabajo pueden ser por un tiempo ilimitado, o como en el Ecuador se los conoce como de tiempo indefinido. Sin embargo, dicha norma a su vez establece la contratación por tiempos determinados; contratos que, si bien en el modelo ecuatoriano por medio de sus políticas públicas se han tratado de eliminar, aún subsisten tal como son, por ejemplo: el contrato por destajo, por obra cierta, entre otros, pero, sobre todo, y en este caso en particular los modelos de contrato juvenil que se han estudiado a lo largo del presente trabajo.

Para el efecto, el gobierno alemán se ha vuelto un referente mundial respecto a la incorporación de la legislación juvenil, sobre todo en el ámbito laboral, puesto que, a lo largo de la implementación de su legislación favorable a este segmento de la sociedad, se impulsó un sistema denominado “Dual” que se caracteriza en la formación e instrucción de la persona tanto en las bases teóricas, como posteriormente en la aplicabilidad de estos conocimientos en la práctica laboral. De tal forma, el legislador alemán implementó la obligatoriedad de programas públicos y privados, en los cuales se fomenta la contratación juvenil con el fin de contribuir al desarrollo profesional de los jóvenes.

Este modelo como bien se mencionó anteriormente se caracteriza por la complementación que existe entre los conocimientos académicos aprendidos y captados en las aulas de clases de las diversas instituciones educativas, con la práctica en el campo laboral donde estos conocimientos pueden ser complementados. De igual forma, ambos gobiernos (Ecuador y Alemania) consideran importante para el crecimiento profesional esta modalidad

ya que, los jóvenes pueden utilizar estos programas como impulso para su carrera profesional. Es muy común que aquellos jóvenes demuestren aptitudes en las distintas empresas que abren sus puertas para las prácticas. Es por esto que contratan a los jóvenes ya como parte de su nómina y no únicamente por el período de prácticas o pasantías, como es el caso del Ecuador, que son obligatorias para adquirir su título universitario.

Al ver los grandes resultados que este modelo obtuvo en los jóvenes alemanes, el legislador ecuatoriano pretende simular los resultados implementando este sistema como parte esencial en las mallas académicas de los estudiantes; y, de igual forma fomentando a la empresa privada y pública en la aplicabilidad de la ley dentro de su estructura interna para que se implanten en las plazas de trabajo exclusivas para este aprendizaje, con el fin de complementar la enseñanza académica con la práctica y permitir que los jóvenes realicen de mejor manera su transición al mercado laboral. De esta forma se le otorga herramientas de una previa experiencia, dándoles la oportunidad de competir en igualdad de condiciones entre ellos y el resto del mercado laboral.

Por medio de esta promulgación y reforma de las leyes laborales los estados (Ecuador y Alemania) pretenden brindar o proporcionar a este segmento de la sociedad, un acercamiento al área laboral para que una vez que terminen sus estudios puedan presentar una experiencia previa; sin embargo es importante establecer que a diferencia del Ecuador, este sistema se lo aplica a los jóvenes con más temprana edad, es decir, en Alemania este modelo aplica a todos aquellos estudiantes que culminaron su primera etapa de formación académica, lo que en el Ecuador se conoce como la secundaria, donde los jóvenes alemanes aplican a un ciclo de aprendizaje que tiene una duración de un período de dos a tres años.

Por otro lado, en el Ecuador el contrato de pasantías es exclusivo para aquellos jóvenes que han terminado este período académico; y, que sean mayores de edad, además, se trata de enfatizar en aquellos que se encuentran cruzando sus estudios universitarios. De tal forma que el legislador ecuatoriano para simular la naturaleza del sistema dual alemán ha implementado el contrato de pasantías y el contrato de juvenil. Ya que en el primero se pretende implementar la experiencia laboral con la educación técnica del joven; y, por otro lado, el segundo modelo es la integración definitiva en el área laboral del joven. Es por tal que, si bien es cierto, su naturaleza es la inserción de los jóvenes los programas implementados en el Ecuador tienen una connotación diferente a la estructura alemana pero que tienen el mismo fin, que ciertamente, en su aplicabilidad puede tener diferencias, que son justificadas por la diferente realidad en la que cada uno de los países se encuentra, tomando en cuenta que Alemania es un país desarrollado y el Ecuador un país en desarrollo.

