

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
EN ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

TEMA:

LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS
JÓVENES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021

AUTOR:

Byron Santiago Ramírez Milán

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA 2023

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA

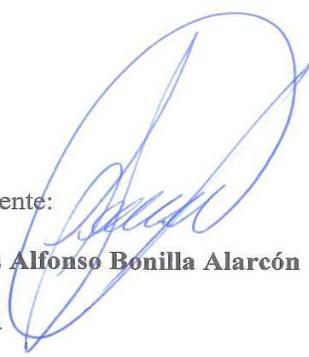
Yo, **Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **Byron Santiago Ramírez Milán**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“La precarización laboral en la relación contractual de los jóvenes en la ciudad de Guaranda año 2021”**, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que aprueba.

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

Atentamente:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

TUTOR



DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Yo; **Byron Santiago Ramírez Milán**, portador de la cedula No 0202343166, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de Investigación, con el tema: **“La precarización laboral en la relación contractual de los jóvenes en la ciudad de Guaranda año 2021”** es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;

Byron Santiago Ramírez Milán

C.I. 0202343166

ESCRITURA PÚBLICA

DECLARACION JURADA

Señor BYRON SANTIAGO RAMÍREZ MILÁN

En la ciudad de Guaranda, capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día JUEVES, TRECE DE JULIO DE DOS MIL VEINTITRÉS, ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece el señor **BYRON SANTIAGO RAMÍREZ MILÁN**. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltero, capaz de contraer obligaciones, domiciliado en esta ciudad de Guaranda, con número de teléfono móvil 0959106594, a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuyas copias adjunto a esta escritura. Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado en forma separada, de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenaza, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene que decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declaran lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogado, manifiesta que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado: " LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS JÓVENES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". (Hasta aquí la declaración jurada rendida por el compareciente la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal). Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue al compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firman conmigo en unidad de acto, e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe. -



Señor BYRON SANTIAGO RAMÍREZ MILÁN

C.C. 0202343166

Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA



Document Information

Analyzed document Final (Byron Ramirez).docx (D171997223)

Submitted 2023-07-11 17:40:00

Submitted by

Submitter email byramirez@mailes.ueb.edu.ec

Similarity 4%

Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Byron Santiago Ramírez Milán**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 1804981736, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS JÓVENES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021” Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor



Byron Santiago Ramírez Milán

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia y hermanos quienes siempre confiaron en mí; a mis padres Gloria Milán y Santiago Ramírez quienes me dieron sus enseñanzas a lo largo de mi vida y fueron los soportes principales durante todo el proceso.

A la memoria de mi abuelita Concepción Fogacho a quien le debo muchas cosas en mi vida y que desde el cielo me ilumina para seguir adelante en mis proyectos.

Byron Santiago Ramírez Milán

AGRADECIMIENTO

He culminado con paso firme una meta del camino que comenzó años atrás con el fin de progresar académicamente y profesionalmente, mis más sinceros agradecimientos.

A mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla por la colaboración y conocimientos que con la mayor y mejor disposición llevo al termino de presente trabajo.

A mi amiga Belén Monar por su predisposición de tiempo para apoyarme en el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad de Bolívar primordialmente a la Facultad de Jurisprudencia mi alma mater que me acogió como estudiante.

Byron Santiago Ramírez Milán

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| CERTIFICACIÓN DE AUTORIA | I |
| DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA..... | II |
| DEDICATORIA..... | VI |
| AGRADECIMIENTO | VII |
| ÍNDICE..... | VIII |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | XII |
| ÍNDICE DE ILUSTRACIONES | XIII |
| RESUMEN | XIV |
| CAPÍTULO I | 1 |
| 1. Problema..... | 1 |
| 1.1 Título | 1 |
| 1.2 Introducción..... | 1 |
| 1.3 Planteamiento del problema | 3 |
| 1.4 Hipótesis | 4 |
| 1.5 Variables | 4 |
| 1.6 Objetivos..... | 4 |
| 1.6.1 Objetivo General..... | 4 |
| 1.6.2 Objetivo Específico | 4 |

| | |
|--|----|
| 1.7 Justificación | 5 |
| CAPÍTULO II..... | 7 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.1 Marco Histórico..... | 7 |
| 2.2 Marco Doctrinario | 8 |
| 2.2.1 Trabajo..... | 8 |
| 2.2.2 Jovenes frente al trabajo | 8 |
| 2.2.4 Precarización Laboral | 9 |
| 2.2.5 Formas del trabajo precario (según la norma nacional) | 10 |
| 2.3 Marco Legal..... | 11 |
| 2.3.2. Relación contractual de trabajo | 13 |
| 2.3.3 El trabajo precario y los derechos laborales | 16 |
| 2.3.4 Sanciones frente a la precarización laboral | 23 |
| CAPITULO III | 26 |
| 3. Metodología..... | 26 |
| 3.1 Método de la investigación..... | 26 |
| 3.2 Tipo de investigación | 26 |
| 3.2.1 Investigación de campo | 26 |
| 3.2.2 Investigación Historica | 26 |
| 3.3 Nivel de investigación | 27 |

