

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
Colegio de Jurisprudencia

**ANÁLISIS A LAS REFORMAS DEL CÓDIGO
DEL TRABAJO, REFERENTE A LOS
CONTRATOS JUVENILES Y EL CONTRATO
DE PASANTÍA EMPRESARIAL**

Proyecto de investigación

Ana Isabel Vivar Aguirre

Director: José Irigoyen

Trabajo de titulación como requisito para la obtención de título de abogada

Quito, 12 de diciembre del 2016

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Jurisprudencia

HOJA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

"Análisis a las reformas del código del trabajo, referente a los contratos juveniles y el contrato de pasantía empresarial"

Ana Isabel Vivar Aguirre

Dr. José Irigoyen
Director del Trabajo de Titulación

Dr. Jorge Vásquez
Lector del Trabajo de Titulación

MSc. Oswaldo Santos
Lector del Trabajo de Titulación

Dr. Farith Simon
Decano del Colegio de Jurisprudencia

Quito, diciembre del 2016

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

EVALUACION DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO: Análisis a las Reformas del Código del Trabajo, Referente a los Contratos Juveniles y el Contrato de Pasantía Empresarial

ESTUDIANTE: Ana Isabel Vivar Aguirre

EVALUACIÓN (justificar cada punto):

a) Importancia del problema presentado.

El análisis sobre las reformas del Código del Trabajo relacionado con el trabajo de jóvenes y la inserción de este grupo en las actividades productivas, así como la aplicabilidad de las medidas tomadas es de gran importancia, toda vez que nos encontramos ante un grupo de trabajadores que presenta importantes cifras de desempleo, y frente a los cuales no se había presentado iniciativas legislativas estructuradas que pretendan solucionar esta problemática.

De igual manera los contratos de pasantías empresariales aun que no son laborales, han presentado un importante modificación, por lo que resulta novedosos su análisis y aplicación para observar si efectivamente se han creado de manera tal que presente soluciones al problema del trabajo de los jóvenes.

En general la aplicabilidad de las reformas al trabajo juvenil, tanto por el problema que pretende tratar como también para observar si han observado los principios del ius laboralismo resulta fundamental, máxime en el caso ecuatoriano donde estudios como estos no han sido realizados.

b) Trascendencia de la hipótesis planteada por el investigador.

La hipótesis presentada es clara, y resulta trascendental en la medida que pretende determinar las incongruencias a nivel laboral del sistema de contratos aplicables a los jóvenes. El trabajo hace un interesante intento por desnudar las principales incongruencias de las medidas tomadas para el desarrollo del trabajo de los jóvenes, y en esa medida su aporte es fundamental en cuanto permite observar que el enfoque que ha tomado el gobierno para la protección de grupos de atención prioritaria en materia laboral no necesariamente es el correcto, ya que fundamentalmente supone yerros jurídicos sustanciales, especialmente a la luz del Derecho del Trabajo, así como de la realidad que pretende atender.

Luego pues estamos ante un trabajo realmente crítico y fundamentado de la evolución del Derecho del Trabajo, lo que le otorga una especial relevancia, al ser una voz disidente jurídicamente fundada, y no solo proveniente de la aplicación de ideologías.

c) Suficiencia y pertinencia de los documentos y materiales empleados.

En el trabajo de titulación se utilizaron una serie de materiales que hicieron que la misma sea interesante. Se pueden decir que los medios empleados fueron suficientes y relacionados con el caso que se ha estudiado permitiendo observar algunos de los problemas que se presentan en la aplicación normativa de las reformas al trabajo juvenil.

De todas formas, al ser un tema ampliamente tratado a nivel internacional, siempre podría extrañarse alguna referencia aún más específica, o un análisis que podría ser mayor sobre algunas de las disyuntivas que presente el sistema ecuatoriano, misma que la doctrina extranjera ha estudiado ampliamente.

d) Contenido argumentativo de la investigación (la justificación de la hipótesis planteada).

La hipótesis fue bien justificada gracias a la investigación que se puede encontrar en el trabajo de titulación y el razonamiento desarrollado por la estudiante, que presente algunas ideas claramente novedosas.

El contenido argumentativo es interesante y atractivo para el lector. Las críticas son mayoritariamente certeras revelando observaciones de naturaleza jurídica que de manera clara fundamentan porque la autora llega a la conclusión de los errores que tanto los contratos juveniles, como los de pasantías empresariales creados en el Ecuador presentan.

e) Cumplimiento de las tareas encomendadas a lo largo de la investigación.

La estudiante ha cumplido con todos los encargos que se le realizaron de manera eficiente, y diligente, es evidente que el desarrollo de su trabajo ha tenido una mejora continua y que en muchos casos se evidencia ostensible. Es remarcable el interés de la alumna por aprender y por desarrollar un trabajo de calidad.

FIRMA DIRECTOR:

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Nombre: Ana Isabel Vivar Aguirre

C. C. 1714167598

Fecha: Quito, octubre de 2016

Agradezco a:

Mis padres Carmen y Jorge, son mi ejemplo de lo que es el amor incondicional.

Mis hermanos, María, Jorge, Daniel y Diana. Son mis protectores mis ángeles y mi apoyo constante.

A Naza, posees muchas cualidades admirables, sin embargo, tu corazón y calidad humana es incomparable.

Y gracias especialmente a José Irigoyen, mi director. Una persona justa, sin complejos, con amor a enseñar. Espero poder ejercer como usted, buscando hacer el bien indistintamente. Sin dejar que ninguna posición profesional cambie mis valores y que mi carácter siempre prevalezca por encima de mi firma de abogada.

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo el análisis a las reformas laborales introducidas el 22 de mayo del 2016 del contrato juvenil, al igual que las reformas a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, específicamente, sobre el contrato de pasantías. Tanto el Contrato Juvenil como el Contrato de Pasantías Empresariales buscan precautelar los derechos de jóvenes y su inserción en el ámbito laboral ecuatoriano. Durante el desarrollo del presente trabajo se revisarán las reformas desde el punto de vista del legislador, en armonía con lo dispuesto por el asambleísta constituyente hace ocho años. Posteriormente, se busca encontrar las virtudes y defectos de la normativa, así como las características de orden práctico de las mismas. De forma complementaria, se analiza el trabajo juvenil en Alemania y se destacan los logros de una de las mejores legislaciones en la materia. Por último, en virtud del análisis realizado desde los diferentes puntos de vista, se ofrecen conclusiones y recomendaciones para una mejor y más eficiente aplicación de las normas.

ABSTRACT

This paper carries a comprehensive analysis regarding the latest labor law reforms published in the Ecuadorian regulations on May 22, 2016. The analysis will be focused on the Youth Contract, as well as the amendments to the Ecuadorian Internship Contract. Both the Youth Contract and Internship Contract aim to protect youth workforce and their right to access the Ecuadorian workplace. Throughout this paper, the Ecuadorian labor reforms will be reviewed from the point of view of the legislator, as well as, with the provisions set forth in the 2008 Constitution. Subsequently, this paper pursues the strengths and weaknesses of the legislation and its ability to practically apply it. Furthermore, the German law, considered as one of the best youth labor law systems will be compared to Ecuadorian labor law. The purpose of this comparison is to look for recommendations regarding application of the new reforms. Finally, proposals are elaborated for the successful application of the new Ecuadorian reforms.

Índice de contenido

1. Introducción.....	10
Capítulo I.....	11
Conceptos fundamentales.....	11
1.1. La importancia del trabajo para las personas y la sociedad.....	11
<i>1.1.1 El Desempleo</i>	15
1.2. El contrato de Trabajo.....	19
1.3. El trabajo juvenil y contrato de trabajo juvenil.....	22
Capitulo II.....	25
Delimitación del Marco Jurídico Legal del Régimen de Contrato Juvenil en la Legislación ecuatoriana.....	25
2.1. Marco legal del trabajo juvenil.....	25
2.2. Diferenciación entre Contrato Juvenil y Pasantías.....	30
2.3. Evolución y Beneficios del Contrato Juvenil.....	34
2.4. Evolución y Beneficios del Contrato de Pasantía en el sector Empresarial.....	39
Capitulo III.....	45
Derecho comparado.....	45
3.1. El derecho laboral alemán.....	45
3.2. Derecho Comparado – El caso de la legislación alemana relacionado con el Contrato Juvenil de Trabajo y el Contrato de Pasantías Empresariales.....	48
<i>3.2.1 El modelo dual de Alemania</i>	48
3.3. El Empleo Juvenil.....	53
3.4. Análisis sobre aplicación de la reforma laboral de trabajo juvenil en el Ecuador en comparación con Sistema Alemán.....	54
Capitulo IV.....	56
Conclusiones.....	56
Conclusiones.....	56
Bibliografía.....	62

1. Introducción

Este trabajo tiene como problema jurídico el identificar ¿Cuáles son los beneficios y desventajas de la creación de una legislación que incluye la modificación de la Ley de Pasantías y un contrato de trabajo especializado dirigido a jóvenes de entre 18 a 26 años como promoción del trabajo juvenil, si la legislación vigente ya contiene normativas para la regularizar estas relaciones laborales? Para contestar este problema jurídico hay que analizar cuáles son los efectos que han tenido estas reformas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El legislador constituyente, como rector de políticas públicas responde a la necesidad de la sociedad ecuatoriana al emitir lineamientos constitucionales respecto a la protección del derecho de los jóvenes. Estos derechos incluyen, el acceso al trabajo y su integración a la población económicamente activa ecuatoriana. Las reformas al Código de Trabajo y a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial ofrecen incentivos tanto para el trabajador como para el empleador. En el caso del contrato de pasantes existe disposición expresa, la cual establece que una compañía debe contratar un número determinado de pasante; asimismo, los pasantes se ven beneficiados al recibir una pensión al igual que afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Respecto al contrato juvenil, el Estado, al asumir el costo de la afiliación patronal, incentiva la contratación de este grupo prioritario. Por medio de las mencionadas reformas, el legislador acata lo dispuesto en la Constitución del 2008 amparando los intereses laborales de los jóvenes ecuatorianos.

La hipótesis del presente trabajo es concluir si las reformas laborales introducidas y aprobadas el 22 de marzo del 2016 son realmente aplicables en la praxis. A fin de corroborar la hipótesis, este trabajo se ha dividido de la siguiente manera:

El primer capítulo trata sobre la importancia del trabajo para las personas y la sociedad. De igual manera, se aborda el concepto del contrato de trabajo en general y su relación jurídica con el contrato de trabajo juvenil.

El segundo capítulo expone la evolución jurídica tanto del contrato juvenil como del contrato de pasantías en el Ecuador. De igual manera, se distingue el uno de otro exponiendo los beneficios propios de cada uno.

El tercer capítulo realiza un estudio comparativo del Derecho Laboral alemán y el Derecho Laboral ecuatoriano en lo que a contratos juveniles respecta. Se realiza un

análisis sobre la reforma laboral de trabajo juvenil en el Ecuador, y se consideran los aciertos de la legislación alemana para aplicarlos en un futuro en el Ecuador.

Finalmente, se expondrá las conclusiones del trabajo y se explicará por qué las reformas al Código de Trabajo y a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial no se pueden aplicar exitosamente en el Ecuador.

Capítulo I

Conceptos fundamentales

1.1. La importancia del trabajo para las personas y la sociedad

El Derecho del Trabajo surge fundamentalmente de la necesidad de proteger la igualdad jurídica del trabajador frente a su empleador. Esta rama del Derecho no regula toda actividad en la que se ocupe una persona, sino que regula única y específicamente la relación laboral entre partes. Se establece que el Derecho del Trabajo es de protección¹ hacia el trabajador, ya que dentro de una relación laboral se genera una dependencia en la que por existir dos partes una puede encontrarse en condición inferior. ¿A qué se refiere la dependencia? Se refiere a que el trabajador se encuentra subordinado a las direcciones impartidas por el empleador. Una de las partes -el trabajador- proporciona un servicio lícito y personal a favor de un tercero, quien se beneficia de la labor realizada bajo su dirección. Si bien el trabajador es un ente autónomo, y por tanto goza de capacidad para suscribir un contrato, el empleador imparte guías y el empleado las observa en la ejecución de su labor. Así, el legislador entendió la necesidad de definir esta delicada relación entre dos personas que no se encuentran en igualdad de condiciones, y optó por definir la misma como *relación de dependencia*. En el Ecuador el concepto del Derecho del Trabajo como “protector” se encuentra en el quinto artículo del Código de Trabajo, así:

¹ Dávalos, J. (2001). *Derechos de los menores trabajadores* (2nd ed.). México: Cámara de Diputados, LVII Legislatura. p. 5.

