



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Proyecto de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República

TEMA:

“INCIDENCIA EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN PARA
JÓVENES EN EL MERCADO EN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2021”

AUTOR:

ABRAHAM ALEJANDRO CAMACHO ÁLVAREZ

TUTOR:

DR. MIGUEL LUDGARDO URQUIZO RODRÍGUEZ

Guaranda- Ecuador

Año 2022

Certificación de Autoría

Yo, **Dr. Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez**, Tutor de la modalidad de Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Titulación; tengo a bien informar: Que el Señor; **ABRAHAM ALEJANDRO CAMACHO ÁLVAREZ**, ha desarrollado su proyecto de titulación cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas el suscrito tutor a su trabajo de proyecto de investigación que tiene por tema: **“INCIDENCIA EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN PARA JÓVENES EN EL MERCADO EN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2021”**, el mismo que cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad, siendo de su propia autoría por lo que tengo a bien apropiar el mismo y autorizar su presentación para la obtención de su calificación por parte del tribunal.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad al interesado, hacer el uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente,



Dr. Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez

Tutor

Declaración de Autenticidad de Autoría



Yo, **Abraham Alejandro Camacho Álvarez**, estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar y egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; bajo juramento **DECLARO** libre y voluntaria que el presente trabajo de titulación de proyecto de investigación; **“INCIDENCIA EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN PARA JÓVENES EN EL MERCADO EN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2021”**, fue realizado con las tutorías del docente Dr. Miguel Urquiza Rodríguez, siendo un trabajo de mi autoría, dejando a salvo el criterio de terceros que son citados a lo largo del desarrollo del presente estudio jurídico y doctrinario del proyecto de investigación, en tal virtud eximo a la Universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Atentamente,


Abraham Alejandro Camacho Álvarez
Autor

ESCRITURA NUMERO: 20220205002P01735

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA: ABRAHAM ALEJANDRO CAMACHO ALVAREZ

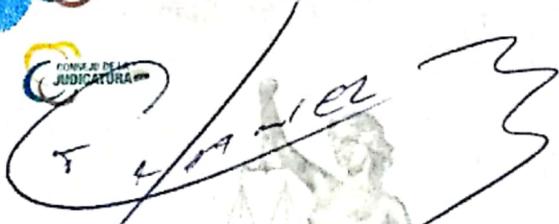
CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día viernes nueve de diciembre del año dos mil veintidós, ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, el señor **ABRAHAM ALEJANDRO CAMACHO ALAVREZ**, de estado civil soltero, de ocupación estudiante, domiciliado en el cantón San Miguel, de la provincia Bolívar, número de teléfono: cero nueve nueve nueve cinco siete tres siete cuatro nueve, correo electrónico: camachoalvarezabrahamalejandro@gmail.com. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme presentado su respectivo documento de identidad. Advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinado que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción y conocedor de las penas del perjurio y la gravedad del juramento, me pide que eleve a escritura pública el contenido de la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Yo, **ALEJANDRO ABRAHAM CAMACHO ALVAREZ**, egresado de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro: Que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación titulado: "INCIDENCIA EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACION PARA JOVENES EN EL MERCADO EN SAN MIGUEL DE BOLIVAR, AÑO 2021" previo a la obtención del título de Abogado, son exclusivamente de mi autoría. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes. - HASTA AQUI la declaración juramentada, que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-


ABRAHAM ALEJANDRO CAMACHO ALVAREZ
C.C.0202508947




DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR
DR. TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA
Notaría Segunda
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR



Dedicatoria

En primer lugar, quiero dedicar esta tesis a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza para seguir adelante, a mis padres Wualter Camacho y Roció Álvarez quienes han sido el pilar fundamental y quienes me inculcaron a seguir adelante, quienes, con su amor, paciencia, y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un escalón más en mi vida, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y dedicación que todo lo que uno se propone lo consigue.

A mis hermanos Andrés, Gabriel, Ginger y Gyslaine por su cariño y apoyo incondicional, que estuvieron desde el primer día de este largo proceso.

Abraham Camacho Álvarez

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a la ciudadanía del cantón San Miguel de Bolívar, por permitirme haber llegado hacia ellos y así poder realizar la problemática que existe dentro de cada uno de ellos

De igual manera quiero agradecer a la Universidad Estatal de Bolívar, a toda la facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, a mis profesores en especial al Dr. Miguel Urquizo, Dr. Ángel Naranjo, Dra. Didian Gonzales, Dr. Robert Flores, Dr. Marco Chávez y Dra. Rocío Ballesteros y demás docentes que conforman esta prestigiosa institución, quienes impartieron sus conocimientos, experiencias hacia nosotros.

En el mismo sentido agradezco a todos mis compañeros de aula, en especial a Anthoni Freire, David Barragán, Lilibeth Arboleda, Daniel Chicaiza, Messias Arteaga, que estuvieron siempre apoyando a lo largo de esta trayectoria universitaria.

Finalmente quiero agradecer al Dr. Miguel Urquizo, quien, en todo este proceso, estuvo al frente, direccionando para el desarrollo de esta tesis.

Abraham Camacho Álvarez

Índice

Certificación de Autoría.....	I
Declaración de Autenticidad de Autoría.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Índice	V
Capítulo I: Problema.....	1
1. Título.....	1
1.1 Resumen.....	2
Abstract	3
1.2 Introducción	4
1.3 Planteamiento del Problema	5
1.4 Formulación del problema	8
1.5 Hipótesis	9
1.6 Variables	9
1.6.1 Variable Independiente	9
1.6.2 Variable Dependiente	9
1.7. Objetivos.....	10
1.7.1 Objetivo General.....	10
1.7.2 Objetivos Específicos	10
1.8 Justificación	10
Capítulo II – Marco Teórico	13
2. Marco Teórico.....	13
2.1 Definición del trabajo	13
2.2 Derecho al trabajo	14
2.3 El mercado laboral	16

2.4 El desempleo.....	17
2.5 El trabajo juvenil.....	18
2.6 Contratación juvenil.....	21
2.1 Marco Histórico	23
2.2 Marco Legal	25
2.2.1 El derecho al trabajo en el ámbito normativo	25
2.2.2 Derechos de los jóvenes en la Constitución.....	26
2.2.3 El contrato de trabajo juvenil en la norma jurídica.....	27
Capítulo III – Metodología	30
3. Metodología de la investigación	30
3.1 Tipo de Investigación.....	30
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación.....	31
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	32
3.4 Población y muestra.....	32
3.5 Localización geográfica del estudio	33
Capítulo IV – Resultados y Discusión	34
4.1. Resultados.....	34
4.2. Discusión	44
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones	47
5.1. Conclusiones.....	47
5.2. Recomendaciones	48
Bibliografía.....	49
Anexos	53

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Derecho al trabajo</i>	34
Tabla 2 <i>Desempleo juvenil</i>	35
Tabla 3 <i>Contratación de la nueva modalidad de contrato de trabajo juvenil</i>	36
Tabla 4 <i>Falta de aplicación del contrato juvenil</i>	37
Tabla 5 <i>Remuneración injusta</i>	38
Tabla 6 <i>El contrato de trabajo juvenil ofrece una vida digna a los jóvenes</i>	39
Tabla 7 <i>Desconocimiento del contratado de trabajo juvenil</i>	40
Tabla 8 <i>Falta de experiencia laboral en los jóvenes</i>	41
Tabla 9 <i>Baja oferta laboral y problemas sociales</i>	42
Tabla 10 <i>Creación de fuentes de empleo</i>	43

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Mapa del Cantón San Miguel</i>	33
Figura 2 <i>Derecho al trabajo</i>	34
Figura 3 <i>Desempleo juvenil</i>	35
Figura 4 <i>Contratación de la nueva modalidad de contrato de trabajo juvenil</i>	36
Figura 5 <i>Falta de aplicación del contrato juvenil</i>	37
Figura 6 <i>Remuneración injusta</i>	38
Figura 7 <i>El contrato de trabajo juvenil ofrece una vida digna a los jóvenes</i>	39
Figura 8 <i>Desconocimiento del contratado de trabajo juvenil</i>	40
Figura 9 <i>Falta de experiencia laboral en los jóvenes</i>	41
Figura 10 <i>Baja oferta laboral y problemas sociales</i>	42
Figura 11 <i>Creación de fuentes de empleo</i>	43

Capítulo I: Problema

1. Título

“INCIDENCIA EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN PARA
JÓVENES EN EL MERCADO EN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2021”

1.1 Resumen

En el presente proyecto investigación se analiza la incidencia de la nueva modalidad de contratación para jóvenes dentro del mercado laboral del Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, este nuevo contrato de trabajo juvenil se encuentra establecido en el artículo 34.1 del Código del Trabajo, el cual exclusivamente se aplica para los jóvenes que tienen una edad de entre 18 a 26 años.

Acceder a un empleo en la actualidad se ha convertido en una necesidad primaria, dado la falta de oportunidades laborales, donde la juventud es la más afectada por el ascenso del desempleo donde existen muchos factores que influyen para que los jóvenes accedan al mercado laboral, a pesar que el Estado ha desarrollado acciones para eliminar el desempleo, esta crisis cada vez está más lejos de terminar, debido a la inestabilidad económica en la que se encuentra el país, lo cual ha impedido que una gran cantidad de jóvenes desempleados accedan a un trabajo digno y así puedan cubrir sus necesidades básicas.

La investigación se desarrolló bajo la metodología cuantitativa, la cual permitió determinar la incidencia de la nueva modalidad contractual para jóvenes en el mercado laboral del Cantón San Miguel, entre los tipos de investigación se utilizó la investigación bibliográfica, investigación de campo y la investigación jurídica las cuales permitieron analizar la normativa aplicable en la contratación juvenil, como técnica de investigación se aplicó la encuesta mediante un cuestionario con lo cual se obtuvo información la cual fue interpretada y finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Palabras claves: Derecho, Desempleo, Trabajo, Contrato de trabajo juvenil, Mercado laboral.

Abstract

In the present research project, the incidence of the new hiring modality for young people within the labor market of the San Miguel Canton, Bolívar Province is analyzed. This new youth work contract is established in article 34.1 of the Labor Code, which exclusively It applies to young people who are between the ages of 18 and 26.

Accessing a job today has become a primary need, given the lack of job opportunities, where youth is the most affected by the rise in unemployment where there are many factors that influence young people to access the labor market, Despite the fact that the State has developed actions to eliminate unemployment, this crisis is increasingly far from over, due to the economic instability in which the country finds itself, which has prevented a large number of unemployed young people from accessing a job decent so they can cover their basic needs.

The research was developed under the quantitative methodology, which allowed to determine the incidence of the new contractual modality for young people in the labor market of the Canton San Miguel, among the types of research, bibliographic research, field research and legal research were used. which allowed us to analyze the applicable regulations in youth recruitment, as a research technique the survey was applied through a questionnaire with which information was obtained, which was interpreted and finally the pertinent conclusions and recommendations were made.

Keywords: Law, Unemployment, Work, Youth employment contract, Labor market.

1.2 Introducción

El contrato de trabajo juvenil en la legislación ecuatoriana, surge con el objetivo de mejorar la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral; tratando de que el sector privado incluya a los jóvenes en sus empresas, para ello se creó incentivos económicos en favor de los empleadores que suscriban contratos de trabajo juveniles, la finalidad de la contratación juvenil es fomentar el empleo y así de forma directa combatir el desempleo, mediante el diseño de las condiciones legales y propicias para que los jóvenes accedan a un empleo, es así que el Estado velara que el trabajo juvenil se desarrolle conforme a los derechos humanos, constitucionales y legales.