| | |
|---|----|
| 3.3.1 Investigación Descriptiva | 27 |
| 3.3.2 Investigación Exploratoria..... | 27 |
| 3.4 Método de investigación..... | 27 |
| 3.4.1 Método síntesis | 27 |
| 3.4.2 Método deductivo..... | 27 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 3.5.1 Observación directa | 28 |
| 3.5.2 Encuesta..... | 28 |
| 3.5.2 Cuestionario..... | 28 |
| 3.6 Criterio de inclusión y criterio de exclusión..... | 28 |
| 3.6.1 Criterio de inclusión | 28 |
| 3.6.2 Criterio de exclusión..... | 28 |
| 3.7 Población y muestra | 29 |
| 3.7.1 Población: | 29 |
| 3.7.2 Muestra: | 29 |
| 3.8 Localización geográfica del estudio | 29 |
| CAPITULO IV | 30 |
| 4. Resultados y Discusión..... | 30 |
| 4.1 Discusión | 42 |
| CAPITULO V | 44 |

| | |
|---------------------------|----|
| 5.1 Conclusiones..... | 44 |
| 5.2 Recomendaciones | 44 |
| Bibliografía..... | 46 |
| Anexos | 51 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. ¿Usted se encuentra laborando bajo la suscripción de un contrato de trabajo escrito? | 30 |
| Tabla 2. ¿Usted qué nivel de instrucción académica tiene? | 31 |
| Tabla 3. ¿Sabe que es precarización laboral? | 32 |
| Tabla 4. ¿Usted ha sido víctima de precarización laboral? | 33 |
| Tabla 5. ¿Al ser víctima de precarización laboral, ha afectado en el desempeño laboral ... | 34 |
| Tabla 6. ¿Considera usted, que por ser joven es más proclive a sufrir precarización laboral? | 36 |
| Tabla 7. ¿Usted como joven se encuentra desempeñando una actividad en base a su preparación académica?..... | 37 |
| Tabla 8. ¿Existen oportunidades laborales para jóvenes en la ciudad de Guaranda?..... | 38 |
| Tabla 9. ¿Cuándo usted ingreso a trabajar a más de la remuneración se le cancelan las demás prestaciones que determina la ley? | 39 |
| Tabla 10. ¿Considera que existe protección parte para del estado ecuatoriano frente a la precarización laboral para los trabajadores?..... | 41 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| Ilustración 1. ¿Usted se encuentra laborando bajo la suscripción de un contrato de trabajo escrito?..... | 30 |
| Ilustración 2. ¿Usted qué nivel de instrucción académica tiene?..... | 31 |
| Ilustración 3. ¿Sabe que es precarización laboral? | 32 |
| Ilustración 4. ¿Usted ha sido víctima de precarización laboral?..... | 33 |
| Ilustración 5. ¿Al ser víctima de precarización laboral, ha afectado en el desempeño laboral | 35 |
| Ilustración 6. ¿Considera usted, que por ser joven es más proclive a sufrir precarización laboral? | 36 |
| Ilustración 7. ¿Usted como joven se encuentra desempeñando una actividad en base a su preparación académica?..... | 37 |
| Ilustración 8. ¿Existen oportunidades laborales para jóvenes en la ciudad de Guaranda? . | 38 |
| Ilustración 9. ¿Cuándo usted ingreso a trabajar a más de la remuneración se le cancelan las demás prestaciones que determina la ley?..... | 40 |
| Ilustración 10. ¿Considera que existe protección parte para del estado ecuatoriano frente a la precarización laboral para los trabajadores?..... | 41 |

RESUMEN

La presente investigación radica en el fenómeno de la precariedad laboral dentro del mercado laboral, donde se pretende establecer las condiciones que vincula al trabajador joven y las condiciones para desarrollarse en el ámbito laboral, ya que dentro del tema abordado al hablar de la precarización laboral se inmiscuye a la inestabilidad del empleo, donde se ven restringidos varios derechos laborales. Se debe tener en cuenta que la precariedad laboral es aquella situación donde los trabajadores son objetos a la inseguridad e irrespeto de lo contemplado como garantías del trabajo; donde se relaciona al escaso acceso a la seguridad social, salarios que desmerecen el trabajo brindado, excesivas horas de trabajo sin una remuneración justa, e incluso en el ambiente laboral que desencadena afectaciones tanto físicas como psicológicas de los trabajadores y finalmente desemboca en el desempleo; a esto se incluye que los jóvenes en la actualidad son propensos a desarrollar actividades laborales bajo la precarización laboral, ya que el poco conocimiento, la necesidad de abrirse al campo laboral y la necesidad de adquirir y conservar el empleo, aceptan condiciones de trabajo que claramente recae en el fenómeno objeto al estudio.

El primer capítulo va a consistir en los antecedentes históricos que engloba todo lo referente a la historia de la precarización laboral desde varias perspectivas, lo cual permitirá tener pilares fundamentales para el desarrollo del proyecto de investigación, esto dará inicio para poder determinar el objetivo de la realidad de la precariedad laboral al igual si inmiscuirá en la definición concreta de jóvenes trabajadores, donde se contemplará las condiciones en las que laboran, también el proyecto de investigación se sustentará bajo estudios, investigaciones, doctrina, jurisprudencia etc.