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.

Al realizar un análisis del anteriormente transcrito artículo del Código de Trabajo ecuatoriano, queda claro que la creación del ordenamiento jurídico laboral en el Ecuador protege a los trabajadores con el fin de que exista igualdad de condiciones entre las partes.

La Constitución de la República del Ecuador acentúa la importancia del Derecho Laboral en la sociedad ya que indica que el trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 33.- Trabajo y Seguridad Social. – 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.

En el artículo 33 de la Carta Magna del Ecuador se reitera la naturaleza del Derecho de Trabajo como protector, y de vela amparo especialmente al trabajador enunciando expresamente que garantiza a “las personas trabajadoras” resguardos específicos, como el de una vida decorosa. Los derechos y principios que se desprenden de la Constitución de la República del Ecuador no son limitativos ya que hablan de la dignidad de la persona y son de orden público e irrenunciables para el trabajador.² En el desarrollo de la actividad laboral el Estado preserva el valor supremo del trabajo, la dignidad de la persona y el bienestar de los mismos al igual que sus familiares por el hecho de ser justicia social. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión establece que:

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

² Constitución de la República del Ecuador, Artículo No. 326 n.2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

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.³

El tratadista Robert Alexy explica que significa que los derechos sociales sean parte de derechos a prestaciones, “los derechos a prestaciones en un sentido estricto son derechos del individuo frente al Estado a algo que –si el individuo poseyera medios financieros suficientes y si encontrarse en el mercado una oferta suficiente- podría obtenerlo también de particulares.”⁴ Alexy sostiene que las actuaciones del Estado deben ser traducidas en servicios constatables, por ejemplo, las pensiones para jubilados. Se podría concluir que los derechos sociales se regulan constitucionalmente como disposiciones que buscan alcanzar un fin y dejan abierta una vía para lograrlo vinculando a todos los poderes tanto ejecutivo como legislativo.

El Derecho del Trabajo como bien explica el maestro jurista Francisco Walker Linares “es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole.”⁵ En el caso de la protección de los jóvenes al Derecho del trabajo, el ordenamiento jurídico ecuatoriano tipifica en varios código y leyes la protección a este grupo. Según la Ley de Juventud del Ecuador artículo 1:

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.

³ *Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos*, 2011 (núm. 189) Ginebra, 100^a reunión CIT (16 junio 2011) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

⁴ Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Berlín: Segunda Edición, 1974. p. 482

⁵ Francisco Linares Walker. *Nociones Elementales del Derecho del Trabajo*. 4ta Edición Especial. Madrid. España: Tecnos, 1957. p. 45

Para los efectos de la presente ley se considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años de edad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el año 2016, los jóvenes en el Ecuador representan el 21% de la población ecuatoriana, es decir 3'043,513. Se proyecta que para el año 2020 habrá 14,162 jóvenes más en el Ecuador. Según la misma fuente, el 19.8% de los jóvenes trabaja por cuenta propia, y el 61.8% de la población juvenil se encuentra laboralmente activa.⁶ Claramente los jóvenes representan una fuerza laboral en el país, la misma que debe estar jurídicamente protegida.

Es correcto afirmar que:

El desarrollo viene con el empleo. Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía para el crecimiento y la diversificación de las economías.⁷

Para el Estado y la sociedad, cualquiera que sea su condición económica o de desarrollo, el trabajo constituye un pilar para el progreso y prosperidad de sus ciudadanos. Tomando en cuenta las estadísticas de empleo y proyección de crecimiento de jóvenes en el Ecuador, es innegable que el Estado debe proteger a este grupo de ciudadanos. Es así que es aspiración del Estado ecuatoriano el contar con programas, políticas públicas, y estructuras jurídicas, que permitan que se desarrollen y mejoren las condiciones para incrementar plazas de empleo para este grupo de ciudadanos. Así lo ha previsto el legislador en el artículo 15, literales a, b, d, y f, de la Ley de la Juventud, que se transcriben 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;

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Censos – Ecuador, 2010. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/home/> (acceso 17 de octubre de 2016)

⁷ Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/> (acceso: 30/10/2016).

- 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.

En su evidente afán de proteger a los jóvenes, el órgano legislativo Estado ecuatoriano, el día 17 de marzo del 2016, aprobó la Ley Orgánica para la Promoción de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, misma que se formalizó mediante su publicación en el Registro Oficial el día 28 de marzo del 2016. Se observa como el Estado ha implementado normas que permiten que los jóvenes adquieran la suficiente experiencia y destrezas en trabajos destinados a la potenciación de sus habilidades y lograr su plena inserción laboral. De esta manera, mediante una suerte de tutela constitucional, se evita que los jóvenes sean discriminados y explotados por su falta de experiencia laboral.

Es innegable que el tener un trabajo tiene una importancia trascendental en la sociedad, por un lado, propicia el desarrollo y la actividad económica de la persona y del Estado, pero también posee una importancia individual para el ser humano como tal. El trabajar es un sinónimo de integración social, es una actividad que hace que personas se superen intelectualmente y económicamente. Al igual, para aquellos que dependen del trabajador es un ingreso para asegurar una vida digna.

1.1.1 El Desempleo

Se ha evidenciado la importancia del trabajo y su rol dentro de la sociedad, tanto como herramienta económica como medio de crecimiento personal. Si se pone un freno al crecimiento laboral, especialmente de los jóvenes, habrá un declive económico y como resultado una posible crisis social. Es especialmente alarmante considerar los informes del 2016 de la Organización Internacional de Trabajo sobre las Perspectivas Sociales de del Empleo en el Mundo.

Se estima que la economía mundial ha crecido un 3,1 por ciento en el 2015, más de medio punto porcentual por debajo de lo previsto un año antes. Si se mantienen las respuestas políticas actuales, se presenta la perspectiva de un continuo debilitamiento

económico, lo que plantea problemas importantes para las empresas y para los trabajadores. De hecho, se prevé que en los próximos dos años la economía mundial solo crecerá alrededor de un 3 por ciento, considerablemente menos de lo que lo hacía antes de la crisis mundial. El debilitamiento de la economía ha provocado un aumento del desempleo mundial. En el 2015, el desempleo alcanzó 197,1 millones de personas –cerca de un millón más que en el año anterior, y 27 millones más que en los años anteriores a la crisis. Este crecimiento en el número de demandantes de empleo viene principalmente de los países emergentes y en desarrollo.⁸

El Ecuador es un país en vías de desarrollo y, considerando el estudio presentado por la OIT, las respuestas políticas deberían cambiar para lograr fortalecer la economía. Parecería que el Ecuador tomó en consideración estas recomendaciones ya que en el 2016 se impulsó una reforma laboral para el empleo juvenil que pretende beneficiar a 141mil⁹ jóvenes en el Ecuador. La propuesta que inicialmente presentó el gobierno ecuatoriano contempla la creación de una modalidad de contrato juvenil que busca la inserción en el empleo adecuado de jóvenes entre la edad de 18 y 24¹⁰ años de edad. Esta fue una respuesta al censo de desempleo el cual en el 2015 registró según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos una diferencia de desempleo abismal entre los jóvenes de 18-24 años de 12% versus el 6,4% de desempleo de los jóvenes entre 24-20 años de edad.¹¹

Lo que estamos mirando es donde es más eficiente invertir el dinero del Estado, si es preferible entregar un bono o subsidio o es preferible, en este caso, asumir el pago del seguro social por parte del Estado en la cuota del Ecuador. Es evidente que el gobierno nacional va a tener que invertir en el tema del desempleo, y en este caso lo hacen al cubrir económicamente la parte que le corresponde al Ecuador. Esto incentiva

⁸ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, *Tendencias 2016*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443505.pdf (acceso: 26/09/2016)

⁹ Berrezueta, L. *Ministro del Trabajo Leonardo Berrezueta sobre planes para reducir desempleo juvenil* [Archivo de Video], 2016. <http://www.andes.info.ec/es/noticias/reforma-laboral-empleo-juvenil-beneficiaria-141mil-jovenes-ecuador.html> (acceso: 12/09/2016)

¹⁰ El Ministerio de Trabajo emitió en la “Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo” en la que establece que el trabajo juvenil es aplicable para personas entre 18 y 26 años de edad al momento de contratación.

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Censos – Ecuador, 2010. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/home/> (acceso: 17/10/2016)

muchísimo el trabajo juvenil. Es un mensaje claro para los jóvenes de 18 a 24 años que nunca han tenido la posibilidad de entrar al Sector formal al empleo adecuado, las empresas se van a ver motivados para contratar ese tipo de personal.¹²

Sin embargo, ¿Que es un trabajo adecuado? Según la OIT la “mala calidad de trabajo” es un problema acuciante en todo el mundo que se refleja en el empleo vulnerable. El empleo vulnerable es aquel en el que el trabajador proporciona servicios sujetos a niveles de precariedad, o la falta de acceso a los sistemas de protección social contributiva. Los trabajadores en empleo vulnerable se ven afectados por baja productividad, bajos ingresos y plazas de trabajo sumamente inestables.¹³ En conclusión el trabajo adecuado es el trabajo estable con remuneración y acceso a seguridad social. Esta conclusión nace de los reportes de la Organización Mundial de Trabajo que establece que en el trabajo vulnerable los trabajadores trabajan por cuenta propia sin embargo la naturaleza de su trabajo hace que su remuneración fluctúa, creando inestabilidad.¹⁴ De igual manera, no poseen afiliación a seguridad social, poniéndolos en riesgo de cualquier enfermedad sea o no relacionada a su trabajo. Por esta razón es que un trabajo adecuado es aquel con remuneración que genere estabilidad y acentúe la base para una vida digna. Al igual, es interesante recalcar que el Ministro del Trabajo del Ecuador enfatiza que su objetivo es que los trabajadores puedan “entrar a un trabajo formal,” al igual que la posibilidad de entrar al sector privado. Es claro que el Estado ecuatoriano pretende alcanzar estabilidad laboral para los jóvenes que se han visto afectados por el desempleo mediante las nuevas políticas que han propuesto al legislativo constituyente.

El Ministro de Trabajo ecuatoriano expresa la voluntad política de generar empleo por medio de incentivos. Sin embargo, la novedad no es solamente este estímulo a la contratación, la de la Ley de Pasantías que despliega la posibilidad abierta a los jóvenes

¹² Berrezueta, L. *Ministro del Trabajo Leonardo Berrezueta sobre planes para reducir desempleo juvenil* [Archivo de Video], 2016. <http://www.andes.info.ec/es/noticias/reforma-laboral-empleo-juvenil-beneficiaria-141mil-jovenes-ecuador.html> (acceso: 12/09/2016)

¹³ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, *Tendencias 2016*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443505.pdf (acceso: 26/092016)

¹⁴ *Ibíd*em

de realizar sus prácticas pre profesionales en el sector privado recibiendo una pensión correspondiente a viáticos y alimentación. Esto dictamina el artículo 7 de dicha ley:

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.¹⁵

Al igual, los jóvenes tienen que ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por el concepto de un salario básico unificado por parte del patrono. La razón por la cual el Estado identificó la necesidad de reformar la Ley de Pasantías es considerando que mayoría de los centros de educación superior no brindan a futuros profesionales las “condiciones globales necesarias para que adquieran la práctica y experiencia requeridas para un eficiente ejercicio profesional en la rama en que se forman, constituyendo ésta una de las causas del desempleo profesional.”¹⁶ La reforma establece que los centros de educación superior se ven limitados y no pueden brindar práctica y experiencia. Mediante esta reforma la ley obliga a ciertas empresas privadas a contratar pasantes. De esta manera, los estudiantes tienen una mayor integración al ámbito laboral y su inserción al ser obligatoria para empresas privadas, asegura la contratación de los mismos. Así pues, la empresa privada cuenta con la estructura adecuada para formar futuros profesionales y frente a los índices de desempleo y subempleo, el Estado considera necesario impulsar el sistema de pasantías en la empresa privada. A través de normas que determinen un régimen especial de relaciones entre la empresa privada y los pasantes se puede asegurar contratación del sector privado, la misma que esta reglada por la Ley de Pasantía en el Sector Empresarial.