En este aspecto, el Ecuador y Alemania tienen ordenamientos jurídicos completamente diferentes, no obstante, sus políticas públicas van encaminadas a los mismos principios y derechos de los jóvenes, al garantizar el trabajo a toda la sociedad, pero sobre todo a este grupo prioritario. De igual forma, los jóvenes en ambos países al hablar de pasantías reciben una remuneración significativa, es decir, que, a pesar de tener un sustento económico por sus labores, este salario no permite que el joven pueda subsistir por sus propios medios.

En el Ecuador en ese sentido, y como bien se mencionó anteriormente, según nuestra constitución, todo trabajo debe ser remunerado; por lo que en el tema de contrato de pasantías y contrato juvenil lo que se pretende, al igual que en Alemania es brindar estos refuerzos o herramientas para un mejor desenvolvimiento futuro del joven en el ámbito laboral, más no,

una forma de vida en el cual los jóvenes pretendan perpetuarse, si no que busquen su crecimiento profesional.

Capítulo III

Marco Metodológico

En el presente proyecto se denotará la explicación de los mecanismos utilizados para analizar la reforma del Código de Trabajo con relación a los contratos juveniles y de pasantías. Así como la explicación sistemática de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico.

En la investigación se hace uso del método empírico, que según Jacqueline Hurtado de Barrera en su libro Metodología de la Investigación (2010) establece que “entendiéndose por este, el método de investigación por el cual considera la experiencia como única fuente del conocimiento. Se basa en la observación directa y natural de los hechos o el proceso mental del cual se conoce es fundamentalmente inductivo” toda vez que se analiza el sistema jurídico ecuatoriano a partir de las reformas laborales del año 2016 respecto al contrato juvenil y al de pasantías, y la aplicabilidad que hasta la presente fecha las mencionadas normas han sido implementadas dentro de la política pública del Ecuador.

Por último, se utilizó el método documental, mismo que a criterio del Licenciado Constantino Tancara (S/F) en su artículo La Investigación Documental, lo define como una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia. Es importante aclarar, que el presente no consiste únicamente con la recolección de datos, sino, se caracteriza por el contraste de la información recopilada en un análisis de los aspectos relevantes del tema principal. En ese sentido, en el presente trabajo de investigación

se ha implementado el presente método en cada uno de los capítulos, puesto que se contrasta lo establecido en las distintas normas ecuatorianas e incluso en el análisis realizado con la normativa internacional; y, lo establecido por las Organizaciones Internacionales respecto a trabajo juvenil y de pasantías.

Capítulo IV

Conclusiones

Una vez analizados de forma amplia, los principales aspectos del contrato de trabajo juvenil y del de pasantías después de las reformas laborales del año 2016 en el Ecuador, podemos establecer que la inserción de los jóvenes en el sector productivo y económicamente activo de la población representa un cambio positivo en la sociedad. Tal como lo plantea el espíritu de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con las diferentes normas jerárquicamente inferiores que han sido implementadas para estructurar de una mejor manera los derechos reconocidos dentro de la mencionada norma.

En nuestra legislación la protección de este grupo prioritario es relativamente nueva, se han encontrado diversas dificultades en el momento de materializar dicho espíritu, puesto que, al pretender la inserción laboral de los jóvenes, se los categoriza como actores estratégicos para el desarrollo de la ciudadanía. Sin embargo, es importante establecer que, si bien son poseedores del mencionado derecho, el Estado debe preocuparse por protegerlo y sobre todo garantizarlo por medio de una normativa clara y precisa, sin dejar vacíos jurídicos por los cuales se puede dejar en indefensión a los jóvenes ecuatorianos.

La implementación de normas jurídicas no significa que en la práctica sean totalmente aplicables; es por tal, que es sumamente importante que se considere por parte del legislador, la efectividad de la norma apegada a la realidad social en la que se encuentra el país. En este sentido, en países como Alemania se han implementado este tipo de normas protectoras y sobre todo garantías de derechos para este sector de la sociedad, en vista que desde su naturaleza y

nacimiento fue apegada a las circunstancias sociales, económicas, productivas, entre otros factores que han llevado al éxito de la norma.