Y tiene como finalidad realizar una síntesis clara y concisa sobre el proyecto, considerando la temática abordada, la justificación de la investigación que se propone, la

metodología que se utilizará y se indicara cuáles serán los resultados esperados. Al igual mencionar la necesidad que existe en el Ecuador para el respeto de la normativa legal y se formule medidas que permita evaluar y disminuir de manera urgente la precarización laboral.

Palabras Claves: Precarización laboral, realidad, condiciones de trabajo, derechos laborales, fenómeno.

ABSTRAC/ SUMMARY

The present investigation is based on the phenomenon of labor insecurity within the labor market, where it is intended to establish the conditions that link the young worker and the conditions to develop in the workplace, since within the topic addressed when talking about labor precariousness, it interferes with the instability of employment, where various labor rights are restricted. It should be taken into account that job insecurity is that situation where workers are subjected to insecurity and disrespect for what is contemplated as job guarantees; where it is related to little access to social security, wages that detract from the work provided, excessive hours of work without fair remuneration, and even in the work environment that triggers both physical and psychological effects on workers and finally leads to unemployment; This includes the fact that young people are currently prone to developing work activities under job insecurity, since little knowledge, the need to open up to the labor field and the need to acquire and maintain employment, accept working conditions that clearly falls on the phenomenon under study.

The first chapter will consist of the historical background that encompasses everything related to the history of job insecurity from various perspectives, which will allow having fundamental pillars for the development of the research project, this will start to determine the objective of the investigation. reality of job insecurity as well as if it will

interfere in the specific definition of young workers, where the conditions in which they work will be considered, also the research project will be supported by studies, investigations, doctrine, jurisprudence, etc.

And its purpose is to make a clear and concise synthesis about the project, considering the topic addressed, the justification of the research that is proposed, the methodology that will be used and it will be indicated that the expected results will be. As well as mentioning the need that exists in Ecuador for the respect of legal regulations and formulating measures that allow evaluating and urgently reducing labor precariousness.

Keywords: labor precariousness, reality, working conditions, labor rights, phenomenon.

CAPÍTULO I

1. Problema

1.1 Título

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS JÓVENES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021.”

1.2 Introducción

El desarrollo del presente proyecto de investigación presenta las condiciones en las cuales se desarrolla una relación contractual de trabajo con los jóvenes y cuál es la incidencia en que ellos recaigan en la precarización laboral, la temática se va desarrollando bajo conceptos que faciliten la comprensión del lector, comprendiendo así la realidad existente en las relaciones de trabajo que se encuentran concebidas en la normativa legal vigente. Es así, que la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) contempla que se prohíbe cualquier forma de precarización laboral: como la intermediación, tercerización y contratación por horas, afectando los derechos de los trabajadores; en concordancia con lo que establece el Mandato Constitucional N° 8, donde establece que “ Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades que se dedique la empresa o empleador.” (Asamblea Constituyente, art1).

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021), en el Boletín Técnico N° 09 - 2021 –ENEMDU contempla que a nivel nacional en el año 2021 ha existido un porcentaje considerable del 26.6% referente al empleo no adecuado, ya que lo trabajadaros no cuentan

con una suficiente jornada para desarrollar el trabajo para el cual fue encomendado, al igual la remuneración insatisfactoria y el escaso acceso a demás derechos laborales hablando de la población en general, pero que sucede con los jóvenes trabajadores que se encuentran laborando bajo una relación contractual de trabajo, puesto que al tener la necesidad de trabajar o ejercer alguna actividad laboral e ingresar al campo laboral, se enfrenta principalmente a la falta de oportunidades, inexperiencia laboral, y escaso acceso a la educación; lo cual ha desencadenado inseguridad y cuando logra tener un empleo recaen normalmente en la precarización laboral.

1.3 Planteamiento del problema

En el Ecuador, el desempleo en el año 2021 se ha convertido en un fenómeno social a raíz de la emergencia sanitaria, misma que ha conllevado una crisis financiera repercutiendo al cierre de empresas, despidos y reducción de personal en instituciones, este es uno de los principales factores que ha conllevado a deteriorar las condiciones laborales afectando principalmente a jóvenes en busca de un empleo.

Con lo antes expuesto se puede evidenciar que el desempleo conlleva a que exista la precarización laboral en el Ecuador, desembocando a que los empleadores vean como una oportunidad de no garantizar el derecho al trabajo, donde los jóvenes incluso con títulos de tercer y cuarto nivel que buscan una oportunidad laboral se vean exentos a aceptar toda precariedad laboral.

¿Cuáles son las condiciones de precarización laboral a partir de la necesidad del trabajo joven en la ciudad de Guaranda en el año 2021?

1.4 Hipótesis

Los jóvenes que laboran bajo una relación contractual en la ciudad de Guaranda, son susceptibles a ser víctimas de precarización laboral, ya que se vulnera varios derechos laborales plasmados en las normativas legales.

1.5 Variables

Variable independiente

Los jóvenes que laboran bajo una relación contractual en la ciudad de Guaranda.

Variable dependiente

Son susceptibles a ser víctimas de precarización laboral.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Investigar la realidad laboral de los jóvenes y la precarización de los que son objetos por su necesidad de contar con un trabajo.