Sin duda alguna el Estado está siendo coherente con el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador que expresa:

Las jóvenes 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

¹⁵ Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. Publicada en el Registro Oficial No. 689 del 5 de mayo de 1995, reformada el 28 de marzo de 2016. Art. 7

¹⁶ Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. Publicada en el Registro Oficial No. 689 del 5 de mayo de 1995, reformada el 28 de marzo de 2016.

comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (...) Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.¹⁷

Se están creando planes, leyes y una estructura jurídica que buscan la creación de trabajo, el mejoramiento de las condiciones de este, así como a la inserción de las personas al mercado laboral. Al implementar normas como la de promoción de trabajo juvenil se busca a largo plazo reducir el declive económico, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos e incentivar el desarrollo intelectual de las mismas. Sin embargo, hay que considerar si es que en realidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano era necesario la introducción de esta figura legal, o si es que ya estaba contemplada anteriormente. Al igual es importante examinar si las leyes que han sido implementadas no se contradicen o existen vacíos legales que las haga imposibles de aplicar.

1.2. El contrato de Trabajo

Es la naturaleza del Derecho del Trabajo proveer tutela y valorización de las clases trabajadoras. El jurista Gabriel Berrios explica la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo:

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.¹⁸

¹⁷ Constitución Política de la República del Ecuador. Publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.

¹⁸ Gaete Berrios, A. *Derecho del Trabajo* (Vol. 1). Santiago: Empresa Editora Zigzag S.A., 1943.

El trabajador sin duda se encuentra en una situación de subordinación ante el empleador. Por esta razón existe la necesidad que el Estado intervenga para dar solemnidad y eficacia jurídicas al contrato de trabajo, especialmente en lo que se refiere a su formalización y resolución, para de esta manera favorecer el vínculo profesional entre las partes. En el Ecuador en el artículo 8 del Código del Trabajo establece que:

el contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la Ley el contrato colectivo o la costumbre.¹⁹

Según el artículo anterior el contrato de trabajo es un convenio, es decir un, “acto por el cual una parte se obliga con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.”²⁰ Hay que tomar en cuenta que convenio es un género, mientras que contrato es especie. No todos los convenios son contratos, pero todos los contratos son convenios. 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.”²¹ El contrato es toda convención que produce obligaciones jurídicas.

Al igual, un análisis necesario al estudiar el contrato de trabajo es la dependencia, y la relación que existe entre el empleador y el trabajador. El artículo 8 del Código de Trabajo habla sobre “dependencia” ¿A qué se refiere el legislador? Como acertadamente explica el académico Julio Trujillo, la dependencia también se la conoce como subrogación y surge de:

la relación de trabajo no como solo un negocio circunstancial o una fugaz transacción mercantil, que entraña vínculos sociológicos, personales y permanentes

¹⁹ Código de Trabajo. Suplemento al Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005, reformada el 22 de mayo de 2016.

²⁰ Código Civil ecuatoriano. Artículo 1454. Suplemento al Registro Oficial No. 46 del 24 de junio de 2005, reformada el 22 de mayo de 2016.

²¹ Valverde, C. *Trata de Derecho civil español* (Vol. III). Madrid, 1937. p. 229.

que miran a la consecución de los objetivos que al patrono inducen a solicitar los servicios del trabajador.²²

El trabajador al momento de aceptar celebrar un contrato se obliga y se somete a las órdenes e instrucciones que imparte el empleador de manera que mejor convenga a sus propósitos. El trabajador está dispuesto a “voluntariamente a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominado empleador o empresario.”²³ Tomando en cuenta la subrogación del trabajador es indudable que el Estado mediante su ordenamiento jurídico aseguren igualdad de condiciones.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano la intervención del Estado se manifiesta en la ley bajo condiciones que deben estar plasmadas en el contrato, por ejemplo, establecer horario, remuneración, prestaciones entre otras. Una muestra del Estado estableciendo un marco legal contractual en el contrato de trabajo es la clasificación de los mismos. El artículo 11 del Código del Trabajo señala que son entre otros:

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.

La normativa para contratación juvenil y reforma en cuanto a pasantías es la manera del Estado de no solo incentivar la contratación de jóvenes, pero regular la relación de dependencia. Habiendo analizado la importancia que genera la relación de dependencia inter partes, es comprensible el porqué de la creación de un contrato específico por parte del legislador, más allá de los tipos establecidos. Este contrato

²² Trujillo, J. *Derecho del trabajo* (Serie Jurídica Educ Manuales). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973. p. 76.

²³ Gárate, J. *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo: concepto, partes y modalidades del contrato de trabajo, salario, poder disciplinario del empresario y extinción del contrato de trabajo*. La Coruña - España: Netbiblo. 2007. p.14

regla a personas de 18-26 años denominándolo contrato de trabajo juvenil. El Estado cumple exitosamente con las normas constitucionales que establecen que los jóvenes son “actores estratégicos del desarrollo del país,”²⁴ y que el Estado fomentará, “incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, y la garantía de acceso al primer empleo”.²⁵ La edad de 18 años fomenta que el joven haya cumplido al menos con su educación secundaria. Según el Ministerio de Educación del Ecuador, la educación consiste en: básica elemental de 6-8 años de edad que corresponde a 2º- 4º grado, básica media de 9-11 años de edad que corresponde a 5º- 7º grado, básica superior de 12-14 años de edad que corresponde de 8º-10º grado y finalmente bachillerato que corresponde a la graduación del colegio, usualmente cuando el alumno cumple 18 años. Siguiendo esta lógica, el legislador quiere que una persona pueda trabajar a tiempo completo recibiendo educación primaria y secundaria. Considerando que el contrato juvenil busca un puesto de trabajo estable, el trabajador no comprometerá su educación como es el caso de una persona de 15 años de edad, puesto ya habrá culminado su educación superior.

1.3. El trabajo juvenil y contrato de trabajo juvenil

Los jóvenes se ven en desventaja frente a otros grupos laborales. Si bien es cierto el acceso al empleo productivo y decente es indispensable en América Latina se observan cuatro tipos de exclusión que frenan el acceso de la población en edad de trabajar.²⁶ El maestro alemán Jürgen Weller explica que el tipo de exclusión denominado “desempleo” afecta especialmente a los jóvenes en América Latina.

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.²⁷

²⁴ Constitución Política de la República del Ecuador. Artículo 39. Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.

²⁵ *Ibidem*

²⁶ Weller, J. *Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo*. 2012.

http://www.inegi.org.mx/RDE/RDE_06/Doctos/RDE_06_Art6.pdf (27/10/2016). p. 88.

²⁷ *Id.* p. 89.

El Estado ecuatoriano busca frenar el crecimiento de esta cifra al promover el trabajo juvenil por medio del contrato de trabajo juvenil. Al igual facilita que jóvenes profesionales obtengan experiencia mediante el acceso a pasantías en el sector privado.

Determinar la manera correcta y eficiente de insertar a los jóvenes en plazas de trabajos estables y dignos, sin duda es una labor muy difícil sin embargo necesaria para asegurar el progreso socio económico del país y frenar las alarmantes cifras de desempleo juvenil. Tal es la importancia que el ordenamiento jurídico le brinda a los jóvenes que en la Constitución de la República artículo 329 establece: “Las y los jóvenes tendrá 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.”

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.²⁸ Las condiciones en que se ha de realizar esta apertura laboral debe estar contextualizada de la mano de una formación académica que incluya pasantías y prácticas experimentales. El marco legal de la misma manera debería garantizar los derechos del joven trabajador, tanto a recibir una adecuada preparación experimental, como el recibir una retribución justa por su desempeño. Condiciones que, a más de estar establecidas y normadas por la estructura legal del Ecuador, deben también constar en el contrato de pasantías empresariales.

Nuevas reformas a leyes como la reforma al Código del Trabajo ecuatoriano del 22 de mayo de 2016 tipifican al Contrato Juvenil buscando incentivar la contratación por parte del empleador de este grupo de edad. Sin embargo, hay que cuestionar la necesidad del mismo. ¿Acaso en la legislación nacional no existían ya una serie de tipos de contratos laborales que podrán permitían la contratación de trabajadores jóvenes? En

²⁸ Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. Empleo juvenil: España. Madrid: OECD Publishing, 2008.

la reforma al Código de Trabajo denominada como, Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, se establecen una serie de normativas encaminadas a instituir de manera obligatoria la incorporación de esta fuerza laboral en empresas que cumplan ciertos parámetros. El artículo 34.1 del Código del Trabajo indica:

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.²⁹

Para temas únicamente concernientes a esta Ley el legislador ha definido a los jóvenes como aquellos ciudadanos que se encuentren comprendido de la edad de 18 a 26 años de edad, sin considerar lo expuesto por el Código de la Niñez y Adolescencia. Este cuerpo legal establece en el artículo 82 que “la edad mínima para el trabajo se fija en quince años para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código [...]” Se puede considerar que el legislador apunta a personas que han pasado ya por un proceso de formación sea en ramas científicas, artes u oficios, y lo que busca es que este segmento generacional logre ejercer los conocimientos y destrezas aprendidas. De esta manera se puede aplicar la enseñanza teórica para lograr obtener experiencia, misma que permitirá a los jóvenes mejorar su perfil profesional y optar por mejores plazas de trabajo con una mejor remuneración lo que implica a su mejor calidad de vida y estabilidad.

²⁹ Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil. Regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo. Registro Oficial No. 720 de 28 de marzo de 2016.

Capítulo II

Delimitación del Marco Jurídico Legal del Régimen de Contrato Juvenil en la Legislación ecuatoriana

2.1. Marco legal del trabajo juvenil

La Constitución es un conjunto de normas cuya función es la de organizar a la sociedad mediante principios fundamentales que velen por el bienestar de sus ciudadanos dotándolos de derechos. Es la norma suprema del ordenamiento jurídico y así lo establece en el artículo 424 del mismo cuerpo legal:

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 carecerán 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 jurídica o acto del poder público.

En el Ecuador la Constitución aprobada en el 2008 contiene una sección específica que trata temas laborales al igual que artículos concretamente dedicados a proteger a los jóvenes en el área laboral. Es importante mencionar los principios y características que hacen que el trabajo sea un derecho y un deber social. El derecho de trabajo goza de protección del Estado por ser un derecho social, al igual establece la intangibilidad de derechos laborales, los mismo que son irrenunciables.³⁰ El artículo 11 de este mismo cuerpo legal establece:

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

³⁰ Vásquez, J. V. *Derecho Laboral ecuatoriano Individual* (2da ed.). Quito: Fondo Editorial del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco, 2009.

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.

Evidentemente los derechos contenidos en la Constitución son de directa aplicabilidad y serán los que normativamente rigen las relaciones laborales. De esta manera el ya mencionado artículo 33 de la Constitución define a la relación de trabajo. Se reconoce al trabajo como un derecho que no se limita solo a los trabajadores subordinados y deja espacio a interpretación sobre si el mismo puede aplicar a personas trabajadoras que no se encuentran en relación de dependencia. En cuanto a los jóvenes el reconocimiento del trabajo como un “derecho, deber social, y derecho económico,”³¹ abre las puertas a una protección de parte del Estado para asegurar desarrollo tanto patrimonial como social desde el inicio de su carrera laboral.

La Constitución del Ecuador por medio del artículo 325 garantiza expresamente el derecho al trabajo y lo protege en todas sus formas:

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.

Una vez más los jóvenes están constitucionalmente amparados por la máxima norma del ordenamiento jurídico ecuatoriano que insiste que garantizará el derecho al trabajo. ¿Qué significa que el Estado *garantizará* el derecho al trabajo? Es acaso la

³¹ Constitución Política de la República del Ecuador. Artículo 33. Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.

obligación del Estado proporcionar trabajo, o el Estado garantiza acceso a un puesto de trabajo. Por medio de la palabra “garantizará” se entiende que el Estado asegura un acceso justo al derecho de trabajo, sin discriminación, esto incluye discriminación por edad. En el caso de los jóvenes se puede ampliar el concepto de *garantizar* y relacionarlo con apoyo del Estado para que todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidad al momento de salir al ámbito laboral por primera vez.

En relación a la protección de los ciudadanos frente al Derecho de Trabajo el artículo 326 de dicho cuerpo normativo expone los principios de trabajo:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la Ley
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la Ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la Ley
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la Ley
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La Ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.³²

De los principios referidos puede observarse la naturaleza de Derecho protector hacía la persona trabajadora que se ve beneficiada por ellos. Interesante es el análisis que realiza José Irigoyen Arboleda al mencionar que:

[...] 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

³² Constitución Política de la República del Ecuador. Artículo 326. Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.

la labor de coordinación del Derecho del Trabajo tanto entre las partes de la relación como en relación con el Estado.³³

Este análisis realizado por el Doctor Irigoyen revela como el derecho laboral ecuatoriano no es solamente un derecho protector hacía el trabajador, también considera derechos del empleador y su impacto en la sociedad. Se evidencia una relación entre la sociedad y el Derecho del trabajo justamente en la protección que existe hacía los jóvenes mediante la creación de contratos juveniles que normen específicamente los derechos de este grupo. Los jóvenes socialmente se encuentran en una época en la que necesitan de la ayuda del Estado por medio de políticas públicas para realizar una transición exitosa al ámbito laboral.