Para lograr un efecto positivo en el trabajo juvenil, se debe desarrollar una inversión pública tendiente a la creación de un adecuado mercado laboral para garantizar a todos los jóvenes un empleo seguro y estable, donde puedan desempeñarse conforme las competencias asignadas, además para que los jóvenes puedan acceder de manera propicia a un empleo adecuado es necesario una formación y preparación de profesional que se desarrolle en el mismo ambiente laboral y así su inserción al mercado laboral será positiva.

La contratación del empleo juvenil por parte del sector privado, no altera la situación de los trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, esta modalidad contractual, implica aumentar la nómina estable de los colaboradores de una determinada empresa, sin embargo, también se debe tener en cuenta que las fuentes de empleo no aumentan de la noche a la mañana, por ende, al no existir fuentes de empleo es imposible la contratación juvenil, por lo tanto, el Estado tiene la obligación de realizar las gestiones necesarias tendientes a la fructuosa instauración de empleo joven.

El Cantón San Miguel de Bolívar carece de un mercado laboral, puesto que en la actualidad existen altos índices de desempleo, que afecta principalmente a los jóvenes, a pesar de que existen políticas públicas que tratan de incentivar a la contratación de los jóvenes, en la práctica esto no es posible aplicar la contratación a la que hace referencia la misma normativa, debido al desarrollo de varios factores que se presenta un mercado laboral marcado que se encuentra marcado por la crisis económica, más bien en la actualidad existe la separación de muchos trabajadores.

1.3 Planteamiento del Problema

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en la Constitución de la República del Ecuador exactamente en el artículo 33, el cual se dispone que; es un derecho, un deber social fuente de realización personal y además fuente de la economía, este derecho de igual forma se encuentra regulado en el Código del Trabajo en el artículo 2, este derecho fundamente permite que las personas a través de un empleo puedan recibir una remuneración económica y así puedan satisfacer sus necesidades personales y las de su familia permitiéndoles acceder a una vida digna.

Con respecto a los jóvenes, el Estado conforme lo previsto en el artículo 39 de la Constitución de la República, se ha determinado que es el encargado de emitir las políticas públicas y así promover el pleno ejercicio de sus derechos, de este modo se garantiza a los jóvenes su incorporación al trabajo, el cual se lo debe realizar en condiciones justas y dignas, con especial énfasis en la capacitación, así como también la garantía de acceso al primer empleo y la debida promoción de sus habilidades de emprendimiento, para lo cual además es necesario la capacitación en el lugar donde desempeñe sus actividades laborales.

El contrato de trabajo juvenil es un reconocimiento legal hacia los jóvenes de entre los 18 a 26 años de edad, conforme lo dispuesto en el artículo 34.1 del Código del Trabajo; sin embargo, ante la gran crisis del desempleo que se está viviendo en la actualidad, esto ha impedido que los jóvenes sean debidamente insertados en un empleo fijo mediante la aplicación del contrato de trabajo juvenil.

De acuerdo con la investigación de Colina, (2017), se menciona que es casi una rareza que un joven pueda tener acceso a un empleo asalariado y que este pueda ser de calidad, ya que es difícil desconocer que la excesiva imposición sobre el salario y la falta de sensibilidad de las regulaciones tributaria, hoy en día están jugando a favor de esta exclusión laboral. Esperar que un empleador pague por un joven, que se encuentra falto de formación para el trabajo y experiencia laboral, es una carga impositiva similar a la de un adulto que sea experimentado constituye un acto divorciado de la realidad. De este modo, se hace necesario hacer un cambio de dirección con la cual se pueda lograr una mayor racionalidad en las regulaciones impositivas y así disminuir el sesgo implícito que existe en contra de la contratación de jóvenes, que a diario buscan una oportunidad laboral para poder salir adelante por medio de un trabajo digno en el que se respete sus derechos.

De igual manera Soledispa, (2022) señala que es necesario recalcar que la gran mayoría de las personas desconocen respecto de los sistemas laborales, al igual que los contratos, pero a pesar de esto muchos de estos conservan su trabajo pese a la pandemia teniendo que adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo. Es evidente que en su gran mayoría los jóvenes no tienen un emprendimiento propio por el miedo al fracaso, además de esto por la necesidad de la experiencia para llevar con normalidad el funcionamiento del mismo, pues específicamente respecto al sector juvenil, muchas de las veces para emprender no existen esa seguridad jurídica para que se les permita de

manera apropiada acceder a esas garantías básicas, razones por las cuales deciden buscar trabajo bajo relación de dependencia de un empleador para mantener una estabilidad económica.

Por otro lado, según la investigación de Paredes, (2018) menciona que a los jóvenes se les podría dificultar la posibilidad de ingresar al mercado laboral, lo cual es un escenario que se agrava en la actualidad, ante la presencia de la crisis y recesión económica que afronta el Estado ecuatoriano; a esto se suma la singularizada ley, que ampara únicamente a las y los jóvenes que acceden por primera vez al mercado laboral, pero no a quienes ya se encontraban en el mismo; estos son aspectos puntuales que podrían romper con la seguridad jurídica del vigente Estado constitucional de derechos y justicia, en el cual se supone impera un nuevo paradigma constitucional, que debe ser altamente garantista, que permite la tutela de los derechos de los seres humanos.

Según la investigación de Cetrángolo, (2020) aquellos jóvenes ocupados, concentrados en el sector informal, constantemente están expuestos a una situación de particular vulnerabilidad, debido a que no cuentan con la protección del sistema de seguridad social, por lo general muchos de ellos se desempeñan en algunos de los sectores más afectados por la crisis, como es el comercio, el hotelero y los servicios de comidas, dificultando aún más que los jóvenes tengan acceso a un empleo de calidad y con la debida estabilidad legal

La inserción laboral de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral, lo cual se relaciona directamente con el crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, mismos que son difíciles de presentarse ante la presencia de oportunidades distribuidas en forma muy desigual, además debido a que los jóvenes de menor nivel educativo típicamente con desventajas

respecto al capital que deben de percibir por su trabajo, por ello tienen claramente los mayores problemas de inserción laboral.

Según Martínez (2006) los jóvenes están conscientes de la situación de que deben renunciar a todos sus derechos laborales a cambio de encontrar un trabajo en el cual se les pague algo de dinero ante la situación grave del desempleo, lo que se refleja inclusive en que los jóvenes dejan de estudiar para tratar de buscar un trabajo, esto también es perjudicial debido a que al dejar los estudios les aleja cada vez más obtener un empleo, este conflicto social ha ocasionado que estos jóvenes no solamente reciben un pago bajo, sino también quedan condenados a efectuar actividades de baja productividad, por ende quedan excluidos de significativos premios salariales en relación con la experiencia.

La investigación se enfocó en analizar la incidencia del contrato juvenil dentro del Cantón San Miguel de la Provincia de Bolívar, debido a que en este lugar existe un gran índice de desempleo en los jóvenes de entre 18 a 26 años, muchos jóvenes que logran conseguir un empleo se encuentra laborando sin la respectiva suscripción del contrato juvenil conforme lo determina la ley, lo cual genera que este grupo de personas sean vulnerados en sus derechos laborales; a pesar de que el contrato juvenil surgió como una alternativa para combatir el desempleo en todo el país, sin embargo, debido a factores externos como la crisis económica y la pandemia del Covid-19, evidentemente ha disminuido las ofertas laborales, por ello se ha elevado nuevamente los índices de desempleo en la población joven.

1.4 Formulación del problema

¿La falta de un amplio mercado laboral en el Cantón San Miguel de Bolívar ha impedido la reinserción laboral de los jóvenes mediante la nueva modalidad de contrato juvenil?

1.5 Hipótesis

La nueva modalidad de contratación de trabajo juvenil promueve la reinserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

La contratación de trabajo juvenil.

1.6.2 Variable Dependiente

La reinserción laboral de los jóvenes.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar la incidencia de la nueva modalidad de contratación para jóvenes en el Cantón San Miguel de Bolívar, año 2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

- ✚ Analizar la nueva modalidad de contratación juvenil y su incidencia en los jóvenes.
- ✚ Establecer los derechos que asisten a los jóvenes en la nueva modalidad de contratación juvenil.
- ✚ Realizar un estudio de campo para conocer la incidencia de la nueva modalidad de contratación para juvenil en el Cantón San Miguel de Bolívar.

1.8 Justificación

Durante los últimos años, en el Ecuador el mercado laboral ha sufrido importantes transformaciones, esto como resultado de las políticas que legitiman los derechos de los trabajadores, la cuales derivadas de un contexto económico han tratado de que exista un dinamismo en la creación de empleo, sin embargo el país comparte el desafío económico, el cual es generar más oportunidades de trabajo para la población joven, de tal manera que las cifras indican que los jóvenes ecuatorianos constantemente enfrentan notorias dificultades para su inserción laboral, imposibilitándoles acceder a empleos de calidad y logre cubrir sus necesidades.

La presencia del desempleo afecta directamente a los jóvenes y por lo general a todas las personas, si bien el Estado ha desarrollado políticas públicas enfocadas en suprimir el desempleo que azota al país, estas no han logrado ser efectivas, como evidencia se puede evidencia el aumento del desempleo es cada vez más constante y la pobreza en el Ecuador se agudiza cada día.

El fenómeno del desempleo hace que la sociedad pierda la inversión que se realiza en educación e impide que se forme jóvenes que retribuyan con su trabajo a la sociedad, por ende, además por este fenómeno las contribuciones al sistema de seguridad social son nulas, de este modo el Estado se ve obligado a gastar más en servicios sociales como programas de prevención de uso de drogas y crimen organizado, dado que es uno de los problemas sociales en los que incurren los jóvenes desempleados sin opción alguna de acceder a una oportunidad laboral.

En la actualidad los jóvenes presentan muchas barreras que les imposibilitan acceder al mercado de laboral, esto se ve traducido en mayores tasas de desempleo, si bien muchos logran insertarse laboralmente en empleos precarios donde sus derechos son vulnerados, existen sectores que ofrecen principalmente trabajo informal, debido a esto se presenta el proyecto de empleo joven como una propuesta nueva, con la cual se pretende mejorar las condiciones de acceso al empleo joven, así como también responder a las necesidades del sector privado, para con ello promover un esquema de incentivos con los cuales se faciliten a las empresas privadas contratar jóvenes sin experiencia laboral.

La importancia del presente proyecto investigativo radica en el análisis al contrato juvenil que se encuentra vinculado a una persona comprendida entre los 18 y 26 años de edad, esto con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, considerando que el porcentaje mínimo de estos trabajadores se encuentra regulado por el Ministerio del Trabajo, por otro lado, se debe tener en cuenta que esta nueva contratación no implica la sustitución de trabajadores que se encuentran actualmente en una empresa, más bien implica un incremento del número total de trabajadores estables.

Por suscribir el contrato de trabajo juvenil la contraprestación que entrega el Estado es muy gratificante, puesto que el aporte del empleador a la Seguridad Social del trabajador que se llegue a contratar mediante esta modalidad será cubierto por el Estado, cuando la remuneración es de hasta dos salarios básicos unificados del trabajador por un año, además que este pago procede siempre y cuando el número de contratos juveniles no supere el 20% de la nómina estable de trabajadores de cada empresa.