1.6.2 Objetivo Específico

1. Fundamentar jurídicamente y doctrinariamente el derecho al trabajo, así como también la precarización laboral que afecta al trabajador.
2. Investigar intrínsecamente la normativa vigente, con respecto a los derechos laborales que tienen los jóvenes.
3. Comprobar la falta del desempleo y la precarización laboral en los jóvenes radicados en la ciudad de Guaranda.

1.7 Justificación

La problemática de la precariedad laboral en la sociedad a nivel global, la evidente vulneración de derechos laborales que adquiere el trabajador al encontrarse en una relación contractual, según lo contemplado por la OIT, menciona distintas condiciones donde recae el trabajo precario como: “i. los salarios bajos; ii. escasa o nula protección frente al despido; iii. el decadente acceso a la protección social y demás beneficios que adquiere una persona al encontrarse asociado a un empleo” (Organización Internacional del Trabajo, 2012, pág. 34). Es decir, el trabajador al encontrarse laborando bajo alguna de las condiciones mencionadas recae inherentemente sobre un nocivo mercado laboral de desestabilización para ejercer de manera plena e íntegra todo lo que engloba el derecho al trabajo.

La evolución dentro de la transformación del mundo del trabajo en la sociedad, es una esfera importante en el desarrollo de la vida de las personas, pero con el constante crecimiento de actividades laborales en varias ocasiones acrecienta las condiciones de precariedad. Dentro de América Latina existe diversas investigaciones y estudios referente al empleo precario. La presente investigación busca contribuir al estudio y reflexión sobre el fenómeno de la precarización laboral, con la única finalidad de hallar un concreto análisis que refleje la realidad de la situación particular de los jóvenes al encontrarse en un contexto precario y vulnerable dentro de una relación contractual de trabajo.

La situación de los trabajadores en el Ecuador, ha empeorado en el transcurso del tiempo y en especial los jóvenes al querer ingresar al campo laboral y encontrarse en situaciones de necesidad, por adquirir un empleo, son mayormente susceptibles a aceptar trabajos que no cumplan con condiciones aptas para el desempeño de dicho trabajo. Principalmente la investigación se justifica en que no existe estudios profundos sobre la

precariedad laboral dentro de una relación contractual en los trabajadores jóvenes de la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar.

En conclusión, el análisis histórico de los mercados laborales en Ecuador nos indica una marcada tendencia hacia la precarización y la informalidad.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

La magnitud de la presencia del fenómeno social de la precariedad laboral y al conocer que el principal desafío de los gobiernos es aumentar la oferta de empleos de calidad, es necesario conocer la realidad del mercado laboral en Ecuador. A modo de historia a partir de la década de los ochenta y noventa se evidencia rasgos evidentes de flexibilidad laboral, fundamentadas en políticas neoliberales que fomentaron la tercerización y como modalidad la contratación por horas; durante los años de 1979-1984 se implementó el décimo quinto sueldo y se contempla la ley para la jornada laboral de cuarenta horas y en los inicios de los años 90 se aprueba la “Ley de Régimen de Maquila” y la contratación a tiempo parcial laboral. Según un estudio realizado por (FLACSO, 2004) contempla que la precariedad laboral es un costo social pues tiene cambios en el desarrollo del empleo en América Latina como consecuencia de “la globalización, la privatización y la desregulación que en definitiva ha significado la generalización de contratos “atípicos” e incluso el incremento de trabajadores sin contrato de trabajo escrito” (pág. 3).

A partir de la dolarización en los inicios de los años 2000, el gobierno centró la atención en el costo de mano de obra y condiciones laborales, donde dentro del mercado laboral ecuatoriano se ha caracterizado por altos niveles de inestabilidad y flexibilidad laboral, se debe mencionar que en la búsqueda de empleo el mercado laboral se torna de manera heterogéneo, ya que incursionan hombres como mujeres; pero la población con menos oportunidades de encontrar un empleo adecuado son los jóvenes, e incluso al

encontrarse ocupando alguna plaza de trabajo ellos son vulnerables a encontrarse en un estado de inestabilidad laboral.

2.2 Marco Doctrinario

2.2.1 Trabajo

El trabajo fuente de realización personal, donde el Dr. Bonilla (2019) menciona al trabajo como “Aquella actividad de esfuerzo humano susceptible de percibir un estipendio económico” (pág. 36). Es decir el ser humano en alguna etapa de su vida tiene una conexión inherente con el trabajo, ya que con el fin de obtener una valoración económica, busca tener un mejor estilo de vida ya sea este personal o familiar. Al igual, el autor Mujica (2012) define al trabajo como “ la acción realizada a cabo por un sujeto mediante su esfuerzo físico como mental, con un fin económico” (pág. 12). Lo cual realza como principal finalidad del trabajo es el brindar los servicios lícitos y personales de una persona natural, ya sea mediante el esfuerzo intelectual o físico, con el único fin de tener una prestación económica.