En constituciones anteriores a la del 2008 no existían declaraciones en cuanto los principios de los jóvenes. El asambleísta constituyente tomó consciencia de velar por los intereses de los jóvenes. Es así que el legislador constituyente, fiel a su concepto social, consideró importante regular constitucionalmente los derechos que de suyo son para los jóvenes. Como consecuencia de esta línea de pensamiento, la Asamblea decidió aprobar una disposición que ampare a este grupo social. Es así que el artículo 39 de la Constitución ecuatoriana es novedoso. El artículo establece que:

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.³⁴

³³ Irigoyen, J. J. *Redefinición de la Relación Protegida por el Derecho del Trabajo ecuatoriano*. Tesis Doctoral. Universitat de Valencia, 2015. p. 271-272

³⁴ Consitución Política de la República del Ecuador. Artículo 326. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Considerando que el Estado destina un artículo singularizando las garantías de los jóvenes los convierte en sujetos de atención prioritaria. Es evidente que cuando el Estado menciona específicamente que “fomentará su incorporación al trabajo” asume la responsabilidad de velar por el cumplimiento de lo establecido mediante políticas de inclusión. Una de estas políticas relacionadas con el artículo anteriormente mencionado se la realiza mediante el contrato de trabajo juvenil. La normativa constitucional no es susceptible a la volatilidad de la normativa inferior, lo que brinda a los jóvenes seguridad por estar protegidos por la norma suprema. De esta manera, se cumple el anhelo de protección de los asambleístas constituyentes hacia la juventud fomentando protección estatal de los jóvenes.

El artículo 39 de la Constitución ecuatoriana establece que el Estado impulsará la incorporación al trabajo desde la etapa inicial de capacitación para los jóvenes garantizando acceso a su “primer empleo.” Esta premisa prepara a este grupo para su arranque en el ámbito laboral. El legislador responde al precepto constitucional por medio de la Ley de Pasantías y la reformas al Código del Trabajo, específicamente del contrato juvenil, incentivando a las empresas tanto públicas como privadas a contratar a los jóvenes. Mediante el acceso a pasantías el Estado expone a los jóvenes al ámbito laboral para que ganen experiencia que en un futuro cercano los posicionará mejor en el mercado. De igual manera, el contrato juvenil permite a los jóvenes comprendidos entre las edades de 18 a 26 años de edad un acceso directo al mercado laboral. No es coincidencia que el Estado fomente la capacitación de los jóvenes por medio de pasantías, y la contratación de jóvenes amparados bajo el contrato específico a este grupo. Estas son un medio por el cual el Estado alcanzará su propósito de ayudar a los jóvenes acceder a un trabajo digno y seguro. En conclusión, la Constitución ecuatoriana deja claro que el Estado protegerá a los jóvenes como un grupo especial. Sin lugar a duda las garantías constitucionales que deben ser cumplidas por el Estado se ven materializadas en las nuevas reformas introducidas el 28 de marzo del 2016.

2.2. Diferenciación entre Contrato Juvenil y Pasantías

La evolución de la sociedad y tecnología, ha conllevado a que sea necesaria la preparación técnica y científica de las personas para que estas puedan ejercer una labor remunerada. Las condiciones económicas de la sociedad es un determinante clave para que los jóvenes se vean en necesidad de iniciar su actividad productiva a temprana edad. Todo ello hace necesario que los jóvenes dentro de su formación adquieran capacidades y aptitudes que les permita ejercer un trabajado una vez culminado su período de formación, o incluso en casos hasta antes de ello.³⁵ Para suplir esta necesidad el Estado ecuatoriano creó el contrato de pasantía empresarial. Mediante este contrato los jóvenes acceden a plazas laborales dentro de empresas en las que pueden empaparse de conocimiento. Las pasantías tienen la finalidad de brindar una construcción de una identidad laboral, y el desarrollo de experiencia para refirmar tanto conocimiento teórico, como vocaciones individuales.³⁶ Sin embargo, los jóvenes con carreras técnicas, o manuales quedan excluidos de este tipo de contrato. No parecería justo que solo los jóvenes profesionales tengan acceso a estas pasantías y esto lleva a pensar que constitucionalmente no se están garantizando los derechos de *todos* los jóvenes.

En el Código del Trabajo existe el contrato de aprendizaje. El mismo esta descrito en el artículo 168 que dispone:

Art. 168.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje en la industria, pequeña industria, artesanía o cualquier otra actividad, para la enseñanza de un arte, oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este Capítulo, en lo que fueren aplicables. No podrán exceder del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal y de seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo, como establece el artículo 90 del Código de la Niñez y Adolescencia, y la remuneración no será inferior al ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio.

En los contratos de aprendizaje con adolescentes que han cumplido quince años, el empleador establecerá los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje efectivo del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de

³⁵Claudia Jacinto. *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires - Argentina: Editorial Teseo, 2010. p. 331

³⁶ Id, p. 331,332

educación, salud, recreación y descanso de los aprendices.

Si al vencimiento del plazo de seis meses o dos años, según el caso, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.³⁷

Dentro del Código del Trabajo ya existía un modelo de contrato que permitía la inclusión de jóvenes, inclusive desde la temprana edad de quince años. Además, se incluyen actividades no contempladas en el contrato de pasantías empresariales como son los oficios, enseñanzas de arte, trabajos manuales entre otros. Este contrato incluye a jóvenes profesionales, es decir que ya existía un modelo que permitía la contratación de los mismos. Es decir, el contrato de trabajo juvenil y el de pasantías empresariales ya se encontraba normado dentro del Código del Trabajo ecuatoriano. ¿Sin embargo, por qué no ha sido exitosamente aplicado? Una de las razones por las cuales este tipo de contrato no ha sido acogido por los empresarios es la falta de incentivos para la contratación de jóvenes. El contrato de aprendizaje no tiene beneficios tangibles para los empresarios, volviéndolo inaplicable. Es por esta razón, es que el legislador impulsó un contrato que si ofrezca beneficios al empleador y permita a los jóvenes incursionar en el ámbito laboral.

La Ley de Pasantías en el Sector Empresarial norma el tipo de contrato entre un pasante y un empresario. El objeto de este cuerpo legal es la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.³⁸ Los sujetos que pueden acogerse a las disposiciones de dicha Ley están establecidos, por ende, son solamente estos aquellos que pueden ser partes. Por un lado, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones, así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior que estén cruzando una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años. La coordinación de dichas pasantías las realiza las diferentes Instituciones de Educación Superior de conformidad con el artículo 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Es un requisito previo a la titulación que los estudiantes completen este requisito así lo establece la norma:

³⁷

³⁸ Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. Artículo 1. Registro Oficial No. 689 del 5 de mayo de 1995. Reformada el 28 de marzo de 2016.

Art. 87.- Como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior.

Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad.³⁹

La pasantía se puede concluir es requisito fundamental para la formación de un futuro profesional y es tan importante, que el legislador ha plasmado la necesidad taxativa de la misma mediante la Ley de Pasantía en el Sector Empresarial. La pasantía es una práctica profesional que permite un vistazo de lo que es el mundo laboral. Mediante este tipo de contrato los futuros profesionales se alejan de la teoría de las aulas y descubren como es el mercado de trabajo y lo que implica ser parte de él. El legislador está en lo correcto, las prácticas profesionales son un complemento ideal para la formación académica que benefician al estudiante.

Finalmente, para lograr entender la diferencia entre el contrato de pasantía en el sector empresarial, y el Contrato Juvenil hay que considerar que obtiene el joven en cada uno. El contrato de pasantía empresarial es una figura por la cual el futuro profesional cumple un requisito indispensable para obtener su título. A diferencia, el Contrato Juvenil es un tipo de contrato que pretende que futuros profesionales, y no solo jóvenes de determinada edad encuentren un trabajo digno. Mientras el contrato de pasantía empresarial es temporal, el Contrato Juvenil busca la estabilidad del trabajador. Los beneficios de los pasantes por medio de este tipo de contrato son formativos. Los pasantes ganan experiencia laboral al aplicar sus conocimientos a la práctica, conocen el funcionamiento real de una empresa, trabajan en equipo, etc. De igual manera esta experiencia laboral formal facilita la inserción al mercado de estos jóvenes brindándoles una ventaja clara. En cambio, el Contrato Juvenil busca la inserción formal, y establece de los jóvenes bajo un contrato de trabajo bajo dependencia. El Contrato Juvenil tiene una

³⁹ Ley Orgánica de Educación Superior. Artículo 87. Registro Oficial No. 298 del 12 de octubre de 2010.

finalidad de contratación estable, es una figura jurídica mediante la cual se busca el incentivo de las empresas de contratar a jóvenes y brindarles un empleo fijo y digno.

2.3. Evolución y Beneficios del Contrato Juvenil

Dentro del contrato juvenil el único requisito –por así decirlo– es tener entre 18 y 26 años de edad. Este tipo de contrato surgió como una política de promoción del empleo juvenil. El artículo 15 de la Ley Juvenil establece que existen políticas de promoción del empleo juvenil que se dirigen al logro del siguiente objetivo, “crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales.”⁴⁰ Es así como el Contrato Juvenil es una herramienta de fomento y promoción de la integración de los jóvenes al ámbito laboral.

En el contrato juvenil no existe una distinción entre estudiantes y profesionales y tampoco se limita a personas con estudios de educación superior. El Contrato Juvenil a diferencia del Contrato de Pasantías Empresariales, es un contrato laboral. El Contrato Juvenil se encuentra tipificado dentro Código de Trabajo en el artículo 34.1 que establece:

Art. 34.1.- 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.

El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.⁴¹

⁴⁰ Ley de la Juventud. Artículo 15. Registro Oficial No. 439 del 24 de octubre de 2001. Con Reforma el 7 de julio del 2014.

⁴¹ Código de Trabajo. Artículo 34.1. Suplemento al Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005. Con Reforma el 22 de mayo del 2016.

La finalidad del legislador es clara al expresar dentro de dicho artículo que el contrato juvenil busca impulsar “el empleo juvenil en relación de dependencia.” Se entiende que el contrato juvenil crea relación de dependencia como cualquier otro contrato laboral descrito en el Código del Trabajo. Por esta razón el joven ya está en una posición en la que debe ser protegido por las normas del Código del Trabajo. De esta misma manera los contratos de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito, y se entiende deben ser indefinidos, ya que solo en ese caso se confieren sus beneficios.

Las diferencias entre el Contrato Juvenil y el Contrato de Pasantías Empresariales más allá de que uno sea laboral y el otro no, recae en el objetivo a largo plazo de los mismos. El Contrato Juvenil busca inserción de un grupo de jóvenes de edades 18-26 años en un puesto de trabajo estable, mientras que el de pasantías es un peldaño para la formación académica y profesional de un estudiante. De igual manera, una de las diferencias que hace que el Contrato Juvenil sea novedoso es el aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Para motivar a la contratación de jóvenes, que usualmente no logran encontrar empleo por su falta de experiencia, el Estado ideó un incentivo a las empresas para que estas brinden una oportunidad y que ambas partes se vean beneficiadas. Por primera vez es el Estado el que propone asumir el pago de la aportación patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin embargo, esto solo si se cumplen tres circunstancias. Uno, cuando el empleador reciba una remuneración de hasta dos salarios básicos unificados. En caso de que el sueldo supere la cantidad mencionada, entonces el excedente lo debe asumir la propia empresa. Dos, cuando el trabajador joven sea contratado por un periodo de al menos doce meses. Y tres, cuando el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina. El artículo 34.3 del mismo cuerpo legal para motivar la contratación.

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.⁴²

Ahora bien, ninguna empresa está obligada a contratar trabajadores nuevos. Lo que esta Ley busca es incentivar al sector privado para que acoja a gente de 18-26 años de edad a su nómina. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo regulará el porcentaje mínimo de trabajadores jóvenes, según el tipo de actividad y el tamaño de la empresa. En el gráfico a continuación el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0158, se establece el número de empleados jóvenes que deberá incorporar cada empresa con 50 o más trabajadores según la actividad económica. En el gráfico se puede observar que el número de jóvenes a contratarse se calcula de manera proporcional al aumento neto de contratos.

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

⁴² Código de Trabajo. Publicado en Suplemento al Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005. Con Reforma el 22 de mayo del 2016. Artículo 34.3.