De esta manera, la investigación se justifica debido a que es un tema novedoso en el ámbito laboral, por cuanto además no existen investigaciones anteriores respecto a la nueva modalidad de contratación juvenil, para lo cual se escogió al Cantón San Miguel de la provincia de Bolívar y determinar si la modalidad de contratación juvenil es aplicada de forma efectiva.

Capítulo II – Marco Teórico

2. Marco Teórico

2.1 Definición del trabajo

El trabajo es conceptualizado como un conjunto de actividades las cuales son realizadas por el hombre con el objetivo de lograr una meta, de solucionar un problema o incluso producir bienes y servicios que sirvan para atender las necesidades humanas.

Para López, (2016) la definición de trabajo implica que:

El trabajo es la condición humana debido a que, a través de éste, se pretende asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los individuos, e incluso lograr una vida digna, puesto que es una operación retribuida de manera económica, que es el resultado de la actividad humana; además es conceptualizable como el esfuerzo humano que se refleja aplicado en la producción de la riqueza dentro de un Estado (p. 3).

Siendo así que el trabajo es reconocido como aquella actividad de carácter físico, o incluso intelectual, el cual permite que las personas pueden acceder a condiciones de vida adecuadas e incluso satisfacer las necesidades propias y de los miembros de su familia, ya que a través del trabajo se puede revivir una compensación económica.

Desde otra perspectiva el trabajo simboliza toda actividad que es realizada por el hombre con la finalidad de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades, así como también las de los demás, siendo así que esta actividad puede llevarse a cabo de dos maneras como son la manual que implica el empleo del esfuerzo físico, y la intelectual que implica el esfuerzo mental, por ello desde un enfoque individual, el trabajo es todo lo que el sujeto realiza para alcanzar una función de su bienestar y el de su familia, es decir el trabajo se relaciona con toda la gama de

actividades que satisfacen sus necesidades primarias, además le permite el logro de riqueza material y espiritual (Mariana, 2021).

Es indudable que gracias al trabajo el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, de igual manera se gana el respeto y la consideración de los demás, esto inclusive contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional, además implica un gran aporte que hace a la sociedad y además ayuda y fomenta a la economía del Estado.

2.2 Derecho al trabajo

El derecho del trabajo nace como una necesidad para atender y regular jurídicamente la realidad social sobre el trabajo humano, así como de la necesidad de ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios, de igual forma para solucionar los conflictos que se puedan producir como consecuencia de las relaciones laborales.

Desde el punto de vista de Balbín, (2015) el derecho al trabajo es:

El conjunto de los principios y normas jurídicas las cuales están destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector laboral determinado de la sociedad, pues se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, además comprende todas las consecuencias que en la realidad social laboral surgen de ese presupuesto básico, por ende, el contenido intencional apunta a lo jurídico (p. 361).

Es así que toda persona tiene derecho al trabajo, ya que este derecho constituye la base para la realización de otros derechos humanos especialmente los que implican una vida en dignidad, en la cual se incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente adecuado escogido o aceptado.

Existe una estrecha relación con el derecho al trabajo, con el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, de tal modo que “los Estados están obligados a garantizar salarios justos, es decir igual salario por igual trabajo, deben garantizarse un salario mínimo que le permita alcanzar una vida digna para ellos mismos y sus familias” (Özden, 2015, p. 30), de este modo las condiciones de trabajo deben ser adecuadamente seguras, saludables y no degradantes en relación a la dignidad humana, es importante ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, que incluya un descanso adecuado y tiempo de ocio, igualmente se les conceda vacaciones periódicas pagadas.

Según Patlán, (2016) el derecho al trabajo es comprendido como:

Una libertad de realizar o ejercer una profesión y no como esclavitud, esto sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso, también se relaciona con el derecho a tener trabajo, mediante la obligatoriedad del Estado y de los empleadores para que estos puedan proveer trabajo a las personas, esto también incluye el derecho a tener un trabajo digno, con las condiciones y trato digno, de tal manera que el Estado debe garantizar un trabajo a cada persona (p. 122).

En la realización progresiva de este derecho, que les corresponde a todas las personas los Estados están obligados a garantizar de manera oportuna y suficiente la disponibilidad de orientación técnica y profesional, por lo cual deben tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo, de tal forma que los Estados deben garantizar la no discriminación en cuanto a todos los aspectos del trabajo y brindar fuentes de empleo a través de los cuales puedan combatir el desempleo.

2.3 El mercado laboral

El mercado de trabajo o mercado laboral es la unión de la oferta y la demanda de empleo dentro de un país o región, este es el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; por ende, su equilibrio es el que marca el nivel de empleo de dicha región, es decir, que es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, lo cual se ve reflejado en las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas (Arranz, 2022).

De lo mencionado anteriormente se puede determinar que el mercado laboral es donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo, lo que significa que la oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar, mientras que la demanda de trabajo está conformado por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Se comprende entonces que el empleo adecuado pleno es una condición laboral, a través del cual las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas, por lo cual desde un enfoque normativo, se encuentra conformado por aquellas personas con empleo que, las cuales durante la semana de referencia, trabajan igual o más de 40 horas, siendo así que perciben ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo que les permite satisfacer las necesidades básicas para mantener una condición de vida digna.

Por lo cual la demanda de empleo está directamente vinculada a la actividad económica, por lo cual un crecimiento sostenido de la producción puede garantizar el crecimiento del empleo, el cual sea en cantidad suficiente para absorber la población dispuesta a trabajar, por ende la demanda de trabajo es derivada de la demanda de bienes y servicios, esto se produce cuando una empresa vende quiere producir más,

entonces para ello querrá contratar trabajadores, en pocas palabras, si no hay producción no habrá más trabajadores que puedan ofertar su empleo.

2.4 El desempleo

Es preciso definir lo que es el desempleo, el cual es comprendido como un desequilibrio económico, el cual es originado por la diferencia entre la cantidad de trabajo ofrecida y la cantidad de trabajo demandada, tomando como referencia las condiciones y niveles de salarios existentes en un momento determinado en el mercado de trabajo, de tal manera que, por desempleo se sobreentiende al conjunto de personas en edad activa que estando dispuestos a trabajar, no tienen empleo (Kiziryan, 2015).

Para Resico (2011) el desempleo:

Se produce cuando una persona que está capacitada para trabajar y deseando hacerlo no consigue empleo, pues el problema del desempleo trae consecuencias directas y duraderas para el individuo de forma directa y también para su entorno familiar y social, lo cual se ve resumido en el deterioro del nivel de vida y problemas psíquicos ante la carencia de una fuente de recursos económicos para la subsistencia (p. 240).

El desempleo en el Ecuador, en la actualidad ha incrementado, debido a diversos factores entre los cuales se encuentran los económicos en el escenario de las múltiples crisis, las políticas con los gobiernos de turno y su administración deficiente, e inclusive sin dejar a un lado los problemas medioambientales que se ven reflejados con el actual coronavirus que ha afectado significativamente a los empleos, el cual ha producido impacto directo por la suspensión de las actividades económicas en el país, esto a lo largo ha causado en muchos casos el cierre de negocios, que eran fuente de trabajado de muchas personas.

Por lo mencionado anteriormente se ha evidenciado que la pandemia del COVID ha dejado a miles de personas sin empleo en el que sus remuneraciones o liquidaciones no han sido canceladas de manera adecuada en su totalidad, esto ha provocado que el nivel de la tasa de desempleo incrementa notablemente, ante esta problemática los desempleados tardan tiempo en encontrar un nuevo trabajo que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familias, por cuanto el impacto del desempleo generalmente se direcciona a la sociedad, especialmente en las personas que cuentan con recursos económicos limitados, siendo los que sienten los efectos de inmediato (Sumba, et al, 2020, p. 777).

Por ello, el objetivo primordial de la política económica que maneja el Estado es la creación de empleos y la lucha contra del desempleo, mismo que es el resultado de una sumatoria de causalidades complejas que involucran tanto a la persona afectada, a los mercados, el marco institucional del Estado y la sociedad, ya que la economía estudia el fenómeno del desempleo de este modo les permita determinar cuáles son sus causas y presentar recomendaciones para la política económico, por cuanto el nivel de empleo es el producto de la interacción entre la oferta y demanda laboral, entonces los cambios en el empleo dependen de las nuevas personas que ingresan al mercado laboral, al igual que de las personas que pierden su empleo y buscan nuevos.

2.5 El trabajo juvenil

El trabajo juvenil es comprendido como la acción o actividad de trabajar la cual es realizada por una persona comprendida entre los dieciocho y veinte y seis años de edad, efectuando la actividad laboral de forma manual o intelectual, en beneficio para un empleador, a cambio de una retribución económica (Durán, 2016).

Según Paredes, (2018) para fomentar la contratación juvenil se debe:

Lograr un efecto positivo de la inversión pública directa en el trabajo juvenil, pues se debe garantizarse que las y los jóvenes tengan las competencias adecuadas y el apoyo necesario en la ejecución entre oferta y demanda, lo cual debe ir de la mano de la formación profesional del mismo, puesto que partiendo que el complemento de una formación y preparación que tenga el joven es la inserción al mercado laboral (p. 66)

La inserción laboral de los jóvenes en los últimos años ha dependido de la dinámica de la demanda laboral, así como del crecimiento económico, al igual que de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, con la existencia de oportunidades distribuidas en forma igualitaria, puesto que los jóvenes con un menor nivel educativo son típicamente desventajados respecto a su capital social y cultural, ya que esto genera claramente los mayores problemas de inserción laboral.

De acuerdo a Martínez (2012) en su investigación sobre trabajo juvenil señala que:

En contraste, los jóvenes con un mayor nivel educativo son aquellos que sí pueden aspirar a un puesto de trabajo en el cual su experiencia acumulada será retribuida crecientemente con salarios más altos, ya que esto se lo muestra con un análisis dinámico sobre los indicadores laborales, resaltando que muchos de los jóvenes voluntariamente están en procesos de búsqueda y acumulación de experiencia laboral, lo que contribuye a la elevada rotación (p. 9).

Por ello se comprende que los jóvenes que no tiene experiencia no solamente reciben un pago bajo, además estos por lo general queden condenados a desempeñarse en actividades de baja productividad, lo cual provoca que quedarían excluidos de

significativos premios salariales a la experiencia, por ello el mercado laboral no valora las múltiples experiencias, aduciendo que no implican importantes contribuciones adicionales a la productividad laboral.

Para Sánchez, (2014) el trabajo juvenil implica que:

La legislación laboral relativa a la promoción del empleo de los jóvenes tendría que estar acompañada de una política de empleo, la cual permita la inserción laboral de los jóvenes, de este modo las leyes laborales deben tener mecanismos claros de promoción, ejecución, coordinación interinstitucional, que incluya la vigilancia, monitoreo y evaluación, para que los cuerpos normativos no terminen siendo simples declaraciones de buenas intenciones por parte del Estado, además se hace necesario la declaración y creación de programas que estén destinados a programas que hagan efectivos los contratos para los jóvenes (p. 160).