2.2.2 Jóvenes frente al trabajo

La juventud es aquel proceso que lleva a la adultez, donde se da fin a la infancia; el Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, señala que para hablar de juventud se entiende a un fin de un ciclo de la persona, aquí se da la “consolidación de su identidad, adquisición de nuevas responsabilidades, conformación de una familia, búsqueda de la autonomía económica y los roles sociales se transforman en cuanto a la valorización de sus opiniones y sus expectativas” (pág. 1). En esta etapa la necesidad de buscar oportunidades para el éxito laboral y profesional de la persona es el fin de los jóvenes.

Pero, en la actualidad los jóvenes, son uno de los grupos de mayor desempleo en el mundo, puesto que existe escaso acceso al mercado laboral, por diferentes situaciones como:

la falta de experiencia, falta de oportunidades, la deserción de la educación, el estrato social al cual pertenece los jóvenes y la falta de estrategias y programas, que incentiven la creación de políticas y proyectos que genere mayor apoyo al trabajo joven, e incluso se debe mencionar que aquellos jóvenes que se encuentran bajo una relación de trabajo en varias situaciones tienen fragilidad laboral, puesto que recaen sobre la precarización laboral; ya que generalmente es su primer empleo y por conservarlo y adquirir experiencia aceptan condiciones de trabajo que vulneran sus derechos como trabajadores.

En la sociedad existe una evidente vulnerabilidad juvenil frente al trabajo ya que según (Organización Internacional del Trabajo, 2007) detalla que la “la temprana inserción en la precariedad del mercado laboral, deserción escolar, y la desocupación” (pág. 30); son principales factores en los que se desenvuelven los jóvenes en su vida social.

2.2.4 Precarización Laboral

La precariedad desde el punto de vista universal, se la define como aquella falta de seguridad o carencia de recursos para la realización de algún fin y al hablar de precariedad laboral se lo puede constituir como la vulneración de la constitución de los marcos legales laborales es decir aquellos derechos del trabajador donde atenta contra la seguridad, sueldos o salarios, por mencionar algunos, lo cual afecta inherente mente y desestabiliza al trabajador de manera emocional y económica e imposibilita la planificación correcta de un buen estilo de vida, a partir de las condiciones laborales.

Para Padilla, (2019) lo define de manera técnica como; “ Aquella situación que sufren los trabajadores, donde la principal característica es la inestabilidad en la contratación al igual la vulneración que engloba algunos derechos laborales”. Es decir aquí infiere de gran manera las largas jornadas de trabajo sin la correspondiente remuneración, o que este trabajo recaiga

sobre un ambiente precario afectando la salud tanto física como psicológica de un trabajador.
(Padilla, 2019)

2.2.5 Formas del trabajo precario (según la norma nacional)

1. Intermediación Laboral

Según el blog Adecco (2020) comprende a la intermediación laboral como; “un conjunto de acciones que están destinadas a poner en contacto a los trabajadores que buscan un empleo con las distintas ofertas que existen en el mercado en las que su perfil puede encajar.” (Adecco, 2020). Es así que la intermediación laboral consiste en aquella utilización de trabajadores para que ofrezcas sus servicios laborales a una tercera persona ya sea esta natural o jurídica, aquí interviene una empresa o entidad denominada intermediadora con quien los trabajadores mantendrán un contrato, y aquí no existe una relación directa frente a la prestación de servicios lícitos y personales.

2. Tercerización Laboral

Esta forma de trabajo precario, consiste en aquellas empresas denominadas “tercerizadoras”, donde trabajadores son asignados ya sea a una empresa para cumplir labores de manera eventual, de temporada, por horas, ocasional. Esta relación esta forma de contratación son dan un evidente abuso y vulneración de derechos de los trabajadores. Para la revista Gestión, define a la tercerización como; “una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.” (Gestión, 2022)

Hay que detallar las diferencias entre tercerización y intermediación laboral. Donde para los abogados Álvarez, Liévano, & Laserna mencionan; “De esta manera se aclara que

la tercerización laboral aplica al enfoque de bienes y/o servicios como resultado final de una contratación y la intermediación laboral se refiere al envío de trabajadores en misión al servicio de terceros para colaborar temporalmente con una actividad.” (Álvarez, Liévano, & Laserna, 2022)

En el Estado ecuatoriano esta prohibidos cualquier forma de intermediación y tercerización laboral para la contratación de trabajadores puesto que vulnera derechos laborales como; los salarios, extensas jornadas de trabbajo, el nulo acceso a horas extras, utilidades en incluso la seguridad social.

3. Contratos irregulares de trabajo

Los contratos de trabajo que recaen en precarización laboral, ya sean por contratación directa, normalmente buscan beneficiar a corto plazo ya que siempre recae en la incertidumbre que el contrato no se prolongará, en estos contratos temporales sus principales características recae en salarios bajos y normalmente sin beneficios. El sitio web Internacional de Servicios Públicos (ISP) establece que el; “trabajo precario se caracteriza por la incertidumbre y la seguridad, y se contrata por medio de agencias de empleos ocasionales o temporales, con contratos de trabajo eventual, de tiempo parcial o estacional, o para falsos autónomos y con una relación empleador-empleado poco clara o que no es directa.”(pag. 46)

2.3 Marco Legal

2.3.1 La Juventud y el Derecho al Trabajo

Los jóvenes tienen la capacidad de aportar en el presente de la sociedad, siendo así como una principal fuente de desarrollo para el futuro, el Estado ecuatoriano tiene como deber y principal obligación garantizar a este grupo segmentado los mecanismos necesarios

para la inserción dentro el desarrollo socio- laboral; es así que la (Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que el derecho al trabajo es; “un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art 33). Es decir el trabajo tiene su origen a partir de la necesidad de regular al trabajo social humano, mediante el estricto cumplimiento de los derechos del trabajador y el control de las relaciones entre los trabajadores y empleadores.