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

Figura 1. Número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados laboralmente en cada empresa
Fuente: Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0158

Una crítica al contrato de trabajo juvenil es que, si bien el legislador por medio de esta forma de contratación intentó beneficiar a los jóvenes proponiendo un subsidio Estatal, en el cual es el Estado el que asume la aportación patronal del seguro social, se estanca la posibilidad del trabajador de ganar un salario superior a USD\$732.00. Este límite se ve descrito en el artículo 34.3 del Código de Trabajo anteriormente señalado en el cual el Estado solamente cubrirá el aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta dos salarios básicos unificados del trabajador, y solamente por un límite de un año. Si bien es cierto el contrato juvenil puede aumentar índices de contratación laboral de jóvenes el mismo limita el salario que puede obtener un joven. Si la empresa quiere verse beneficiado del pago patronal del Estado al IESS entonces el salario del joven no puede sobrepasar lo establecido en la Ley. De esta manera el joven se va a ver desmotivado y frustrado al saber que su salario no puede aumentar. Este límite de crecimiento puede inclusive desmotivar al joven a una superación personal y crecimiento profesional. Los empresarios tienen la posibilidad de “buscar gente joven,

porque saben que a ellos les pueden pagar menos y van a trabajar con más decisión.»⁴³ Es posible especular que la explotación laboral puede estar camuflada en la dotación de empleo juvenil. Si bien existe una Ley para regular y evitar aquello, los jóvenes por la necesidad económica y el deseo de adquirir experiencia pueden acceder a estas formas de trabajo considerando las cifras de desempleo. Es inevitable criticar al legislador al cuestionar si es que acaso no se percató del daño a mediano y largo plazo que este tipo de contrato le puede generar a los jóvenes.

Dicho artículo establece que este beneficio que otorga el Estado será por el periodo de un año. Si bien es cierto, existe un beneficio, este no brinda seguridad al joven ya que el empleador puede cumplir en año y buscar una manera de finalizar la relación laboral. El empleador por su parte estaría cumpliendo con lo que la Ley que exige que el empleador contrate a un número de jóvenes determinados, sin embargo, se verá beneficiado por el pago patronal del Estado al IESS y apenas cumpla un año optar por terminar el vínculo laboral, dejando al joven desempleado. Este es un problema que debe ser tomado en cuenta y que puede convertirse en un círculo vicioso que no favorezca a los jóvenes.

Finalmente, hay que adentrarse en la responsabilidad del Estado en el pago de aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En caso de que el empleador cumpla con todos los requisitos señalados por la ley y tenga acceso al pago del aporte patronal del IESS por parte del Estado, el procedimiento no es claro normativamente. Una grave crítica a este tipo de incentivo en el contrato juvenil es que no existe norma específica que establezca el proceder del Estado al pago, ni en qué momento lo debe realizar. Existen soluciones a esta problemática, la mejor sería dar parte al IESS una vez inscrito el contrato de trabajo juvenil que cumple con todas las disposiciones necesarias, que por medio del Ministerio de Finanzas, o del Ministerio del Trabajo el Estado se hará responsable del pago patronal de manera inmediata. En el caso de que sea el empleador el que sea responsable del pago patronal y luego sea retribuido por el Estado, existiría un innegable conflicto por dos razones. Uno, el incentivo se vuelve de cierta manera

⁴³ Betty Espinosa, Ana Esteves, y Marcela Pronko. *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*. Quito - Ecuador: Flacso-Sede Ecuador, 2008. p.76

obsoleto al ser la empresa la que tenga que poseer el capital suficiente hasta ser compensado por el Estado. Dos, el pago que el Estado tuviera que realizar a la empresa por concepto de pago de aporte patronal se podría prolongar por un tiempo indefinido, peor aún sin normativa que establezca plazos límite.

En caso que el Estado no pague el aporte patronal al IESS que se establece en el contrato juvenil, el empleador no se debería ver perjudicado al asumir pagos por riesgos de trabajo. Si el trabajador no está al día en el IESS el mismo no puede ser atendido, en este caso el empleador debe asumir los pagos. De la misma manera, en ciertas circunstancias el IESS acepta atender al trabajador, sin embargo, emite la factura al empleador. ¿Qué pasa si el Estado deja de pagar los aportes patronales? ¿A quien se traslada los costos de la atención? En el contrato no existe disposición alguna en que el empleador se obligue solidariamente a pagar el aporte patronal en caso que el Estado no lo haga. Es decir, es el Estado el que asume esta obligación. El IESS tendría directamente que hacer al Estado responsable por el pagó. Existe un vacío legal en el que el único sujeto que se verá afectado es el trabajador.

2.4. Evolución y Beneficios del Contrato de Pasantía en el sector Empresarial

En el Ecuador la relación existente entre un pasante y la organización para la cual presta sus servicios se encuentra regulada por la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.

De conformidad con la mentada Ley, de acuerdo al artículo 2 numeral 4 un pasante es un “alumno 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.” Por su lado empresa es una, “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.” Así mismo, el legislador ha determinado que entre la empresa y el pasante no existe una relación laboral entre sí, si no que más bien se regirá a un contrato de pasantía. Cabe destacar que el artículo 4 de la referida norma textualmente dispone que no existe una relación laboral, de esa manera las normas del Código de Trabajo y de más normas referentes a

esta materia no serán aplicables. Esto quiere decir que se crea un régimen propio para regular esta relación anómala.

Esta relación sui generis tiene las reglas de juego claramente establecidas en la norma antes dichas. Así, el horario de laborales que tendrá el pasante será de máximo de seis horas al día y cinco a la semana. Por otro lado, la retribución económica que recibe el pasante es denominada como pensión de pasantías. Es importante destacar que, respecto a la seguridad social, el artículo 7 de la Ley de Pasantías Empresariales prevé, “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.”

Si bien no existe relación laboral por disposición expresa del legislador, existe de igual manera expresamente obligatoriedad de afiliación del pasante al Instituto ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por parte de la empresa. Al respecto cabe destacar, que esta disposición gravemente se contrapone a lo dispuesto por la Ley de Seguridad Social, misma que regula la afiliación al IESS y que por criterio de especialidad prevalece en esta materia sobre las demás leyes de jerarquía idéntica. Así el artículo 2 de dicha ley prevé:

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.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.⁴⁴

⁴⁴ Ley de Seguridad Social. Artículo 2. Registro Oficial No. 465 del 30 de noviembre de 2016. Reformada el 28 de marzo de 2016.

En concordancia con la norma anteriormente transcrita el artículo 9 de la misma Ley define aquellos sujetos de protección del seguro social obligatorio, así:

Art. 10.- En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

- a. El trabajador en relación de dependencia estará protegido contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley;
- b. El trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor independiente, que voluntariamente se afiliaren al IESS, estarán protegidos contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley, excepto la de cesantía Seguro de Desempleo;
- c. Todos los afiliados al Seguro Social Campesino recibirán prestaciones de salud, incluida maternidad. El jefe de familia estará protegido contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez que incluye discapacidad;

De acuerdo al literal a del artículo 9 y en virtud de la disposición expresa existente en la Ley de Pasantías del Sector Empresarial, por cuanto no existe relación laboral mal podría la empresa afiliar al pasante como un trabajador en relación de dependencia. De igual manera, por cuanto el pasante todavía no cuenta con un título universitario, politécnico o tecnológico es imposible que el pasante solicite la protección del seguro social obligatorio en calidad de profesional, en atención a lo dispuesto por el literal “c” del artículo 10 de la transcrita Ley Es así que, toda vez que el pasante realiza una actividad económica sin relación de dependencia y percibe un ingreso en forma de pensión, es evidente que a la luz de lo dispuesto por el literal “b” de Ley de Seguridad Social este es un trabajador autónomo.

De esta manera se evidencia que la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial no se apega a lo dicho en la Ley de Seguridad Social. Mientras el Instructivo al Reglamento de Afiliación del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social establece en el artículo 17 que:

Art. 17.- Los sujetos de protección en calidad de afiliados sin relación de dependencia laboral, se inscribirán en el IESS con el RUC; quienes no presenten el RUC se registrarán con la cédula de ciudadanía o de identidad. Este particular se pondrá en conocimiento del Servicio de Rentas Internas.

En este grupo de personas se encuentran los que perciben ingresos por la ejecución de una obra o prestación de un servicio sin relación de dependencia laboral, tales como: trabajadores autónomos, profesionales en libre ejercicio, el dueño de una empresa unipersonal o de hecho y el trabajador menor independiente. Sus aportaciones

no generan derecho al seguro de cesantía ni al de fondos de reserva, beneficios que rigen para los trabajadores dependientes, exclusivamente.⁴⁵

Contradictoriamente nos encontramos en una situación en la que se identifica al pasante como un trabajador autónomo el que según dicho artículo debe estar afiliado al IESS por medio de su RUC o cedula de ciudadanía o de identidad, sin embargo, según el Contrato de Pasantías en el Sector Empresarial, es la empresa la que debería afiliarse al pasante.⁴⁶ Tomando en cuenta esta contradicción es evidente que el Legislador no se percató que existen Leyes contradictorias y es necesario la reforma de una de ellas para el buen funcionamiento de este tipo de contrato. La dificultad de aplicación en la práctica de este tipo de contrato lo hará obsoleto, esta incongruencia debe ser tomada en cuenta para su correcta aplicación.

Los beneficios que el contrato de pasantía en el sector empresarial busca son la inclusión temprana de los jóvenes al ámbito laboral, y el incentivo de empresas a contratar este grupo. Si los jóvenes ganan experiencia y conocimiento van a tener una oportunidad superior de conseguir un empleo en su área de experticia. Al igual, el contrato de pasantía en el sector empresarial incentiva a empresas con más de cien trabajadores a contratar al menos 2% de pasantes en su nómina de trabajadores. Los pasantes contratados deben cumplir funciones para las que sea necesario un título profesional. El artículo 6 de la Normativa a la Ley Orgánica Trabajo Juvenil, Cesantía y Seguro Desempleo establece los porcentajes mínimos de inclusión:

⁴⁵ Instructivo al Reglamento de Afiliación del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social. Artículo 17. Registro Oficial No. 595 del 21 de mayo de 2009. Reformada el 5 de octubre de 2009.

⁴⁶ Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. 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.

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.⁴⁷

El Estado obliga a determinadas empresas a brindar una oportunidad de pasantía a jóvenes, de esta manera hay un mayor acceso a las instalaciones de instituciones privadas. Otro beneficio de la Ley es la cancelación mensual que reciben como pasantes, esta no será mayor a un tercio del salario básico unificado vigente. La Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía de Desempleo en el artículo 7 establece que:

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.

El Ministerio rector del Trabajo determinará los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas.⁴⁸

Cabe señalar que, al no generar vínculo de dependencia, la empresa no paga un salario, más se acuerda una “cancelación de un estipendio mensual” No obstante, la empresa si debe aportar al Seguro Social del pasante, no el valor total del seguro, solamente el total de lo equivalente al salario básico unificado. En conclusión, la intención del legislativo al promulgar el contrato de pasantía empresarial fue la de brindar una mano a los jóvenes en su transición a futuros profesionales, sin embargo, hay que tomar en cuenta que existen inconsistencias que evitan su correcta aplicación.

⁴⁷ Ley Orgánica para promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía de Empleo. Artículo 6. Registro Oficial No. 720 del 28 de marzo de 2016. Reformada el 1 de abril de 2016.

⁴⁸ Ley Orgánica para promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía de Empleo. Artículo 7. Registro Oficial No. 720 del 28 de marzo de 2016. Reformada el 1 de abril de 2016.

Analizar si tiene sentido que se haya bajado a un tercio del SBU, cuando antes era la totalidad del SBU.

Capítulo III

Derecho comparado

3.1. El derecho laboral alemán

El ordenamiento jurídico alemán, respecto al trabajo juvenil, es comparable al ecuatoriano ya que busca el amparo y protección de este grupo prioritario. El legislador alemán se vio obligado a promulgar una ley a favor del trabajo juvenil dadas sus circunstancias históricas. En la década de 1930, Alemania se encontraba en una grave crisis económica conocida como la gran depresión. La situación económica que vivía Alemania obligó a que el país adopte leyes que incentiven a la economía, especialmente la de los jóvenes.