Las políticas públicas respecto al trabajo de los jóvenes también deben enfocarse en facilitar y promover el empleo juvenil, inclusive impulsar las iniciativas de emprendimiento, ya que el “Contar con fuentes de empleo en condiciones dignas es una preocupación constante entre la juventud, esto se ha venido evidenciado a través de la iniciativa territorial de cada Estado para el desarrollo sostenible y cultura de paz” (Favarato, 2021), por esta razón es importante que los jóvenes cuenten con todas las herramientas necesarias que les permitan ser parte activa del mercado laboral, lo cual permite aportar en la construcción de un presente y un futuro mejor para ellos y del país.

2.6 Contratación juvenil

El contrato juvenil es aquel que se aplica para los jóvenes que tengan entre dieciocho hasta veintiséis años de edad, esto con el propósito de garantizar el acceso al primer empleo, así como también la promoción de sus habilidades y conocimientos, por ello se genera los beneficios laborales para aquellos que se encuentran bajo la contratación juvenil como las vacaciones, los décimos, los fondos de reserva, etc (Yepez, 2021).

La finalidad del contrato juvenil laboral, es principalmente fomentar el empleo, esto lógicamente permitirá combatir el desempleo, de tal manera que diseñando con condiciones legales fomenta que este se desarrolle a la luz de los derechos humanos, constitucionales y legales creados en favor de la juventud ecuatoriana.

Para Isch, (2020) en nuestro país el empleo joven se refiere a que:

En nuestro estado ecuatoriano en lo que respecta al empleo joven actualmente se maneja el programa empleo joven, este es un programa social del Ministerio del Trabajo, que tiene como finalidad el promover la inserción laboral de jóvenes de entre los 18 a 26 años de edad sin experiencia, propiciando el empleo en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que ayuden a potenciar sus capacidades y conocimientos a través de los incentivos al sector privado para contribuir a la reducción del desempleo (p. 43).

De esta manera se determina que el contrato juvenil es aquel que vincula a una persona que tiene entre los 18 y 26 años, se lo aplica como una forma de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, siendo así que el porcentaje mínimo de estos trabajadores será regulado mediante el Ministerio del Trabajo, esta nueva contratación no implica la sustitución de trabajadores que se encuentren actualmente

trabajando dentro de una empresa, sino más bien significa un incremento del número total de trabajadores estables.

En relación a las partes laborales en la contratación juvenil se termina que es bilateral, ya que existen dos partes contractuales, como son el empleador, que puede ser una persona natural o jurídica la cual debe ser capaz de contratar; y la otra parte es el joven, que debe tener entre los 18 hasta 26 años de edad, por lo cual se prioriza la participación juvenil en condiciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral como son las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, los migrantes internos, los pueblos y nacionalidades, entre otros.

Según Cepeda, (2021) el contrato juvenil:

Está concebido como una nueva modalidad de contrato de trabajo, el cual se aplica para aquellos jóvenes que están en un rango de edad específicamente de dieciocho a veintiséis años, pues se concibe como una modalidad con la cual se evite la transgresión de los derechos, de este grupo de personas, en la actualidad es una política pública que fomenta y respeta los derechos del trabajador, ya que es necesario señalar que los jóvenes son un grupo de atención prioritaria, por lo cual el Estado es el encargado de brindar especial atención para lograr su desarrollo y brindarles las oportunidades de acuerdo a las disposiciones constitucionales (p. 28).

Se considera además que la contraprestación que entrega el Estado por la contratación de jóvenes es que el pago del aporte del empleador a la Seguridad Social del trabajador que se encuentra bajo la modalidad de contrato joven, el cual será cubierto por el Estado en el caso de que la remuneración sea de hasta dos salarios básicos unificados del trabajador por un año, sin embargo este pago procede siempre

que el número de contratos juveniles no supere el 20% de la respectiva nómina estable de trabajadores de cada empresa.

2.1 Marco Histórico

El trabajo juvenil a lo largo de la historia ha tenido gran importancia en el ámbito laboral puesto que al ser un grupo de personas que se encuentran hábiles para trabajar, por ende, han servido para aportar en la economía de los Estados.

Sobre el contrato juvenil es importante establecer su surgimiento en los últimos años, partiendo de que, en el Código del Trabajo ecuatoriano, data de 1938, abarca todas las conquistas laborales que desde la revolución juliana se han acogido a favor de los trabajadores, el mismo que ha experimentado diversos cambios en mejora de los derechos laborales.

Según Bucheli, (2006) los antecedentes del trabajo juvenil se relaciona con:

La participación laboral especialmente de los jóvenes en el mercado laboral ha sido un tema muy abordado en los países de América Latina, debido al crecimiento de dicha actividad por parte de las mujeres, lo cual se produce cambios de comportamiento intergeneracional entre los años 80 y 90 en los cuales los jóvenes de entre los 18 a 24 años edad tenían tasas de desempleo que iban entre tres y cuatro veces superiores a las registradas para las personas de mediana edad, y cuando este grupo de personas estaba ocupado un puesto de trabajo, mostraban mayores niveles de precariedad y menor cobertura de la seguridad social (p. 7).

De tal manera que la desfavorable situación laboral de los jóvenes llamo la atención de los estudiosos de distintas disciplinas sociales, en especial de aquellos tomadores de decisiones y de la opinión pública en general, esto facilito que en los años

noventa se propicien políticas y programas públicos en favor de los jóvenes. Siendo así que, se asistió a un conjunto de iniciativas inclinadas a realizar modificaciones en el sistema laboral, desde las políticas de mercado de trabajo, al igual que en la regulación laboral aparecieron iniciativas específicas, sin embargo, a pesar de que algunas de las nuevas regulaciones laborales para los jóvenes fueron de la segunda mitad de los noventa, a partir del año de 1995 la atención sobre los jóvenes evidentemente disminuyó al menos en lo que refiere a su situación laboral.

A partir del año de 1995 esta situación fue considerada de manera enfática por distintos gobiernos como un factor importante en las políticas públicas, con el fin de disminuir el desempleo juvenil, de este modo lográndose a través de la inserción de políticas nacionales y locales que la tasa de desempleo juvenil se encuentre entre el 9 al 10%; pero para el año de 1999 esta tasa sube hasta un 17%, y con consecuencia se dando lugar a incrementar la informalidad en el trabajo juvenil.

Por otro lado, en el año 2004 en adelante se intenta recuperar la inserción laboral de los jóvenes dentro del mercado de trabajo, por ello en los años 2009 se posiciona la tasa de desempleo juvenil en un 13%, mientras que en el año 2011 en un 13,1%, incrementándose paulatinamente en los años siguientes, es decir que los países con economías desarrolladas y en desarrollo aún se presenta el desempleo en los jóvenes, así como también se presentan los peligros sociales que derivan de la falta de trabajo, y la inactividad prolongada, esto significaba contar en los países de una generación perdida, que se integraba por jóvenes que se desvinculan por completo del mercado de trabajo (Quispe, Sánchez, y Arellano, 2019, p. 57).

Específicamente respecto al contrato juvenil en el Ecuador, surge como una nueva modalidad de trabajo a inicio del año 2016, el cual fue nace mediante la iniciativa

presentada de ley de carácter económica urgente denominada como la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, la cual fue promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 720 con fecha 28 de marzo de 2016, la cual consta de 10 artículos de los cuales se reforman 5 normas jurídicas, entre las cuales se encuentran, el Código de Trabajo, la ley de Pasantías en el Sector Empresarial, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley de Seguridad Social, y la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El contrato juvenil que se incluye como reforma en el Código del Trabajo se encuentra regulado en el capítulo II para la creación del Trabajo Juvenil, añadiéndose el Parágrafo 3 del Contrato de Trabajo Juvenil, en donde se encuentran los artículos que tratan específicamente sobre este nuevo contrato.

2.2 Marco Legal

2.2.1 El derecho al trabajo en el ámbito normativo

El derecho al trabajo se encuentra consagrado principalmente en la Constitución de la República del Ecuador específicamente en el artículo 32 que dispone de manera clara lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, además es considerado como fuente de realización personal y base de la economía. De este modo el Estado garantizará a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, así como también una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, al igual que el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado por las personas.

Como se ha dispuesto en el ámbito constitucional el trabajo es reconocido como un derecho de todas las personas, mediante el trabajo pueden obtener los recursos

económicos que les permitan satisfacer las necesidades básicas personales e incluso las de su familia, puesto que el Estado garantiza a las personas empleo con el cual puedan las personas mantenerse.

Este mismo derecho se encuentra establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo que dispone la obligatoriedad del trabajo, determinándose que el trabajo es un derecho y un deber social, además que el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones que se encuentran prescritas en la Constitución y las leyes.

2.2.2 Derechos de los jóvenes en la Constitución

Desde el ámbito constitucional se encuentran debidamente protegidos a los jóvenes por parte del Estado es por ello que el artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador, se dispone que:

El Estado es el encargado de garantizar los derechos de las jóvenes y los jóvenes, así también promoverá su efectivo ejercicio mediante políticas y programas, instituciones y recursos que permitan asegurar y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, además en los espacios del poder público. Así también el Estado reconocerá a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, por ello se les garantizará la salud, educación, vivienda, deporte, recreación, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. De manera especial el Estado deberá fomentar su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, haciendo énfasis en la capacitación, con la garantía de acceso al primer empleo, y efectivizando la promoción de sus habilidades de emprendimiento (Constitución de la República del Ecuador , 2021).

Como se menciona anteriormente los jóvenes al ser un grupo de doble vulnerabilidad los cuales deben ser protegidos por el Estado están debidamente reconocidos en la Supra Norma como entes de derechos, a los cuales se les debe brindar la atención prioritaria en beneficio de su desarrollo, permitiéndoles el acceso a todos los servicios básicos que les permitan tener una condición de vida adecuada.

En relación al trabajo de los jóvenes el mismo Estado, tiene la obligación de permitirles el acceso a un trabajo adecuado implementando programas, políticas que puedan hacer posibles que los jóvenes puedan contar con un empleo estable que les permita recibir una remuneración justa, evitando así la explotación laboral en contra de este grupo de personas, ya que los jóvenes son reconocidos como entes que aportan en la economía del Estado por ello merecen que se efectivicen y respeten sus derechos.

2.2.3 El contrato de trabajo juvenil en la norma jurídica

Como ya se ha mencionado en líneas anteriores mediante la emisión de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, se incluyen articulados respecto al contrato juvenil, es por ello que se reforma el Código del Trabajo incluyéndose en el párrafo 3 del contrato de trabajo juvenil.

En el Código del Trabajo se en el artículo Art. 34.1 se encuentra establecido el trabajo Juvenil, que establece que:

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 (Código del Trabajo, 2020).

De lo mencionado en el artículo anterior se puede manifestar que este contrato se lo puede efectuar entre una persona que tenga de dieciocho a veintiséis años de edad, el cual ha sido implementado en la legislación ecuatoriana con el objetivo de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, garantizando y respetando los derechos de los jóvenes trabajadores, y de este modo evitando que los mismos sean sujetos de algún tipo de explotación laboral a los cuales se encuentran expuestos, ya que la necesidad de contar con un trabajo que les permita ganar algo de dinero ha provocado que sean vulnerables ante la vulneración de sus derechos laborales.

En el artículo 34.2 del Código del Trabajo, se encuentra previstas las condiciones del trabajo juvenil, entre los cuales se encuentra que la contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que se encuentran manteniendo una relación laboral estable y directa, siendo así que, por la utilización de esta modalidad contractual, se entenderá siempre que implicará aumento del número total de los trabajadores estables del empleador.