El estado ecuatoriano, debe establecer políticas públicas apegadas a la realidad nacional, tomando en cuenta que el país se encuentra en circunstancias totalmente distintas que Alemania. Es por esto que es importante recalcar el espíritu de la norma ecuatoriana, que pretende brindar una protección integral a los jóvenes trabajadores; sin embargo, se han encontrado deficiencias en el marco jurídico para poder plasmar dichos derechos en la realidad social del país. Para el efecto, existen modelos contractuales dentro del Código de Trabajo, con los que se puede implementar la contratación de los jóvenes, pero en realidad se establece el fomento de la vinculación laboral de este grupo social, en la Ley de Pasantías. Esta Ley implementó los contratos juveniles que cumplen con la necesidad social de aquellos jóvenes que deseen insertarse dentro del ámbito laboral. Puesto que, en esta norma se menciona la obligatoriedad de los empleados y/o empresas que deben contratar porcentualmente un número específico de jóvenes dependiendo de varios factores, tal como el número de trabajadores que la compañía tenga, dando de tal forma la posibilidad de acceder a un empleo o plaza de trabajo.

En la misma línea, la normativa ecuatoriana ha dejado un vacío en la aplicabilidad de esta, puesto que tal como se desarrolló a lo largo del presente trabajo, el Estado en su afán de proteger a los jóvenes y fomentar su inserción al ámbito laboral, se obliga a pagar el porcentaje que le corresponde al aporte patronal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), este hecho, en la práctica no se produce, en vista de la falta de recursos del estado.

Por otro lado, esta obligación dentro de los contratos laborales regidos por el Código de Trabajo se encuentra a cargo del empleador; y, fue establecida para fomentar a la empresa

privada para crear y establecer plazas de trabajo para los jóvenes. Sin embargo, el legislador no establece de forma clara la aplicabilidad de esta norma, por lo que, se han implementado programas fomentados por el Ministerio de Trabajo; por los cuales los empleadores después de realizar los pagos al IESS y de presentar un sin número de requerimientos y formularios, pueden acceder a que el Estado realice la devolución del aporte en cuestión. Lo que se pretende con esto, es cubrir de alguna forma el vacío legal y confusión de la aplicabilidad de la norma, por lo cual, se debe considerar perfeccionarla para una correcta aplicabilidad, pero sobre todo brindar seguridad jurídica al empleador, que es fundamental para un buen manejo de la inserción de los jóvenes dentro de sus empresas y lugares de trabajo.

De igual forma, la contratación de jóvenes pasantes, se ve afectada por su falta de regulación respecto a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ya que como se estableció en el acápite respectivo, no se especifica claramente la relación jurídica entre el empleador y el pasante; de dicha relación, nace la obligación del empleador de afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Ahora, es importante recalcar, que por regla general la relación laboral se caracteriza por la relación de dependencia que tiene el trabajador y el empleador; y tomando en cuenta lo mencionado en la Ley de Pasantías se establece la inexistencia de la relación laboral. A pesar de esto, el empleador se ve obligado a proporcionar una remuneración referencial y a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Dicha obligación de afiliación, nuevamente configura un vacío jurídico, puesto que según las características establecidas de los pasantes según la Ley de Pasantías; éstos son un sujeto autónomo de prestación de servicios, es decir, aquella persona natural o jurídica que brinda un servicio por una remuneración, sin encontrarse en relación de dependencia y una vez

que se culmine su servicio se termina dicha relación. En este sentido, el prestador de servicios no se encuentra en relación de dependencia por lo que no es obligación del empleador o contratante su afiliación al IESS. Tomando en cuenta estos preceptos, y recalcando la inexistencia de una modalidad de afiliación dentro de la Ley de Seguridad Social, los pasantes se ven vulnerados por parte del mismo Estado, puesto que, por un lado, se les otorga un derecho; y, por otro lado, no se lo regula de forma íntegra, dejando inconsistencias e inseguridad jurídica.

Por otro lado, la comunidad internacional, a sabiendas de la importancia que representan los jóvenes y la inserción de éstos dentro del mundo laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pretende brindar una guía para los países que dentro de sus legislaciones mantengan el mismo fin respecto a este grupo de la sociedad. Por lo que es importante que el Ecuador, acate y aplique dichas normas con el fin de fortalecer su normativa, que como se ha visto tiene varias deficiencias. Para el efecto, a través la OIT, se ha implementado una variedad de proyectos en diversas regiones con grandes resultados; proyectos que pueden ser replicados y aplicados dentro de nuestra realidad social para incentivar el fomento del trabajo de los jóvenes del país.