El derecho alemán de la juventud, de 1938, que ofrece no sólo una base esencial para la situación legal de la misma dentro del actual derecho social y en el del trabajo alemanes, sino que, al mismo tiempo, ejerce un efecto perceptible en el desarrollo del derecho de la juventud en otros aspectos parciales, ha colocado sus nuevas disposiciones sobre la protección de la juventud, en su mayor parte únicas en la Historia, bajo el principio que sirve de introducción a la ley: La protección a la juventud, es protección al pueblo.⁴⁹

La adopción de normas referentes al derecho de la juventud en Alemania permitió que la economía del grupo prioritario se dinamice y sea incluida dentro de la esfera social. Como bien anota el autor anteriormente citado, la protección a la juventud no solamente es una protección a un grupo social determinado, si no, es proteger a la sociedad en general. Esta conclusión resuena determinadamente con la política social del gobierno ecuatoriano actual. Sin invitar a la política a este documento, es importante destacar que las normas promulgadas por el órgano legislativo del Ecuador son consecuencias de la ideología política y social del Ejecutivo. Es innegable que el Gobierno tiene una corriente de pensamiento socialista –independientemente del milenio que se profese ser.

⁴⁹ Kempe, R. (1940). El Derecho de la Juventud en Alemania. Obtenido el 1 de noviembre de 2016, de: <https://editorialkamerad.files.wordpress.com/2013/11/el-derecho-de-la-juventud-en-alemania.pdf>

De esta manera, no sólo que es procedente comparar el desarrollo del trabajo juvenil en Alemania con el ecuatoriano, si no que se vuelve por demás lógico. Las dos naciones, aunque con décadas de diferencia, al momento de adoptar legislación favorable a la juventud atravesaban por momentos históricos similares. Alemania se enfrentaba a una grave crisis económica en 1930, por su parte, Ecuador atraviesa una crisis económica producto de un crudo barato, entre otras razones. De igual manera, el Ecuador y Alemania buscaban que prime lo social, contrario a una política liberal o neoliberal.

El Estado alemán está regido por una sola Constitución, a partir de su unificación en año de 1990. La ley Básica, como la denominan, establece por supuesto la organización del Estado, mismo que se halla conformado por diez y seis Estado, cada uno de los cuales posee autonomía, salvo lo que disponga la Constitución.

De conformidad con la Ley Básica, Alemania es un estado federal, democrático y social, en el que se garantizan los derechos básicos (artículo 20, párrafo 1). La Ley Básica aplica la separación de poderes y vincula a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial por ley y justicia (artículo 20, párrafo 3). Todos los poderes del Estado deben observar los derechos básicos (artículo 1, párrafo 3). El Jefe del Estado es el Presidente, cuya función se limita principalmente a la representación de Alemania en el país y en el extranjero (artículo 58). El Presidente no puede ser miembro del gobierno ni de ningún órgano legislativo.⁵⁰

“El derecho civil, la legislación en materia de asociación y el derecho del trabajo figuran entre las cuestiones que la Ley Básica deja bajo la potestad legislativa conjunta de las autoridades competentes federales y de los Estados.”⁵¹ En Alemania no existe una ley específica y particular que norme las relaciones laborales, estas se hallan reglamentadas en varios cuerpos legales tales son la Constitución (Ley Básica) *Grundgesetz*, el Código de Seguridad Social *Sozialgesetzbuch*, y los Convenios Colectivos *Tarifverträge*. Existen otras que se promulgaron para reglamentar casos

⁵⁰ Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, 2011. http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm (acceso: 23/10/2016).

⁵¹ *Ibíd.*

específicos, como la Ley de Protección Laboral, la Ley de Formación Profesional, y la Ley de Protección del Trabajo Juvenil *Jugendarbeitsschutzgesetz*.⁵²

Las fuentes del Derecho laboral en Alemania son principalmente la legislación, los convenios colectivos que se realizan entre los empresarios y los trabajadores, y la jurisprudencia. “El contrato de trabajo se halla regido por el Código Civil alemán, y su tiempo de duración por lo general es ilimitado o como lo denominamos en el Ecuador indefinido, sin embargo, también se pueden realizar contratos por períodos determinados por las partes.”⁵³ Las relaciones laborales en Alemania se ven desde dos esferas. Una desde el punto de vista individual por medio del contrato, y dos, desde la colectiva.⁵⁴ En Alemania, la contratación individual prohíbe toda forma de discriminación, sea por sexo, edad, o religión, eso se ve reglado en la Ley de Igualdad, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Observamos la similitud que existe entre Alemania y Ecuador, países en los que no se discrimina en razón de edad, y de hecho prioriza ciertos grupos.

El Estado Alemán es un ejemplo a seguir en cuanto a legislación juvenil. El sistema dual alemán se basa en la formación de la persona en clases teóricas y prácticas. Existen programas públicos y privados abiertos a contratar a jóvenes para contribuir a su desarrollo profesional. Alemania tiene el nivel más bajo de desempleo juvenil de la Unión Europea. El desempleo juvenil en Alemania se situó en el 2014 en un promedio del 7,7%, el nivel más bajo en el ámbito de la Unión Europea según la Oficina Federal

⁵² Portal Alemania. *Portal Alemania*. 9 de junio de 2015. <http://www.portalalemania.com/> (acceso: 15/10 2016).

⁵³ Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/>. (acceso: 30/09/2016)

⁵⁴ Los convenios colectivos en Alemania no se refieren a los sindicatos de cada empresa como el caso ecuatoriano, sino que en ese país se hacen convenios colectivos en base a gremios, mismos que realizan negociaciones con asociaciones de empresarios de cierto ámbito productivo. Es en estos convenios gremiales se establecen las condiciones de la relación laboral en las que se acogerán toda persona que ingrese a trabajar de acuerdo al gremio en que su formación académica y practica lo ha hecho.

de Estadística de Alemania.⁵⁵ El excelente posicionamiento de Alemania como el Estado con el porcentaje más bajo de desempleo entre sus jóvenes hace que el mismo sea pionero en políticas públicas para erradicar el desempleo juvenil y así potencializar la economía de sus habitantes desde su inicio en la actividad económica. En Alemania como lo señala Helmut Nölker, la instrucción académica profesional, se basa en una mezcla entre la enseñanza teoría y práctica. Ello contribuye al afianzamiento y aumento de provisión de conocimientos técnicos.⁵⁶

3.2. Derecho Comparado – El caso de la legislación alemana relacionado con el Contrato Juvenil de Trabajo y el Contrato de Pasantías Empresariales

3.2.1 El modelo dual de Alemania

Como examinamos anteriormente, Alemania es uno de los países europeos que mejor ha manejado el empleo de los jóvenes, pues ha mantenido relativamente bajos los niveles de desempleo es ese grupo generacional. El desempleo juvenil no supera al 8% mientras que, en otros países de la Unión Europea, considerados también como desarrollados y de elevado poder económico, esta cifra se sitúa en porcentajes muchos más altos, como el caso de Francia donde el desempleo de los jóvenes se ubica en el 23% y el Reino Unido, con 22%.⁵⁷ Uno de los factores por los cuales las políticas públicas de Alemania se consideran como las mejores tanto en la educación y en la inserción laboral de jóvenes, es al modelo dual alemán, que consiste en “combinar la

⁵⁵ El Desempleo Juvenil en Alemania se situó en un 7,7%, el más Bajo de la UE, 2015. <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/6930469/08/15/El-desempleo-juvenil-en-Alemania-se-situa-en-un-77-el-mas-bajo-de-la-UE.html> (acceso: 15/10/2016)

⁵⁶ Nölker, Helmut, y Eberhard Schoenfeldt. *Formación profesional: enseñanza, currículo, programación* (título de la obra original; Berufsbildung). Barcelona - España: Editorial Reverté S.A., 2003.

⁵⁷ Rose, P. *Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo 2012: Los Jóvenes y Las Competencias, Trabajar con la Educación*. París - Francia: UNESCO, 2013.

formación estructurada en una empresa con la enseñanza a tiempo parcial de asignaturas profesionales y generales en las aulas.”⁵⁸

Este modelo combina la enseñanza académica con la práctica y permite que los jóvenes realicen de mejor manera su transición al mercado laboral, pues los dota de una previa experiencia que les permite competir en igualdad de condiciones entre ellos y el resto de la fuerza laboral alemana. Muy similar fue la intención del legislador ecuatoriano por medio del Contrato de Pasantías Empresariales. El Estado ecuatoriano al igual que el alemán busca proporcionar a los jóvenes un acercamiento al área laboral que los permita aplicar a trabajos con experiencia previa. En el Estado Germánico el sistema dual es abierto a todos los estudiantes que han culminado la primera etapa de enseñanza académica, que es aproximadamente a los 15 años de edad, la duración del ciclo de aprendizaje mediante esta modalidad, dura de dos a tres años y medio. El 60% de los jóvenes alemanes se incorporan a este sistema, y posterior a este proceso, el 57 % son incorporados como empleados a las empresas en donde realizaron su ciclo instructivo.⁵⁹ A diferencia en el Ecuador los contratos de pasantías solo son para jóvenes mayores de edad, además que se enfoca principalmente en carreras profesionales. La flexibilidad alemana al momento de permitir a jóvenes entrar a la fuerza laboral desde una temprana edad, y no necesariamente con instrucción profesional puede ser una de las razones por las cuales el Estado Alemán ha logrado mermar el desempleo en su territorio. En cambio, el contrato juvenil busca que los jóvenes ecuatorianos encuentren un trabajo fijo. Mientras que en el modelo alemán se combina la educación con el aprendizaje práctico por medio de un empleo, el contrato juvenil es un medio por el cual personas de entre 18 a 26 años sean contratadas para un trabajo estable. Es por esta razón que existen varios tipos de contratos en el Ecuador con fines distintos. Por un lado, está el contrato de pasantías en el sector empresarial y por el otro, el contrato de aprendizaje. Estos dos contratos se asemejan más a la ideología alemana. Por medio de dichos contratos, jóvenes perfeccionan su aprendizaje ya que el trabajo va a de la mano con la educación. Contrariamente, el contrato juvenil no va de la

⁵⁸ Id. p. 281

⁵⁹ *Ibíd.*

mano con mejorar o perfeccionar una profesión u oficio pues el propósito del mismo es integrar definitivamente al joven a la fuerza laboral.

Las empresas en donde los jóvenes realizan su aprendizaje y su labor, son de todo tipo, fábricas de automóviles, seguros, financieras, etc., y desde luego que reciben una remuneración por la prestación de su contingente laboral. Alemania cuenta con un potencial muy importante y destacado de su industria, nace también de aquí la necesidad de haber creado este tipo de sistema para lograr formar empleados de técnicos altamente calificada. A diferencia, en el Ecuador, como se ha señalado anteriormente, el contrato de aprendizaje no es utilizado. Por esta razón no se perfecciona las carreras técnicas, lo que podría explicar la falta de crecimiento en la industria ecuatoriana. Son por estas razones que el Estado Alemán, sus empresas y su sistema y político-económico considera a la enseñanza dual como una inversión que garantiza la competitividad del país y su industria a largo plazo. La política económica, laboral, y académica de Alemania lograr unirse para incentivar la formación de profesionales altamente calificados. No solamente es importante establecer leyes, o planes que pretendan proteger y dotar de trabajo a los jóvenes, es más importante la preparación académica y el ejercicio práctico de lo aprendido.

Implementar leyes que obliguen a emplear a jóvenes no siempre adecuadamente preparados puede causar un efecto contrario al crecimiento económico y laboral. El caso de Alemania, evidencia que este concepto de empleo juvenil no es sino parte de todo un sistema académico, económico y laboral con que cuenta el Estado para su progreso y crecimiento. Alemania es el motor económico de la Unión Europea, y ese desarrollo se ha logrado a partir de la formación técnica y científica de sus profesionales y fuerza laboral en base al sistema dual analizado anteriormente. Gran parte de jóvenes alemanes, un 56% estudia FP (Formación profesional) y el 36% esta enrolado en estudios universitarios. Los estudiantes universitarios pasado por rigurosas pruebas de

aptitud académica y una vez aceptados el nivel académico es sumamente alto reflejado en el prestigio del que gozan las universidades alemanas.⁶⁰

Antes del 2013 existía una crítica muy dura en cuanto a la educación de los profesionales ecuatorianos. Las críticas se direccionaban hacia los institutos de educación superior y la facilidad de estudiantes de ingresar a programas universitarios. Los centros de educación superior en el Ecuador fueron resultado de una creciente mercantilización y privatización de la oferta de educación superior, en particular a través del crecimiento no controlado de la universidad privada. No existía monitoreo de calidad de universidades por parte del Estado. El crecimiento de universidades entre el año 1992 y 2006 fue de 273%, en apenas 14 años el Ecuador contaba con 71 universidades, 45 creadas entre dichos años.⁶¹ Complementariamente, otra crítica era que los programas dentro de las universidades no cumplían con los parámetros mínimos para garantizar profesionales de calidad. Como resultado, el 12 de abril del 2012 se cerraron catorce universidades del Ecuador. En su ingreso colgaban rótulos en los que se leía, *suspendida por falta de calidad académica*. La depuración de estas universidades que no cumplían con parámetros establecidos por el Instituto de Educación Superior (IES) fueron cerradas por su mala calificación en la primera evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador.