Así mismo respecto al aporte de la seguridad social en el artículo 34.3 del Código del Trabajo se estipula que el pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual, específicamente será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, acorde a lo que establezca el IESS, siempre y cuando el número de contratos juveniles no supere el 20% del total, en relación de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. En el caso de que, si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general,

específicamente la diferencia de la aportación la pagará el empleador, además si el número de trabajadores es superior al 20% respecto de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores, que superen dicho porcentaje será pagada por el empleador.

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible que será tomado en cuenta para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más en el caso en que el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración que sea un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, podrá ser considerado como gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, siempre y cuando esta última la haya cubierto el empleador.

De ideal manera en el Código del Trabajo en el artículo 34.4 se encuentra estipulada la verificación y control de los contratos de trabajo de empleo juvenil, los cuales deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 del Código del Trabajo; por ello la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta únicamente cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses.

Los empleadores, cuando suscriban cada uno de estos contratos, tendrán que cumplir con lo dispuesto en el Código del Trabajo artículo 42 de las obligaciones del empleador, específicamente lo determinado en el numeral 7 que determina llevar un registro de trabajadores en el cual se haga constar el nombre, la edad, su procedencia, el estado civil, clase de trabajo, las remuneraciones, la fecha de ingreso y de salida, la dirección domiciliaria, el correo electrónico etc., y además la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.

Capítulo III – Metodología

3. Metodología de la investigación

Método cuantitativo

En la presente investigación se aplicó el método cuantitativo, el cual permitió recopilar datos cuantificables por medio de la aplicación de la encuesta, técnica que permitió recabar datos estadísticos confiables, la aplicación de este método permitió conocer la incidencia de la nueva modalidad de contratación juvenil en el Cantón San Miguel de Bolívar.

Con respecto a este método, el investigador Carlos Monje (2012) señala que, los investigadores utilizan el método cuantitativo para obtener datos cuantitativos que se expresan de forma numérica los cuales permiten describir fenómenos y evaluar la magnitud y confiabilidad del tema de investigación planteado.

3.1 Tipo de Investigación

Investigación bibliográfica

En el estudio efectuada se aplica este tipo de investigación, por cuanto se recurrió a información constante en libros, artículos científicos, revistas académicas y sitios web, misma información que fue debidamente analizada, este tipo de investigación es importante, por cuanto permite recabar información idónea en el proceso investigativo.

Investigación de Campo

Por medio de este tipo de investigación se acudió al lugar donde se realizó el estudio como es el Cantón San Miguel, en primer lugar, a la población participante de la investigación se le informo sobre el tema del cual se encontraba recopilando información, con el estudio de campo se logró recabar información fidedigna sobre la incidencia de la nueva modalidad de trabajo en el cantón San Miguel de Bolívar.

Investigación jurídica

Este tipo de investigación se enfoca en analizar la normativa legal, en el estudio realizada se analizó la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo con respecto a lo que implica la nueva modalidad de contratación juvenil que se incorporó en la legislación ecuatoriana.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de investigación

Encuesta

Se aplicó la técnica de la encuesta debido a que se obtendrá información relacionada contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral y demás aspectos sobre el tema de investigación, la encuesta se realizó de manera directa a la ciudadanía del Cantón San Miguel de Bolívar, los cuales proporcionaran información sobre el conocimiento de la nueva modalidad de la contratación juvenil que se desarrolló con la finalidad de reducir el desempleo que azota el país.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Se utilizó el cuestionario como un instrumento efectivo para la recolección de datos en la realización tanto de la encuesta, ya que el cuestionario permitió estructurar preguntas las cuales fueron fuente de recopilación de información, esta información se la interpreto de manera efectiva y comprensible en el proyecto investigativo.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterios de inclusión

En el proyecto investigativo fueron incluidos todos los ciudadanos que pertenecen al Cantón San Miguel de Bolívar.

Criterios de exclusión

Son excluidos de la investigación todas aquellas personas que no pertenezcan al Cantón San Miguel de Bolívar, ya que los mismos no pueden aportar información sobre la realidad social laboral que se presenta en dicho lugar.

3.4 Población y muestra

Población

La población está conformada por los habitantes del Cantón San Miguel de la Provincia de Bolívar que de acuerdo al último censo posee una población de 5. 981 habitantes.

Para el desarrollo de la investigación se utiliza la fórmula propia de la muestra finita., puesto que existe una población establecida.

$$N= 5. 981$$

$$Z= 1,960$$

$$P= 50,00\%$$

$$Q= 50,00\%$$

$$e= 5,00\%$$

$$n = \frac{N * Za^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + Za^2 * p * q}$$

Calculo

$$n = \frac{5.981 * 1,96^2 * 50 * 50}{5^2 * (5.981 - 1) + 1,96^2 * 50 * 50}$$

$$n = \frac{57441524}{159104} = 361.03$$

N= 361 habitantes.

Muestra

La muestra de la población a encuestar tras aplicar la fórmula del muestreo probabilístico es de 361 habitantes del Cantón San Miguel de Bolívar.

3.5 Localización geográfica del estudio

El estudio se realizará en el Cantón San Miguel de la provincia de Bolívar.

Figura 1 Mapa del Cantón San Miguel



Capítulo IV – Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Pregunta 1: ¿Conoce Usted que el trabajo es un derecho humano de todas las personas?

Tabla 1

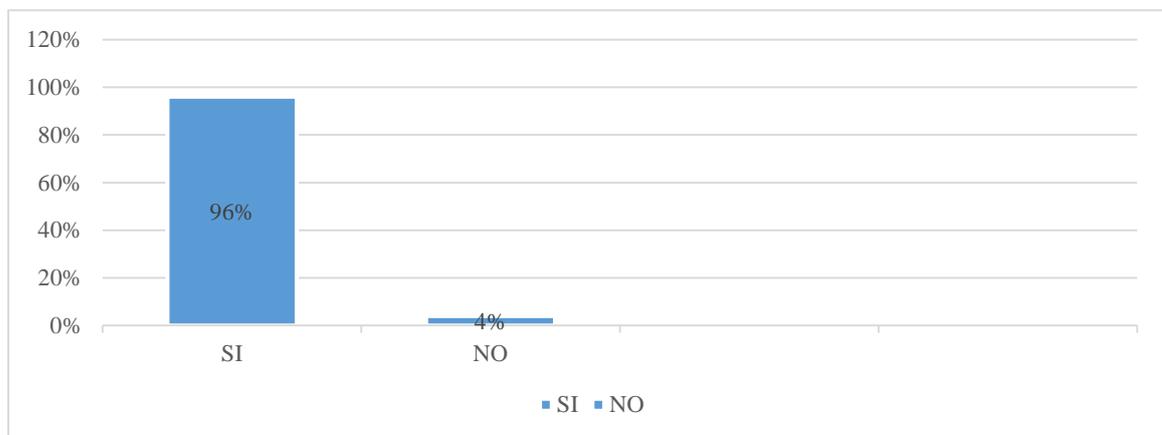
Derecho al trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	350	96%
NO	11	4%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 2

Derecho al trabajo.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: En relación con la interrogante sobre conocer que el trabajo es un derecho, de los 361 habitantes encuestados; el 92% mencionó que, si conocen que el trabajo es un derecho; mientras que el 4% de los encuestados mencionan no conocer que el trabajo es un derecho. Efectivamente el trabajo es un derecho que se encuentra reconocido en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, este derecho asiste a todas las personas y les permite obtener los recursos económicos necesarios y suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

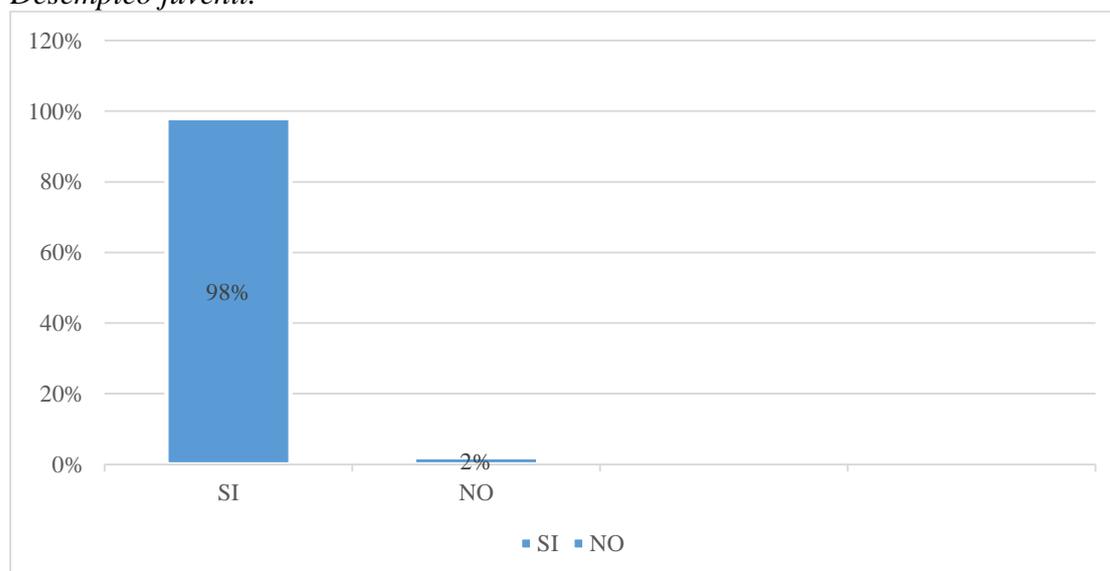
Pregunta 2: ¿Considera Usted que actualmente existe desempleo juvenil en el Cantón San Miguel?

Tabla 2
Desempleo juvenil.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	355	98%
NO	6	2%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 3
Desempleo juvenil.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: De la pregunta efectuada sobre creer que actualmente existe desempleo juvenil en el Cantón San Miguel, los encuestados en un 98% mencionaron que actualmente si existe desempleo juvenil, por otra parte, el 2% de los encuestados mencionaron que no existe desempleo juvenil. Es evidente que ante la presencia de la crisis económica que está viviendo el país, por la falta de recursos económicos y por el mal manejo y falta de policías del actual gobierno, ha afectado al sector juvenil que ante el desempleo no han logrado obtener un trabajo estable que les permita ganar ingresos para su sustento personal y la de su familia.

Pregunta 3: ¿Conoce usted si los jóvenes entre 18 a 26 años de edad han logrado ser mediante la nueva modalidad del contrato de trabajo juvenil?