Es importante establecer que, a la presente fecha, debido a la Pandemia Mundial por el virus Covid-19, en términos generales el sector laboral y productivo a nivel mundial se ha visto gravemente afectado; sobre todo en cuanto a plazas de trabajo que ostentaban los jóvenes ecuatorianos. Es por esto que, es fundamental que las deficiencias encontradas dentro de la normativa ecuatoriana respecto al contrato juvenil y de pasantías, sean superadas y corregidas por el legislador, con el fin de cumplir con aquellos preceptos y principios establecidos dentro de la Constitución de la República del Ecuador.

Como conclusión general se puede establecer que las reformas establecidas en el año 2016 en cuanto al contrato de Pasantías y el Contrato Juvenil, han tenido grandes dificultades dado que, como se explicó a lo largo del presente trabajo, existen inconsistencias en su normativa; que han llevado a una difícil aplicación de la norma; y, por ende, no se han obtenido los resultados esperados y peor aún el impacto social por medio de las normativas públicas implementadas por el estado ecuatoriano, no han sido del todo satisfactorias Sin embargo, es posible perfeccionar la norma, puesto que como se ha visto, tanto Alemania como la comunidad internacional se preocupa por la inserción de los jóvenes dentro del ámbito laboral, aplicando proyectos y normativas que pueden servir de guía para el Ecuador. Finalmente, es importante mencionar que el espíritu Constitucional de protección de los jóvenes ha establecido grandes precedentes dentro de la sociedad ecuatoriana, por lo que es esencial poder plasmarla y ejecutarla de una mejor manera, con el fin de brindar una protección íntegra a los trabajadores ecuatorianos desde un inicio, puesto que el trabajo es fundamental para el crecimiento tanto de la persona como del estado.

Bibliografía

- Universidad Interamericana para el Desarrollo. (2010). *Derecho Laboral*. Mexico: Universidad Interamericana para el Desarrollo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Organización Internacional del Trabajo*.
Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C189
- Castro, J. F. (2001). *Los problemas actuales del Derecho del Trabajo y los Derechos Fundamentales*. Oficina de Actividades para los Trabajadores OIT.
- Weller, J. (2006). *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina*. Bogota: Mayol Ediciones S.A.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. (2008). *Consejo de la Juventud de España*. Obtenido de Empleo Juvenil: <http://www.cje.org/es/en-que-trabajamos/empleo/>
- Ministerio del Trabajo. (2008). *Empleo Joven*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Políticas Laborales para Generación de Empleo. (2018). *NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROYECTOS PARA JÓVENES DESEMPLEADOS EN EL ECUADOR*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Cabeza, A., Fernández, C., Mercedes, H., Jorge, L., Lladó, M., & Rodríguez, A. (1998). ¿Qué es una pasantía? *IV Jornadas de Psicología Universitaria, Facultad de Psicología, UDELAR*, 403-407.
- Equipo Programa de Empleo Juvenil. (2018). *Programa de la OIT sobre empleo juvenil*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*.

Obtenido de Las Normas Internacionales del Trabajo relativas al empleo juvenil:

<https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/standards/lang--es/index.htm>

OIT. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (27 de mayo de 2020). *OIT: Más de uno de cada seis*

jóvenes se encuentra sin trabajo a causa de la COVID-19. Obtenido de OIT:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745883/lang--es/index.htm

Organización Mundial del Trabajo. (09 de marzo de 2020). *Informe Mundial sobre el Empleo*

Juvenil 2020. Obtenido de Organización Mundial del Trabajo:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang--es/index.htm

Irigoyen, J. J. (2015). *Redefinición de la Relación Protegida por el derecho del trabajo ecuatoriano*. Valencia: Universidad de Valencia .

Berrios , G. (1943). *Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile : Empresa Editora Zigzag S.A.

Batlle Vazquez , M. (1995). *Espíritu y direcciones del Derecho civil español moderno*. España: Universidad de Murcia.

Trujillo , J. C. (1973). *Derecho del Trabajo*. Quito: PUCE.

Constitución de la Republica del Ecuador . (2008). *Registro Oficial 449*. Montecristi.

Codigo de Trabajo. (2005). *Registro Oficial Suplemento 167*. Quito.

Tancara, C. (S/F). *La Investigación Documental*. Obtenido de <http://scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>

Hernández, R., Fernández , C., & Batista, P. (2006). *Método de la Investigación*. Mexico: Noé Islas López.

Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Centro Internacional de Estudios Avanzados Sypal y Ediciones Quirón S.A.