El 4 de noviembre de 2009, el entonces Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA) entregaba a la Asamblea Nacional el informe “Evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador” ordenado por el Mandato Constituyente No. 14 y expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008. Este informe marcó un hito en la historia de la educación superior ecuatoriana al develar, con rigor científico, la real situación de las universidades y escuelas politécnicas del país y proponer soluciones radicales para su mejoramiento.

⁶⁰ Gutiérrez-Crespo, E., Cobos, A., & Planas, J. *La orientación profesional y la búsqueda de empleo: Experiencias innovadoras y técnicas de inversión que facilitan la inserción laboral*. Barcelona - España: Editorial Grao. 2012. p. 165

⁶¹ CEAACES, 2013. “Suspendida por falta de calidad”. El cierre de catorce universidades en Ecuador. Quito, Ecuador: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2013. Pág. 15.

En esa línea, una de sus recomendaciones fue la de “depurar el sistema universitario” del grupo de 26 universidades ubicadas en la categoría “E”, instituciones que “no muestran un compromiso y capacidad para ocuparse de problemas sociales y su carácter comercial ha dado paso a una universidad ‘neutra’, desenraizada de su entorno social y, por lo tanto, sin ningún impacto en las realidades locales y regionales a las que debería dar respuesta.” Tal recomendación fue recogida por la Disposición Transitoria Tercera de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), emitida el 12 de octubre del 2010, en la que se ordenaba al nuevo Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), creado por la misma LOES en reemplazo del CONEA, la evaluación de las universidades “E” en el plazo de 18 meses posteriores a su promulgación, y, de ser del caso, su suspensión y la derogatoria de su ley de creación.⁶²

Adicionalmente, el informe del CONEA clasificó a todas las universidades y escuelas politécnicas en cinco categorías de acuerdo a su nivel de desempeño académico: A, B, C, D, y E. Veintiséis universidades ecuatorianas fueron catalogadas como “E” describiéndolas de la siguiente manera:

Estas universidades (Categoría “E”) representan al sector más dinámico y de crecimiento más rápido en la educación universitaria del Ecuador en los últimos años. Todas estas universidades han sido creadas en los últimos 12 años, y, 14 de ellas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES; mayo 2000). Se trata de instituciones que, definitivamente, no presentan las condiciones que exige el funcionamiento de una institución universitaria y en las que se evidencian las deficiencias y problemas que afectan a la universidad ecuatoriana. Contar con una comunidad docente estable, académicamente preparada, con obligaciones y derechos reconocidos y con la dedicación necesaria para garantizar una docencia de calidad, son características difícilmente reconocibles en esta categoría de universidades. Por el contrario, la actividad y permanencia de la planta docente se sustentan en prácticas altamente precarizadas del ejercicio de la docencia.⁶³

Mediante las políticas antedichas, parecería ser que el Ecuador quiere emular la dificultad de ingreso a las instituciones de educación superior. El cierre de catorce universidades evidencia que existe rigurosidad al momento que una institución académica abra sus puertas a futuros profesionales. Si bien aún las universidades ecuatorianas no gozan del prestigio de los centros de educación superior alemanes, están mejorando y existe un control en cuanto a su rigurosidad. Complementariamente, el legislador quiere que los profesionales ecuatorianos puedan combinar sus estudios con

⁶² *Ibidem*. Pág. 10.

⁶³ CONEA, 2009:10-11, 19.

prácticas profesionales que les dote de herramientas para salir como profesionales de éxito al ámbito laboral.

3.3. El Empleo Juvenil

El sistema dual alemán ha dado frutos al posicionar al país germánico como uno de los países con las menores cifras de desempleo juvenil. Claramente el sistema de aprendizaje temprano está dando resultados, política que el resto de Estados debería imitar. Sin embargo, existe un problema que enfrentan los jóvenes. Los empleados jóvenes están percibiendo salarios por debajo del mínimo vital alemán, aproximadamente nueve euros por hora. Si bien en Alemania no existe la fijación de un salario mínimo establecido por el gobierno puesto que los pagos mínimos se realizan por convenios colectivos, la media de pago es de nueve euros, los jóvenes están recibiendo menos de la media de pago. Podemos observar que existe un abuso de derecho por parte del empleador.

Según un estudio realizado por la Universidad de *Duisburgo-Essen*, y publicado en el diario *Süddeutsche Zeitung*:

Casi ocho millones de trabajadores, el 23% de la masa laboral en el país, está cobrando menos de ese límite a la baja, en Alemania no hay salario mínimo interprofesional concretado por Ley alemana. La cifra de trabajadores con sueldos por debajo de este monto aumentó entre 1995 y 2010 en más de 2,3 millones de personas, o sea, en más de un 40%. Esta situación afecta especialmente a las personas de edad avanzada y los jóvenes, [...] Más de la mitad de los ocho millones de personas con salarios por debajo del mínimo oficial cobran menos de siete euros por hora, mientras que 2,5 millones menos perciben seis euros por hora y 1,4 millones incluso menos de cinco euros por hora.⁶⁴

Si bien estas cifras pueden atribuirse a la crisis económica global de estos últimos años, también se evidencia que quienes reciben una menor remuneración son las personas de la tercera edad y los jóvenes, que son sectores de la población más vulnerables. Pese al existo que el modelo dual ha tenido en Alemania claramente sigue habiendo falencias, y una de las razones por las cuales no se contratan a jóvenes es

⁶⁴ EFE. Estiman que desempleo juvenil en Alemania caerá a menos de 5% este año, 2012

sorprendentemente su inexperiencia. En cuanto a la remuneración, una de las causas de remuneraciones laborales inferiores al mínimo negociado en convenios colectivos, es que, ante la demanda de empleo por parte de la población, las empresas han visto una oportunidad de ahorrar costos operativos en sus procesos productivos. Es este fenómeno el que ha cuestionado la inserción de laboral de jóvenes a través de sistemas que obligan que las empresas los incorporen a su nómina laboral, cosa que podría suceder también en el caso ecuatoriano, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Protección del Empleo Juvenil.

3.4. Análisis sobre aplicación de la reforma laboral de trabajo juvenil en el Ecuador en comparación con Sistema Alemán

Ecuador y Alemania tienen ordenamientos jurídicos totalmente distintos, sin embargo, parecería que en sus políticas de Estado velan especialmente por los jóvenes. La similitud más clara es en cuanto a la experiencia que el Estado les quiere garantizar a los jóvenes en formación para poder acceder a plazas de trabajo. En el Ecuador la Ley de Pasantías Empresariales ampara a los jóvenes estudiantes de instrucción superior. En Alemania se fomenta las prácticas pre profesionales de jóvenes que deseen perfeccionar su oficio o su carrera profesional. Se puede concluir tomando en consideración esta diferencia que uno de los problemas en la normativa ecuatoriana es la exclusión de aquellos jóvenes con oficios, no necesariamente profesionales, ellos no tienen acceso a formación previa que les brinde experiencia para ser contratados a un futuro. De esta manera se excluye en el Ecuador un sector de trabajadores, que si bien es cierto puede decirse que se ven protegidos por el Contrato Juvenil que se encuentra en el Código de Trabajo se ven en desventaja al no adquirir experiencia. Inclusive constitucionalmente no se les brinda la misma garantía que aquellos jóvenes con formación académica profesional. Sin embargo, como expusimos anteriormente el propósito del contrato de pasantía empresarial es totalmente distinto al del contrato juvenil. Mientras el contrato juvenil busca la inserción del trabajador de forma permanente, el contrato de pasantías no establece un vínculo laboral y tiene más que ver con preparación práctica. Sin embargo, de acuerdo al segundo párrafo del artículo 5 de la Ley de Pasantías en el

Sector Empresarial, si es posible que exista la integración de un pasante a trabajador dentro de una empresa bajo ciertas condiciones.

Art. 5.- Los centros de Educación de nivel superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías, y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos centros educativos y las empresas.

Las empresas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en esta Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

Un fenómeno interesante en Alemania es la baja remuneración con la que se ven forzados a vivir los jóvenes. Si bien es cierto la cifra de desempleo es baja en este país desarrollado, la calidad de vida de los jóvenes no es buena. Los precios en Alemania son elevados, tanto para vivienda como para salud y vida. Un joven puede tener un trabajo, sin embargo, si el mismo no le permite tener una vida digna entonces se ve perjudicado. En el Ecuador queda claro en la Ley de Pasantías que es la contratación es temporal, y el propósito es ganar experiencia y la remuneración es meramente mínima. El contrato de pasantía en el sector empresarial al no ser de naturaleza laboral se retribuye el trabajo en forma de pensión. El objetivo del contrato de pasantías empresariales no es que el trabajador viva de su pensión, el objetivo es que gane experiencia. En cambio, en el contrato juvenil el trabajador tiene más derechos plasmados en la norma, y es un contrato laboral establecido en el Código del Trabajo. Por ende, su remuneración consiste en un salario en el que el trabajador va a depender para existir y mantener a su familia de ser el caso. En el Ecuador existe un salario mínimo vital, figura inexistente en Alemania. Esta figura asegura que los ciudadanos ecuatorianos, y en este caso, los jóvenes puedan subsistir. Puede Alemania tener cifras excelentes de empleo juvenil, sin embargo, si la calidad de vida de este grupo de edad es mala, entonces las cifras de empleo son meramente simbólicas.

Capítulo IV

Conclusiones

Conclusiones

En conclusión, para resolver el problema jurídica planteado es necesaria la adopción de una legislación especializada en la reglamentación y organización del empleo juvenil de personas comprendidas entre 18 y 26 años de edad. De la misma manera, si no se realizan enmiendas a las reformas laborales del 2016 existirá desventaja entre las partes involucradas tanto en el contrato juvenil como en el contrato de pasantía en el sector empresarial. La necesidad de una legislación especializada es necesaria para precautelar los derechos de estos grupos de atención prioritaria, que, sin lugar a duda son un motor en la economía del Ecuador. Sin embargo, aun que exista una legislación especializada si la misma se contradice crea inseguridad jurídica que es perjudicial para ambas partes. Las normas jurídicas pueden ser eficaces, sin embargo, no significa que son eficientes. Al finalizar el análisis sobre el tema: Reforma al Código de Trabajo referente a los contratos juveniles y la Ley de Pasantías Empresariales, se desprenden varias conclusiones:

1. El éxito de la inserción laboral de los jóvenes no solamente puede atribuirse a la implementación de Leyes que obliguen a ello. Para una inserción laboral efectiva hay que tomar en cuenta la educación de los jóvenes y realizar políticas que permitan que desde temprana edad puedan exponerse al ámbito laboral. Por ejemplo, en Alemania la edad en que un joven puede empezar a experimentar en el área laboral es a los 15 años. En el Ecuador si bien es cierto existe la posibilidad de jóvenes de trabajar desde los 15 años mediante el contrato de aprendizaje, el mismo no es aplicado por los empleadores por que el empleador no tiene ningún incentivo ni obligación de contratar a jóvenes, por lo tanto, prefiere contratar a personas con experiencia. En cambio, en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial establece que la persona debe tener al menos tres años de formación académica, y es obligación del empleador de contratar a jóvenes de este grupo prioritario. Además, hay que imitar a las políticas alemanas que incluyen a las personas que deseen perfeccionar oficios, no necesariamente carreras profesionales.

En el Ecuador la Ley de Pasantías es excluyente al solo amparar a profesionales, debería ser obligatorio que empresas contraten a jóvenes que deseen aprender más sobre sus oficios. En Alemania la perfección de oficios y obras hace que la empresa alemana tenga una fuerza laboral más entrenada. A diferencia en el Ecuador los jóvenes con oficios o con carreras técnicas están amparados bajo la modalidad de contratación juvenil. El problema es que el contrato contempla a jóvenes de edades 18 a 26 años y apunta más a la estabilidad laboral. Esto quiere decir que un joven que este perfeccionando un oficio no tiene acceso a ganar experiencia laboral bajo la ley ecuatoriana.