Es menester mencionar que el Estado garantizará el derecho al trabajo, según todas las modalidades de trabajos previstas en la normativa, contemplando que la Constitución de la República del Ecuador (2008), detalla principios en su;

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, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De igual manera, hay que recalcar que los jóvenes gozan de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008), donde el artículo 39 prevé que el Estado garantizará el efectivo goze y ejercicio de los derechos de los jóvenes a través de las; “ políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en los ámbitos, en particular en los espacios de poder público.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, artículo 39)

Con lo detallado se evidencia la protección de la normativa nacional referente al derecho al trabajo joven, pero se debe tener en cuenta que normativa internacional protege a los jóvenes trabajadores, es así que la (Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, 2008) en su artículo 26 menciona que; tiene una total protección los jóvenes dentro del derecho al trabajo ya sea mediante políticas y medidas adecuadas para el desarrollo de condiciones aptas para el acceso, capacitación y desempleo del trabajo juvenil.

2.3.2. Relación contractual de trabajo

El contrato laboral, es aquel convenio en el cual una persona se compromete con otra persona natural o empresa para prestar sus servicios lícitos y personales, este será bajo dependencia, con la finalidad de percibir una remuneración que sea fijada por acuerdo a las necesidades. Para la Organización Internacional del Trabajo & Equipo multidisciplinario de trabajo decente, (2014) menciona que el contrato de trabajo es la unión de varios elementos como; la voluntariedad, donde debe haber la voluntad de dos partes como son el trabajador y empleador, la puesta servicios lícitos y personales del ser humano(física o mental), “ La asunción por parte del empresario de los riesgos económicos y de la dirección y organización del trabajo.” (Organización Internacional del Trabajo & Equipo multidisciplinario de trabajo decente, 2014, pág. 44)

| En el Ecuador existen varias modalidades contractuales de trabajo | | |
|---|---|------------------------------|
| Contrato tácito | Contrato a tiempo parcial | Contrato a tiempo indefinido |
| Contrato de personas con discapacidad | Contrato de prueba | Contrato por obra cierta |
| Contrato de teletrabajo | Contrato de destajo | Contrato de temporada |
| Contrato parcial permanente | Contrato eventual | Contratos ocasionales |
| Contrato por destajo | Contrato de trabajo juvenil | Contrato joven (2020) |
| Contrato de emprendimiento (2020) | Contrato turístico y/o cultural y creativo (2020) | Contrato productivo (2020) |

Fuente: Código de trabajo & Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020- 2223

Realizado: Byron Ramírez

Se debe mencionar que el contrato de trabajo deberá contener requisitos detallados en el artículo 21 del Código de Trabajo (2020);

1. El tipo de contrato
2. La forma de ejecutarse ya sea por: (obra cierta, a destajo y por tarea),
3. La forma de remuneración esta puede ser: **1.-** Sueldo se da de manera mensual y quincenal, **2.-** Jornal el pago se da de manera semanal y diarias, **3.-** Enparticipación se da por la participación en utilidades y ganancias, **4.-** Mixta se da a partir de percibir una remuneración y comisión.
4. El tiempo de duración: (indefinido, ocasional, temporal, eventual, por obra o servicio)
5. Lugar donde se ejecutara el trabajo o obra.
6. Y; “La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art 21).

- Contrato de trabajo juvenil

La Ley Orgánica para promoción del trabajo juvenil, cesantia de desempleo (2016) donde implemento reformas del Código de Trabajo (2020), menciona que los jóvenes trabajadores que se encuentren bajo una relación laboral según el artículo 34.1 referente al; “Contrato de trabajo juvenil como un convenio en el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiseis (26) años, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia” (Código de Trabajo, 2020, art 34). Dicho empleo debiera ser bajo condiciones justas y dignas para el efectivo ejercicio y acceso del primer empleo digno.

En mención a la jornada laboral es disminuida a un periodo de seis meses que podran ser renovables en una ocasión, a partir de la autorización del Ministerio rector del Trabajo, el Dr Bonilla (2019) menciona que “luego de las constantes reformas que afectado la estructura del Código del Trabajo y que en la mayoría de los casos ha vulnerado derechos y garantías laborales aun consagradas en normas internacionales se puede determinar que urge en el Ecuador una reforma laboral integral”. (Bonilla , 2019, pág. 35)

- Contrato joven

La legislación ecuatoriana implemento 4 nuevas modalidades de trabajo en octubre del 2020 mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020- 2223, esta contratación fomenta el empleo joven hasta que el trabajador no supere los 26 años aquí, permitiría generar el crecimiento profesional, la correspondiente estabilidad laboral y nuevos conocimientos. Esta modalidad contractual de trabajo tendra la duración de un año con la posibilidad de ser renovada por una ocasión.