Tabla 3

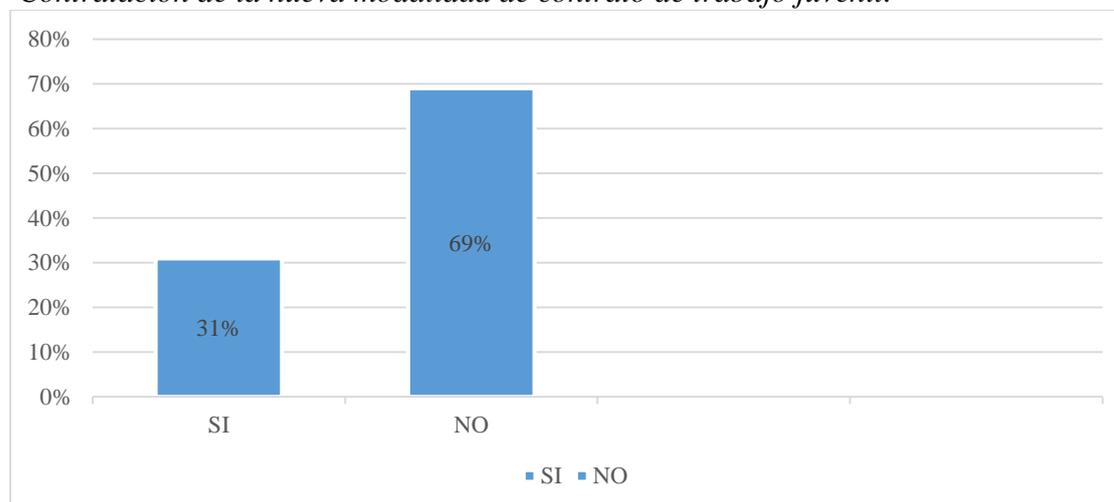
Contratación de la nueva modalidad de contrato de trabajo juvenil.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	111	31%
NO	250	69%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 4

Contratación de la nueva modalidad de contrato de trabajo juvenil.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: De los 361 encuestados en la pregunta de si conocen que los jóvenes de entre 18 y 26 años de edad pueden ser contratados mediante la modalidad del contrato de trabajo juvenil, el 31% manifestó que, si conocen de esta modalidad de trabajo, por el contrario, en su gran mayoría del 69% de los encuestados mencionaron no conocer sobre la modalidad del contrato de trabajo juvenil. El contrato de trabajo juvenil se encuentra debidamente regulado en el artículo 34.1 del Código del trabajo, este es un convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven que tiene entre 18 a 26 años, los cuales prestaran sus servicios bajo relación de dependencia, esta nueva modalidad de contratación fue creada con la finalidad de impulsar el empleo en el sector juvenil.

Pregunta 4: ¿Cree Usted que si los jóvenes que no realizan el respectivo contrato de trabajo juvenil con su empleador son vulnerados en sus derechos laborales?

Tabla 4

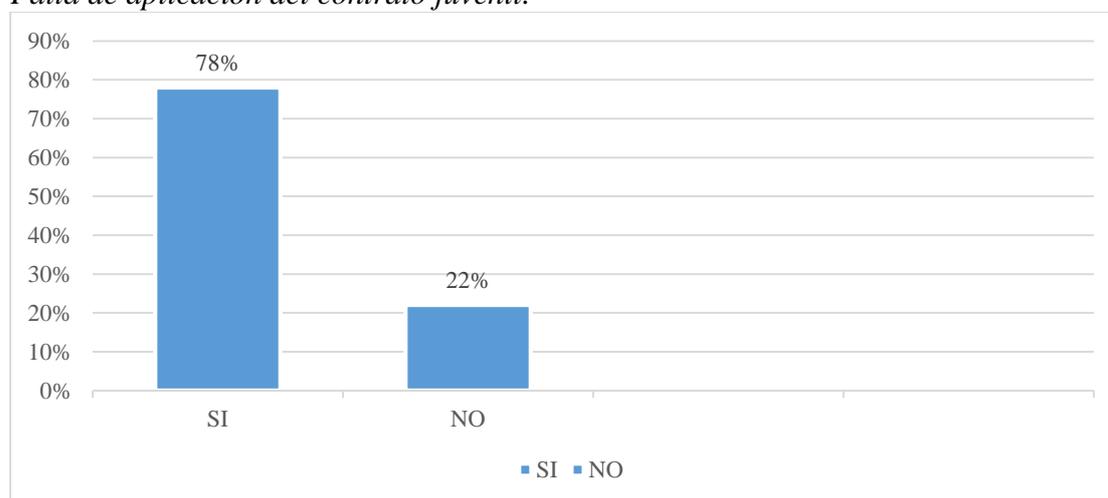
Falta de aplicación del contrato juvenil.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	280	78%
NO	81	22%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 5

Falta de aplicación del contrato juvenil.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: Los 361 encuestados procedieron a emitir la siguiente información, en su mayoría el 78% cree que al no realizarse el contrato de trabajo juvenil con el empleador los jóvenes trabajadores si son vulnerados en sus derechos laborales; mientras que en una minoría del 22% consideran que al no realizarse el contrato de trabajo juvenil con el empleador no se vulneran los derechos laborales de los jóvenes trabajadores. Cuando no existe de por medio un contrato de trabajo juvenil conforme lo estipulado en la ley, esto obviamente genera desventajas y vulneraciones de derechos para el sector de trabajadores jóvenes, los cuales por tratar de obtener ingresos muchas de las veces son coaccionados a no prestar sus servicios mediante la suscripción de un contrato laboral.

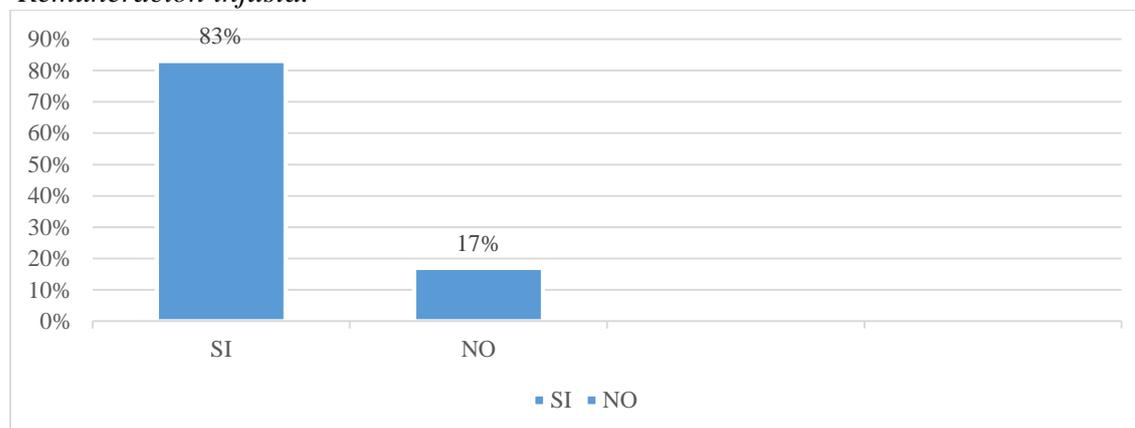
Pregunta 5: ¿Considera que ante la falta de empleo los jóvenes se ven obligados a aceptar trabajos con una remuneración injusta?

Tabla 5
Remuneración injusta.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	300	83%
NO	61	17%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 6
Remuneración injusta.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: Sobre la pregunta de la falta de empleo para los jóvenes, implica que acepten trabajos donde se les pague una remuneración muy baja; el 83% de las personas encuestadas dieron a conocer que la falta de empleo para los jóvenes si les doblega acepta trabajos en los cuales se les paga una remuneración muy baja e injusta; por otra parte el 17% de las personas encuestadas dieron a conocer que ante la falta de empleo los jóvenes no son obligados a aceptar trabajos en los cuales se les pague una remuneración muy baja. Ante la problemática del desempleo el encarecimiento de la canasta básica la falta de atención por parte del gobierno para implementar nuevas fuentes de empleo causa que los jóvenes acepten cualquier tipo de trabajo con remuneración injusta que no les permite cubrir en su totalidad sus gastos, aun así, los jóvenes buscan trabajo para en algo tratar de cubrir sus necesidades básicas.

Pregunta 6: ¿Cree Usted que los jóvenes al trabajar mediante el contrato de trabajo juvenil pueden acceder a una vida digna?

Tabla 6

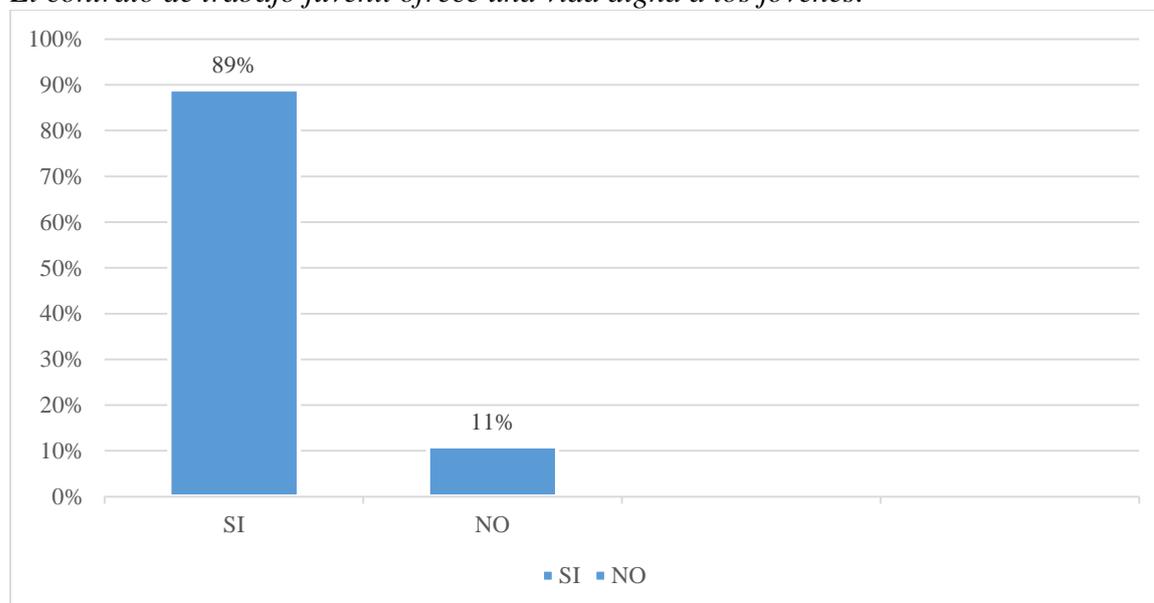
El contrato de trabajo juvenil ofrece una vida digna a los jóvenes.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	320	89%
NO	41	11%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 7

El contrato de trabajo juvenil ofrece una vida digna a los jóvenes.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: De la pregunta sobre realizar un contrato de trabajo juvenil, permite que los jóvenes accedan a una vida digna; en su gran mayoría del 89% de los encuestados manifestaron que los jóvenes al trabajar mediante la modalidad del contrato de trabajo juvenil si puede acceder a una vida digna; mientras que en su minoría el 11% de los encuestados mencionaron que el contrato de trabajo juvenil, no les permite acceder a una vida digna a los jóvenes. Los jóvenes que prestan sus servicios laborales mediante el contrato de trabajo juvenil si pueden acceder a una condición vida digna, ya que mantiene una estabilidad económica que les permite cubrir las necesidades básicas, durante un cierto tiempo conforme a lo determinado en la ley.