2. Desde un punto de vista estadístico el sistema dual alemán ofrece resultados alentadores. No obstante, si bien es cierto los jóvenes alemanes cuentan con empleo, su remuneración es baja. Esto genera que los jóvenes alemanes tengan una vida económicamente limitada. A diferencia, el ordenamiento jurídico ecuatoriano normativamente establece salario en el caso del Contrato Juvenil por ser un contrato laboral, y una “pensión” en el caso del Contrato de Pasantías Empresariales que NO es un contrato laboral. De esta manera existen normas plasmadas que aseguran que los jóvenes sean reconocidos por su trabajo. Hay que tomar en cuenta una diferencia clave, el contrato de pasantías es para que un estudiante pueda acumular experiencia que le permita en un futuro ser mejor profesional, por esta razón no depende de su trabajo como pasante. En cambio, en el contrato juvenil la persona depende de su salario para vivir. Por esta razón, en el contrato juvenil el empleador deberá pagar el salario mínimo vital ecuatoriano, mientras que en el contrato de pasantía solamente se establece una pensión al pasante.

3. El Derecho laboral ecuatoriano sin lugar a duda es un Derecho protector. No obstante, combina el ser un derecho protector con las necesidades sociales tanto del trabajador como del empleador. Es así como el legislador constituyente buscó formas de motivar al empresario a contratar a jóvenes haciéndose cargo del aporte patronal al IESS. Si bien es cierto la legislación ecuatoriana en materia laboral tiene tipos de contratos establecidos en el Código del Trabajo que se pueden ajustar a la contratación de jóvenes, son los Contratos Juveniles los que incentivan a los empleadores. Se puede

concluir que el propósito del modelo de contratación juvenil fue un modelo destinado al incentivo por parte del empleador. El contrato juvenil cumple su objetivo al ser de carácter obligatorio. Las empresas deben contratar a cierto número de jóvenes y esto les da posibilidad de acceder a un trabajo, sin embargo, hay inconvenientes que no fueron contemplados por la ley. Estos serán expuestos a continuación.

4. Uno de los problemas del contrato juvenil que hace que el mismo sea inaplicable, es el vacío legal que existe en cuanto a cómo el Estado realizaría el aporte patronal en lugar de la empresa. La normativa ecuatoriana no es clara estableciendo procesalmente los pasos que se tienen que llevar a cabo para que el Estado realice dicho aporte. Es necesario para el correcto funcionamiento de este tipo de contrato que exista normativa que brinde seguridad al empleador. En caso de que sea el empleador el que debe asumir el costo patronal y luego el Estado reembolse al empleador el aporte inicial, hay que tomar en cuenta que este procedimiento ya no es un beneficio. Un beneficio significa que la empresa no tiene que preocuparse patrimonialmente por la afiliación patronal al IESS. En caso de que el Estado pretenda rembolsar al empleador la afiliación después de un periodo de tiempo, esto obliga a que el empleador tenga la liquidez desde un principio para cubrir dichos gastos. Una recomendación es que apenas un Contrato Juvenil se inscriba en el Ministerio del Trabajo se realice una notificación al Ministerio de Finanzas para que el Estado cubra con la pensión patronal. Esta notificación transfiere directamente la responsabilidad al Estado, de esta manera el contratar a un joven no es un trámite administrativo largo, siendo un incentivo mayor para el empleador.

5. La contratación por medio de la Ley de Pasantías en el Sector Empresariales presenta una contradicción gravísima en cuanto al aporte de la empresa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esto hace que la contratación por medio de esta ley sea inaplicable. La normativa en cuanto a este tipo de contrato afirma que no hay una relación laboral. Si bien existe una retribución al pasante, esto no quiere decir que existe una relación de dependencia. Por esta razón, el patrono no debe inscribir al trabajador en el IESS. Sin embargo, es una de las novedades del contrato de pasantías empresariales es que los pasantes estarán afiliados al IESS por la empresa. El pasante es un sujeto autónomo,

cumple todos los requisitos para ser considerado como tal. Un sujeto autónomo se afilia al IESS por medio de cedula de ciudadanía, de identidad o RUC. Siendo el pasante un sujeto autónomo debe cumplir las disposiciones establecidas, sin embargo, el contrato de pasantía establece que es la empresa la que debe afiliar al trabajador. Existe una evidente contradicción teórica que se ve plasmada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

6. De los principios constitucionales analizados se puede argumentar que la obligatoriedad de contratación a jóvenes mediante el contrato juvenil y el contrato de pasantías empresariales vulnera el derecho de libre contratación establecido en los artículos 33 y 66 de la Constitución. En el contrato juvenil dependiendo del sector empresarial la ley dictamina cuantos jóvenes deben ser contratados, mientras que en el contrato de pasantías en el sector empresarial se incentiva a empresas con más de cien trabajadores a contratar al menos 2% de pasantes en su nómina de trabajadores. Al igual, hay que tomar en cuenta que existen otros principios constitucionales, específicamente uno sobre los jóvenes que los singulariza y les da prioridad como grupo. En este caso siguiendo la línea de pensamiento laboral en la que prevalecen los derechos al trabajador, principio *pro operario*, se tomará en cuenta el principio que beneficie al trabajador, en este caso al joven.

7. Es evidente que el legislador constituyente ansió plasmar en el ordenamiento jurídico protección a los jóvenes y su acceso a la esfera laboral. La Constitución ecuatoriana es clara al reflejar la protección por medio de garantías tanto de acceso al trabajo, como crear incentivos para la contratación de jóvenes. El contrato juvenil es una figura en la que el Estado invierte capital para que el empleador se vea motivado a contratar. Sin embargo, existen contrariedades que afectan directamente al joven y al Estado y la aplicabilidad del contrato juvenil. Los jóvenes pueden ser contratados más su aspiración patrimonial se ve truncada, así el empleador no perderá el aporte patronal del IESS por parte del Estado. De igual manera, el límite de un año que fija el Estado como tiempo máximo de pago al IESS, hace que los jóvenes tengan una inseguridad al momento de conservar su empleo, ya que después de este periodo se puede ver en juego su puesto de trabajo. En la práctica el legislador no se preocupó de establecer procesalmente el

accionar del Estado al momento de ser el responsable del aporte patronal el IESS. En cuanto al contrato de pasantías empresariales existe un problema similar. Las leyes son contradictorias cosa que debería ser tomada en cuenta por el legislador para la buena aplicación de este tipo de contrato. Si en el ordenamiento jurídico existen vacíos legales, o no es clara la aplicación de estos tipos de contratos, no hay incentivo para ninguna de las partes y son reformas inservibles. En cuanto a los jóvenes en el Derecho alemán hay que considerar que aun que el nivel de desempleo de los jóvenes es bajo, la calidad de vida de ellos no es buena. Si comparamos ambas legislaciones lo que se puede considerar integrar en la legislación ecuatoriana es la apertura a los jóvenes que realizan oficios o labores técnicas para que tengan una mejor oportunidad en el ámbito laboral desde una temprana edad.

Si bien es cierto, tanto las reformas al Código del Trabajo y a la Ley de Pasantías Empresariales tienen aspectos positivos que buscan el bien de la sociedad, existen contradicciones y vacíos legales que las hacen inaplicables como se ha detallado en las conclusiones.

El contrato juvenil es inaplicable. El vacío legal que existe en cuanto al proceso que debe seguir el Estado para realizar el aporte patronal causa inseguridad jurídica tanto para el empleador como para el trabajador. De la misma manera, el contrato de pasantías empresariales es inaplicable. Como fue expuesto anteriormente, este tipo de contrato no es laboral, sin embargo, acarrea consecuencias al empleador de tipo laboral como es la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del empleador. En conclusión, el legislador por medio de las nuevas reformas laborales pudo haber buscado el bien social y económico de los jóvenes, más la falta de normas para que se pueda cumplir este deseo hace que estas sean obsoletas, más aún si se compara con otras instituciones similares que se han creado en diferentes estados, tal como se observó al analizar el caso alemán que provee de soluciones para la problemática del trabajo de los jóvenes que no son respondidas por la legislación creada en el Ecuador.

Bibliografía

Doctrina

- Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Berlín: Segunda Edición, 1974. p. 482
- Berrezueta, L. *Ministro del Trabajo Leonardo Berrezueta sobre planes para reducir desempleo juvenil* [Archivo de Video], 2016. <http://www.andes.info.ec/es/noticias/reforma-laboral-empleo-juvenil-beneficiaria-141mil-jovenes-ecuador.html> (acceso: 12/09/2016)
- Berrios Gaete. *Derecho del Trabajo* (Vol. 1). Santiago: Empresa Editora Zig-Zag S.A., 1943.
- EFE. Estiman que desempleo juvenil en Alemania caerá a menos de 5% este año, 2012
- El Desempleo Juvenil en Alemania se situó en un 7,7%, el más Bajo de la UE, 2015. <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/6930469/08/15/El-desempleo-juvenil-en-Alemania-se-situo-en-un-77-el-mas-bajo-de-la-UE.html> (acceso: 15/10/2016)
- Espinosa Betty, Esteves Ana, y Pronko Marcela. *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*. Quito - Ecuador: Flacso-Sede Ecuador, 2008. p.76
- Gárate, J. *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo: concepto, partes y modalidades del contrato de trabajo, salario, poder disciplinario del empresario y extinción del contrato de trabajo*. La Coruña - España: Netbiblo. 2007. p.14
- Gutiérrez-Crespo, E., Cobos, A., & Planas, J. *La orientación profesional y la búsqueda de empleo: Experiencias innovadoras y técnicas de inversión que facilitan la inserción laboral*. Barcelona - España: Editorial Grao. 2012. p. 165
- Instituto Nacional de Estadística y Censos – Ecuador, 2010. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/home/> (acceso 17 de octubre de 2016)
- Irigoyen, J. J. *Redefinición de la Relación Protegida por el Derecho del Trabajo ecuatoriano*. Tesis Doctoral. Universitat de Valencia, 2015. p. 271-272
- Jacinto Claudia. *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires - Argentina: Editorial Teseo, 2010. p. 331

- Linares Francisco. *Nociones Elementales del Derecho del Trabajo*. 4ta Edición Especial. Madrid. España: Tecnos, 1957. p. 45
- Nölker, Helmut, y Eberhard Schoenfeldt. *Formación profesional: enseñanza, currículo, programación* (título de la obra original; Berufsbildung). Barcelona - España: Editorial Reverté S.A., 2003.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. Empleo juvenil: España. Madrid: OECD Publishing, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/> (acceso: 30/10/2016).
- Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, 2011. http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm (acceso: 23/10/2016).
- Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, *Tendencias 2016*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443505.pdf (acceso: 26/09/2016)
- Portal Alemania. *Portal Alemania*. 9 de junio de 2015. <http://www.portalalemania.com/> (acceso: 15/10/2016).
- Rose, P. *Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo 2012: Los Jóvenes y Las Competencias, Trabajar con la Educación*. París - Francia: UNESCO, 2013.
- Trujillo, J. *Derecho del trabajo* (Serie Jurídica Educ Manuales). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973. p. 76.
- Valverde, C. *Trata de Derecho civil español* (Vol. III). Madrid, 1937. p. 229.
- Vásquez, J. V. *Derecho Laboral ecuatoriano Individual* (2da ed.). Quito: Fondo Editorial del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco, 2009.
- Weller, J. *Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo*. 2012. http://www.inegi.org.mx/RDE/RDE_06/Doctos/RDE_06_Art6.pdf (27/10/2016). p. 88.

Legislación

Código Civil ecuatoriano. Suplemento al Registro Oficial No. 46 del 24 de junio de 2005, reformada el 22 de mayo de 2016.

Código de Trabajo. Suplemento al Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005. Con Reforma el 22 de mayo del 2016.

Constitución Política de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.

Dictamen Convenio 189 Trabajo Decente para Trabajadoras Domésticas.

Instructivo al Reglamento de Afiliación del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social. Artículo 17. Registro Oficial No. 595 del 21 de mayo de 2009. Reformada el 5 de octubre de 2009.

Ley de la Juventud. Registro Oficial No. 439 del 24 de octubre de 2001. Con Reforma el 7 de julio del 2014.

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial. Registro Oficial No. 689 del 5 de mayo de 1995. Reformada el 28 de marzo de 2016.

Ley de Seguridad Social. Registro Oficial No. 465 del 30 de noviembre de 2016. Reformada el 28 de marzo de 2016.

Ley Orgánica de Educación Superior. Registro Oficial No. 298 del 12 de octubre de 2010.

Ley Orgánica para promoción del Trabajo Juvenil. Registro Oficial No. 720 del 28 de marzo de 2016. Reformada el 1 de abril de 2016.

Ministerio del Trabajo. Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil. Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0158