Hay que mencioar que dentro de las relaciones de trabajo, en las modalidades de contrato existentes en la normativa nacional debe tener varios elementos importantes donde debe prevalecer; la estabilidad laboral, remuneraciones justas, correspondientes pagos de beneficios sociales, el respeto al periodo de prueba (90 días), respetos de jornadas y días de descanso, respeto de horas extras y suplementarias, respeto a las indemnización cuando se termine la relación de trabajo y liquidaciones laborales.

2.3.3 El trabajo precario y los derechos laborales

Teniendo en cuenta que los derechos laborales son aquel conjunto de normas creadas para regular la relación entre trabajadores y empresarios, la norma Constitucional contempla que dentro de una relación de trabajo siendo esta bilateral o directa entre trabajadores y empleadores; “Se prohíbe toda forma de precarización, cómo la intermediación laboral y la tercerización las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art 327)

Se debe tener en cuenta que empleador tiene obligaciones según el artículo 42 del (Código de Trabajo, 2020) donde en el desarrollo del proyecto de investigación se detallará. Es así que ha continuación se dara a conocer derechos laborales del trabajador:

- Seguridad Social

Este derecho constituye una obligación directa e inmediata del empleador, ya que esta en la obligación de afiliar al Seguro Social a sus trabajadores para que puedan acceder a las prestaciones de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los protegerá frente a; enfermedad, maternidad, muerte, vejez, invalidez, riesgos de trabajo y desempleo. La norma

constitucional contempla en el artículo 367 a la seguridad social como un derecho universal, que protegerá de contingencias a las personas.

El Código de Trabajo, (2020) norma en el numeral 31 del artículo 42, correspondiente a las obligaciones del empleador, donde los empleadores deberán inscribir de manera obligatoria a sus trabajadores al IESS, a partir del primer día de labores, dando a conocer la entrada y de salida. El Dr. Mideros Mora (2019) menciona a la seguridad social como un mecanismo de protección humano el cual busca garantizar el bienestar de la población ante riesgos económicos, ya sea de pobreza o vulnerabilidad.

- Remuneración Justa

Es aquel valor que el empleador paga a sus obreros o empleados mensualmente por el cumplimiento de un servicio encomendado. La Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona en su cuerpo legal referente a la remuneración justa, donde es el estipendio recibido por los trabajadores, para su subsistencia y la de su familia para que cubra las necesidades básicas. El Estado ecuatoriano será el encargado de fijar el salario básico determinado por la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art 328). Existen varias garantías que rigen a la remuneración; como la igualdad donde a “ igual trabajado se dará la correspondiente igual remuneración”, integridad, oportunidad, inembargabilidad y intransferibilidad.

La remuneración se divide en salario y sueldos:

El Código de Trabajo (2020) en su artículo 80, contempla lo referente a salario definiéndolo como aquel pago que da el empleador a un obrero en razón de contrato de trabajo normalmente se paga por jornadas o unidades de obra o tarea; y el sueldo, es aquel estipendio que se paga a un empleado, se paga por mensualidades o quincenas.

Para Reyes Mendoza (2012), menciona que la principal obligación del trabajador es dar una prestación de un servicio personal o mental para ser retribuido con un estipendio económico mejor conocido como salario, se pagará por unidades de obra y tarea. (pág. 49)

Y el sueldo para el Dr. Bonilla (2019), “Es el estipendio económico o cantidad de dinero que el empleador paga al empleado, se paga por mensualidades o por quincenas y el plazo de pago no puede exceder de un mes.” (pág. 50). Cabe mencionar que a partir de la promulgación Decreto Ejecutivo 611, el salario básico unificado es de 450 \$ en el territorio Ecuatoriano.

- Decimatercer y decimocuarta remuneración

Para el diario El Comercio (2022), menciona que el decimo tercer sueldo o mejor conocido como bono navideño es el valor que reciben los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia normalmente, a partir del 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del presente año; correspondera la doceava parte de la remuneracion anual al trabajador , sera calculado según la suma de las remuneraciones percibidas durante el anterior periodo lo cual sera dividido para 12 meses correspondientes. Y el Código de Trabajo (2020) contempla en su normativa que se cancelara de manera acumulativa hasta el 24 de diciembre de cada año. (Código de Trabajo, 2020, art 111)

La decimocuarta remuneración para el diario El Universo (2023), contempla a la remuneración adicional como bono escolar, donde los trabajadores perciben el correspondiente valor de las remuneraciones básicas; las fechas que establece la normativa es “ hasta el 15 de marzo en la costa e insular, y hasta el 15 de agosto en la región sierra y amazónica” (Código de Trabajo, 2020, art 113). Sera calculado bajo el proporcional al salarion básico unificado vigente lo cual es 450\$, hablando de la jornada completa del trabajador.

- Duración de las jornadas de trabajo

Para Bermúdez Cisneros, conceptualiza a la jornada de trabajo del latín *geonata*, denominado como aquel tiempo del día dedicado al trabajo, siendo que el trabajador estará a disposición del patron o empleador para realizar el trabajo fijado dentro de un convenio (pág. 121). El (Código de Trabajo, 2020) contempla la jornada máxima de trabajo la cual será ocho horas diarias, en el Ecuador las jornadas de trabajo se clasifican de la siguiente manera;

Jornada Diurna, es aquella la que se da en el día, a partir de las 06:00h de la mañana hasta las 19:00h de la noche.