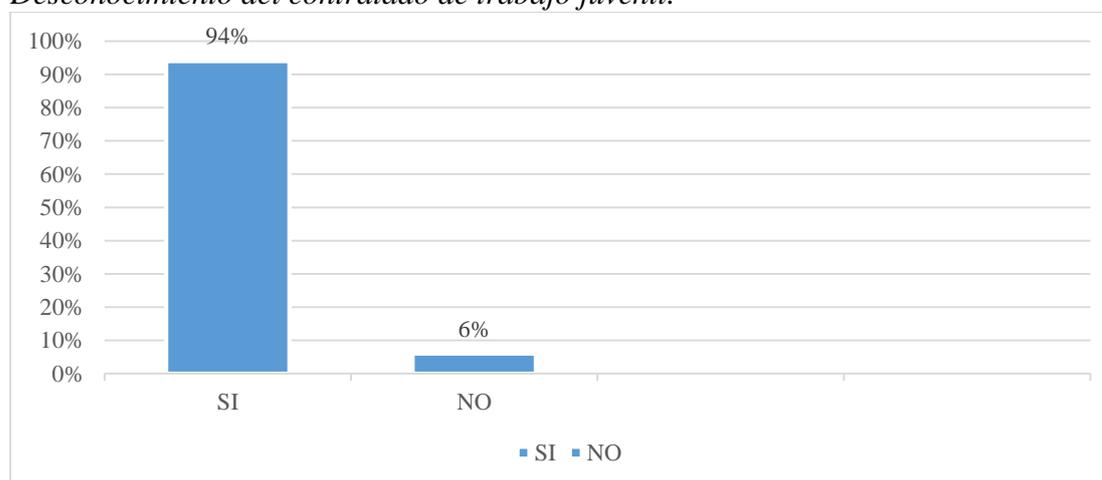
Pregunta 7: ¿Considera Usted que los empleadores se aprovechan de los jóvenes que desconocen la existencia del contratado de trabajo juvenil?

Tabla 7
Desconocimiento del contratado de trabajo juvenil.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	340	94%
NO	7	6%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 8
Desconocimiento del contratado de trabajo juvenil.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: En relación con la interrogante el 94% de las personas encuestadas mencionaron que los de empleadores si se aprovechan del desconocimiento de los jóvenes sobre el contrato de trabajo; por el contrario, el 6% de las personas encuestadas mencionaron que los empleadores no se aprovechan del desconocimiento de los jóvenes sobre la existencia del contrato de trabajo juvenil. Es evidente que ante el desconocimiento de los jóvenes de la existencia del contrato de trabajo juvenil son propensos a que los empleadores se aprovechen, ya que, sin la realización de este contrato, se evitan del pago de todo lo que le corresponde al trabajador joven, en especial sobre la remuneración que deben de percibir lo cual es desventajoso para este grupo de personas que tratan de ganarse la vida de manera digna.

Pregunta 8: ¿Considera Usted que la falta de experiencia de los jóvenes imposibilita ser contratados?

Tabla 8

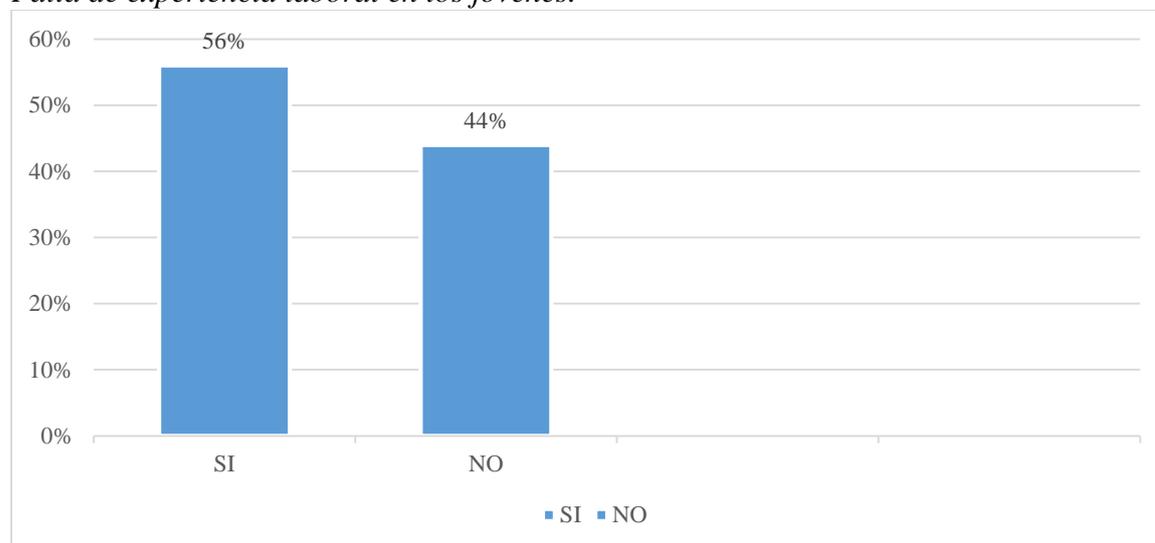
Falta de experiencia laboral en los jóvenes.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	201	56%
NO	160	44%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 9

Falta de experiencia laboral en los jóvenes.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: En la pregunta de la falta de experiencia de los jóvenes imposibilita ser contratados; los encuestados en un 56% manifestaron que la falta de experiencia de los jóvenes en el trabajo sí puede imposibilitar que los mismos sean contratados; mientras que el 44% mencionaron que la falta de experiencia de los jóvenes en el trabajo no imposibilita ser contratados. La falta de experiencia de los jóvenes en el ámbito laboral si puede influir al momento de ser contratados por un empleador, ya que los mismos tratan de buscar personas que estén en aptas o capacitadas para determinada labor, debido a que consideran que una persona con experiencia puede desempeñar mejor una actividad laboral que una persona que no tiene experiencia o conocimientos sobre la actividad que va a realizar.

Pregunta 9: ¿Considera Usted que la falta de mercado laboral en el Cantón San Miguel puede provocar que los jóvenes, se dediquen a delinquir, al consumo de algún tipo de droga, o que caigan en estado de depresión?

Tabla 9

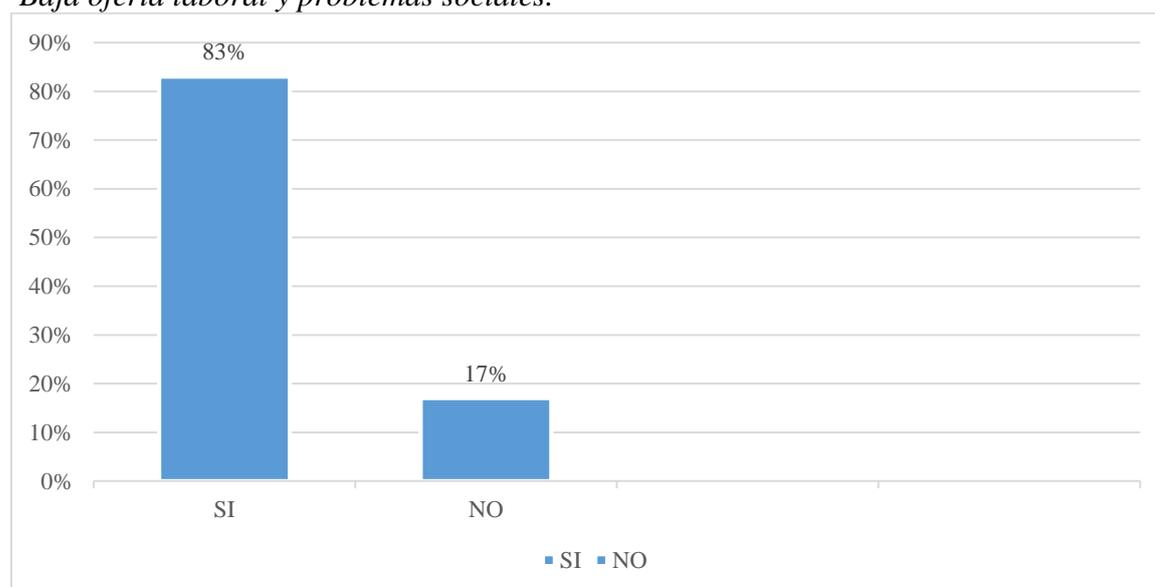
Baja oferta laboral y problemas sociales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	300	83%
NO	61	17%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 10

Baja oferta laboral y problemas sociales.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: En la pregunta de la falta de mercado laboral en el Cantón San Miguel puede ser una causa para que los jóvenes se dediquen a delinquir al consumo de algún tipo de droga o que estos caigan en algún tipo de depresión; el 83% dieron a conocer que esto sí puede ser causa para que los jóvenes caigan en algún tipo de consumo de droga se dediquen a delinquir o que los mismos sufran depresión o alteraciones por la falta de un empleo; mientras que el 17% manifestaron que la falta de un mercado laboral no causa ningún tipo de conflicto social en contra de los jóvenes que se encuentran desempleados.

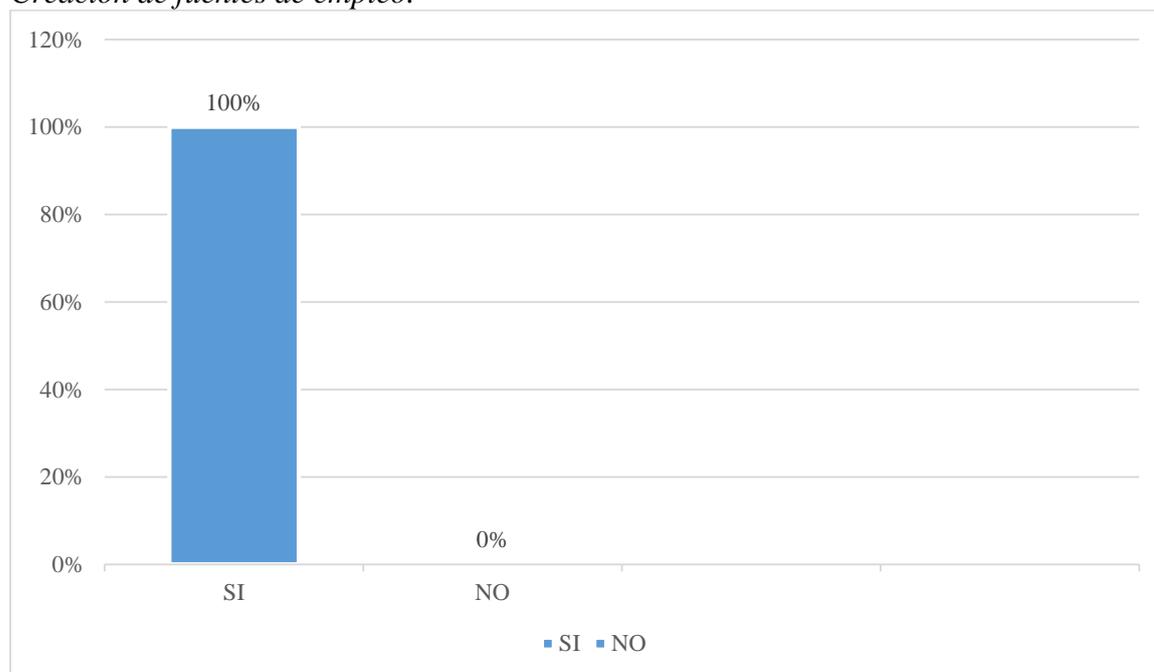
Pregunta 10: ¿Cree Usted que al crearse nuevas fuentes de empleo dentro del Cantón San Miguel se puede combatir el desempleo juvenil?

Tabla 10
Creación de fuentes de empleo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	361	100%
NO	0	0%
Total	361	100%

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Figura 11
Creación de fuentes de empleo.



Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los 361 habitantes del Cantón San Miguel en octubre de 2022.

Análisis: En relación con la pregunta de que mediante la creación de nuevas fuentes de empleo dentro del cantón San Miguel se puede combatir el desempleo juvenil, el 100% de los encuestados mencionaron que al contarse con nuevas fuentes de empleo se puede combatir el desempleo juvenil, ya que los mismos podrán tener empleos estables en los cuales ganen una remuneración justa que les permita sobrevivir y mantener un estilo de vida digna que les ayudara personalmente, así también podrán ser parte del sustento de sus familias.

4.2. Discusión

La juventud en el ámbito laboral durante muchos años fue generalmente un sector desfavorecido por parte del sistema económico del Estado, debido a la falta de oportunidades laborales y la necesidad de los jóvenes por tratar de integrarse al esquema económico capitalista por el cual se maneja el sistema del país, han provocado que se orille a la población joven a tomar empleos con salarios miserables, largas jornadas de trabajo y falta de prestaciones adecuadas, lo cual resulta perjudicial para los derechos que asisten a todo trabajador.

El contrato de trabajo juvenil, dentro de nuestra legislación ecuatoriana, fue implementado en el año 2016 mediante acuerdo ministerial que aprueba la “Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo”, misma que contiene normativa referente a la aplicación del trabajo juvenil, así se reforma el Código del Trabajo y se incluye en el parágrafo 3 al contrato de trabajo juvenil estableciéndose artículos que regula dicha modalidad de trabajo.

El Código de Trabajo regula el contrato de trabajo juvenil en el artículo 34.1, mismo que según esta normativa será aplicado para la contratación de los jóvenes de 18 a 26 años de edad, como un convenio mediante el cual un joven prestará sus servicios lícitos y personales en relación de dependencia, este tipo de contratación fue implementada con la finalidad de impulsar el empleo juvenil, siempre que se aplique dentro de las condiciones justas y dignas, de tal manera que a todo joven que sea contratado bajo esta modalidad se le garantizará el acceso al primer empleo de acorde a sus habilidades y conocimientos.

El contrato de trabajo juvenil surge en la legislación laboral con el propósito de mejorar la inserción de las y los jóvenes en el mundo laboral; a la vez tratando de

concientizar a los sectores productivos respecto de la importancia de contar con la población juvenil en sus procesos productivos, sin embargo, esto no ha sido posible, ya que la contratación juvenil es muy frágil, ante un mercado laboral marcado por la crisis económica, en la cual se evidencia que los trabajadores sean separados de sus puestos de trabajo; debido a que las empresas no cuentan con los recursos económicos suficientes para atender sus obligaciones patronales y brindar un trabajo digno a los jóvenes.

Los objetivos que persigue la nueva modalidad de contratación juvenil es promover la contratación juvenil, a través de un esquema de incentivos económicos por parte del Estado, efectuado en el sector privado, para que se contrate a los jóvenes, esto con el objetivo de reducir el desempleo juvenil y fortalecer las capacidades y conocimientos de los jóvenes que se encuentran vinculados mediante la contratación juvenil.

Un aspecto interesante y a su vez controvertido es que, para gozar de los beneficios que genera el contrato juvenil laboral, tiene que tratarse de la primera experiencia de trabajo para el joven, ya que caso contrario no opera la protección tuitiva de la ley, pero por la misma razón complica la situación de los jóvenes desempleados, pues los jóvenes al no contar con la experiencia en determinada actividad imposibilita que sean contratados y más bien son explotados laboralmente recibiendo remuneraciones injustas.

De las encuestas efectuadas en el Cantón San Miguel de Bolívar se puede extraer que ante la falta de mercado laboral para los jóvenes ha producido que el contrato de trabajo juvenil no tenga una incidencia positiva en el sector laboral, ya que al no existir fuentes de trabajo los jóvenes no pueden ingresar al mercado laboral de

manera directa, mientras que los pocos jóvenes que han conseguido un empleo lo encuentran en el sector informal y sin la legalización de un contrato de trabajo juvenil con su empleador, esto puede suceder por el desconocimiento de la existencia de esta nueva modalidad, por otro lado, los empleadores prefieren no cumplir con las obligaciones legales que exige la ley, ante el desempleo que se agudiza los jóvenes son obligados aceptar trabajos en los cuales no se les remunera de forma adecuada, por cuanto no existe un mercado laboral que le permita escoger un mejor empleo.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

La nueva modalidad de contratación juvenil nace por la necesidad de combatir el desempleo de los jóvenes en nuestro país, en lo que respecta al contratado de trabajo juvenil este es un convenio mediante el cual se puede vincular a una persona joven de entre los 18 a 26 años de edad a un empleo en relación de dependencia, y que el trabajo sea realizado en condiciones justas y dignas, fomentando la promoción de sus habilidades y conocimientos, esta modalidad de contrato se encuentra regulado por el Ministerio del Trabajo.

Los derechos que asisten en la modalidad del contrato juvenil son el derecho al trabajo establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en la misma normativa se encuentra establecido en el artículo 39, el derecho de los jóvenes a la incorporación al trabajo por parte del Estado en condiciones justas y dignas, con especial énfasis en la capacitación, en la garantía de acceso al primer empleo, así como también tienen derecho a suscribir un contrato laboral conforme lo establecido en el artículo 34.1 del Código del Trabajo, para que de esta manera se garantice su derecho a una remuneración justa.

El estudio efectuado en el Cantón San Miguel de Bolívar, permito constatar que la modalidad de contratación para los jóvenes mediante el contrato de trabajo juvenil no tiene efectividad, debido a la falta de un mercado laboral amplio que se debe a la crisis económica del país, donde las fuentes de trabajo cada vez se encuentran desapareciendo por la falta de recursos que permita a los empleadores cubrir las obligaciones para con sus trabajadores, lo cual hace muy difícil que los jóvenes sean insertados en un empleo adecuado que les permita cubrir sus necesidades personas y familiares.

5.2. Recomendaciones

El Estado debe implementar nuevas políticas públicas y programas con el debido financiamiento estatal, esto para evitar sembrar expectativas difíciles de lograr en la práctica, y que su duración sea significativa y no pasajera, esto con la finalidad de poder establecer verdaderas posibilidades de combatir el desempleo.

Es necesario la creación de nuevas fuentes de empleo dentro del Cantón San Miguel de Bolívar que beneficie a los jóvenes, así como a todas las personas en general que buscan acceder a un trabajo estable que les permita generar ingresos para satisfacer sus necesidades básicas.

Se debe impulsar la creación institutos técnicos profesionales, para que los jóvenes puedan capacitarse en alguna determinada y así tenga mayores posibilidades de ser contratados en el ámbito laboral.

Bibliografía

- Arranz, E. (5 de mayo de 2022). *Fundacion Adecco*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/#:~:text=El%20mercado%20de%20trabajo%20es,de%20paro%20de%20dicha%20regi%C3%B3n>.
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>
- Bucheli, M. (2006). *CEPAL*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5034/S0600934.pdf?sequence=1>
- Cepeda, D. (2021). *EL CONTRATO PARA JÓVENES EN FORMACIÓN Y LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES*. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, Riobamba , Ecuador . Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14060/1/UR-DER-PDI-050-2021.pdf>
- Cetrángolo, O. (24 de julio de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf
- Código del Trabajo. (22 de junio de 2020). Suplemento Registro Oficial 229. Obtenido de <https://newsite.cite.com.ec/download/codigo-del-trabajo-2022/>

- Colina, J. (2017). *Proyecto jóvenes y empleo: propuesta de un sistema integral para promover el empleo juvenil*. Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.
- Constitución de la República del Ecuador . (2021). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Durán, A. (24 de mayo de 2016). *Derecho Ecuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/trabajo-juvenil-o-primer-empleo/>
- Favarato, L. (9 de abril de 2021). *Naciones Unidas Ecuador*. Obtenido de <https://ecuador.un.org/es/124400-desafios-y-estrategias-para-promover-el-empleo-juvenil-en-el-contexto-de-la-covid-19>
- Isch, A. (2020). *Trabajo* . Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf
- Kiziryan, M. (12 de noviembre de 2015). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- López, F. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Mariana, P. (12 de octubre de 2021). *Concepto Definicion*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>
- Martínez, L. (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*. Quito: CEPAL. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49263.pdf>

- Martínez, L. (2012). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49262.pdf>
- Özden, M. (2015). *EL DERECHO AL TRABAJO*. Centro Europa - Tercer Mundo (CETIM). doi:<https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/Derecho-al-trabajo-.pdf>
- Paredes, A. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6037/1/T2529-MDE-Paredes-El%20contrato.pdf>
- Paredes, A. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Quispe, G., Sánchez, F., & Arellano, O. (2019). Los costos del contrato juvenil en las empresas industriales del Ecuador. *Revista Cumbres*, 5(11), 55 - 68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7210416>
- Resico, M. (24 de octubre de 2011). *KAS*. Obtenido de https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=5598713c-45f4-17c1-3af2-1ec4764307bd&groupId=252038

Sánchez, A. (2014). LOS JÓVENES FRENTE AL EMPLEO Y EL DESEMPLEO: LA NECESARIA CONSTRUCCIÓN DE SOLUCIONES MULTIDIMENSIONALES Y MULTIFACTORIALES. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 133-162. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n19/1870-4670-rlds-19-00133.pdf>

Sánchez, A. (2014). LOS JÓVENES FRENTE AL EMPLEO Y EL DESEMPLEO: LA NECESARIA CONSTRUCCIÓN DE SOLUCIONES MULTIDIMENSIONALES Y MULTIFACTORIALES. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 133-162. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n19/1870-4670-rlds-19-00133.pdf>

Soledispa, L., Vargas, L., & Saltos, V. (2022). Emprendimiento juvenil: Una valoración a la nueva modalidad de contrato en la legislación ecuatoriana. *Revista Publicando*.

Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 774-797. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659441>

Yepez, D. (17 de febrero de 2021). *Meythaler Zambrano Abogados.com*. Obtenido de <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/diferencias-entre-contrato-juvenil-contrato-especial-para-j%C3%B3venes-en-formaci%C3%B3n-y-pasant%C3%ADas>

Anexos



FORMATO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA: “INCIDENCIA EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN
PARA JÓVENES EN EL MERCADO EN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO
2021”

Señalar con X donde Usted considere

1.- ¿Conoce Usted que el trabajo es un derecho humano de todas las personas?

SI

NO

2.- ¿Considera Usted que actualmente existe desempleo juvenil en el Cantón San Miguel?

SI

NO

3.- ¿Conoce usted si los jóvenes entre 18 a 26 años de edad han logrado ser mediante la nueva modalidad del contrato de trabajo juvenil?

SI

NO

4.- ¿Cree Usted que si los jóvenes que no realizan el respectivo contrato de trabajo juvenil con su empleador son vulnerados en sus derechos laborales?

SI

NO

5.- ¿Considera que ante la falta de empleo los jóvenes se ven obligados a aceptar trabajos con una remuneración injusta?

SI

NO

6.- ¿Cree Usted que los jóvenes al trabajar mediante el contrato de trabajo juvenil pueden acceder a una vida digna?

SI

NO

7.- ¿Considera Usted que los empleadores se aprovechan de los jóvenes que desconocen la existencia del contratado de trabajo juvenil?

SI

NO

8.- ¿Considera Usted que la falta de experiencia de los jóvenes imposibilita ser contratados?

SI

NO

9.- ¿Considera Usted que la falta de mercado laboral en el Cantón San Miguel puede provocar que los jóvenes, se dediquen a delinquir, al consumo de algún tipo de droga, o que caigan en estado de depresión?

SI

NO

10.- ¿Cree Usted que al crearse nuevas fuentes de empleo dentro del Cantón San Miguel se puede combatir el desempleo juvenil?

SI

NO