Jornada Nocturna, generalmente se da en la noche a partir de las 19:00h hasta las 06:00h de la mañana, en esta jornada existe una particularidad, que será pagada con el recargo del 25% a la remuneración.

Jornada Mixta, esta jornada se desarrolla con una parte diurna y nocturna el ejercicio del trabajo convenido;

Y la Jornada Ordinaria, se desarrolla con el cumplimiento de 8 horas laborables diarias, y cuarenta semanales en un periodo detallado de cinco días. Para esta jornada existen excepciones donde se trabaja 6 horas en los siguientes casos; trabajo en subsuelo, trabajo de adolescentes (15 a 18 años) y el trabajo de la madre lactante (1 año). Hay que mencionar que cuando el trabajador exceda las jornadas de trabajo mencionada, es decir si es superior a las 8 horas diarias será considerado como horas extraordinarias y suplementarias;

Las jornadas extraordinarias se da bajo la base de caso fortuito o fuerza mayor lo cual demande que sea impostergable, como son los días de descanso y fin de semana, el pago correspondiente es más el recargo del 100%; Y las jornadas suplementarias, se da a partir de la jornada ordinaria de trabajo con un máximo de cuatro horas diarias, este acuerdo será

contemplado de manera escrita y autorizado por el inspector de trabajo, la jornada se da para que concluya el trabajo u obra y tendrá el 50% de recargo.

- Descansos y Vacaciones

Para Hernandez & Juárez (2015) indican que los trabajadores tienen derecho a días de descanso dentro de la semana, sin descuento alguno del salario (Hernandez & Juárez, 2015, pág. 61). Es así que el descanso es aquel cese de trabajo dentro de la ejecución de una tarea en la que se encuentra desarrollando funciones encomendadas. Teniendo en cuenta que dentro de la jornada máxima de trabajo serán cinco días a la semana, existirá dos días de descanso obligatorios los cuales serán sábados y domingos. Y los descansos obligatorios según el artículo 65 del Código de Trabajo (2020) serán:

Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval. Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales. (Código de Trabajo, 2020, art 65)

Vacaciones o descanso anual, el mencionado cuerpo legal previamente citado contempla en su artículo 69 lo referente a las vacaciones donde aquel trabajador que haya cumplido ininterrumpidamente un año de servicios para un empleador, tendrá el derecho irrenunciable de quince días de vacaciones pagadas.

- Las Utilidades

El derecho de todos los trabajadores, donde la normativa contempla que las empresas serán quienes cancelen las utilidades correspondientes al 15% a sus trabajadores y ex trabajadores que hayan participado en el año fiscal, lo cual se dividirá el 10% para todos los trabajadores y el 5% corresponde según las cargas familiares debidamente justificadas. Según el artículo 7 del Acuerdo Ministerial 0065 (2018), el 5 % será pagado según dos factores, “Factor A, que es el resultado de la multiplicación del tiempo laborado anual de la persona trabajadora o ex trabajadora, expresando en días, por el número de caargas familiares que la misma acredite ante el empleador; y, Factor B, que es el resultado de la suma del factor A.” (Acuerdo Ministerial 0065, 2018, pag 4). El diario El Comercio (2023) contempla que:

En el caso de que el empleador incumpla con el pago de las utilidades, el trabajador debe presentar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo. Esta entidad da a conocer la denuncia al empleador, para que en cinco días justifique el pago. De no hacerlo, el Ministerio procede con una inspección focalizada, donde se revisa el cumplimiento de todas las obligaciones patronales. Si no se presenta los respaldos de pago, se aplicarán sanciones. (El Comercio, 2023)

El pago de las utilidades será hasta el 31 de marzo de cada año.

- Indemnización por despido intempestivo

El despido intempestivo se la define como aquella terminación realizada por el empleador de la relación laboral con alguno de sus trabajadores. Se debe tener en cuenta que el derecho laboral tiene garantías para la protección tanto del trabajador y el empleador, pero al hablar del trabajador busca impedir la terminación de la relación laboral de manera injustificada, es así que este despido constituye una clara violación de la normativa laboral legal vigente y la vulneración de un principio fundamental que rige al derecho laboral, como son:

La estabilidad o continuidad; este principio busca proteger al trabajador para que el contrato de trabajo sea lo más duradero y permanente posible. El Dr. Bonilla (2019) menciona que “ Este principio defiende el criterio de obligación social del trabajo, en este caso, no es que el trabajador tiene obligación de trabajar, en virtud de que tal situación no está en sus manos si no en las del empresario o empleador, que es quien oferta su puesto de trabajo en su empresa.” (Bonilla , 2019, pág. 40)

Para Sarango Alcívar & Vivanco Vargas (2018), consideran que el despido intempestivo es aquella causa ilegal que denota la terminación de la relación laboral, ya que se desarrolla por la voluntad de una de las partes, en esta situación es el empleador y recae dentro de una de las causas injustificadas de la terminación del contrato de trabajo. Cuando se da la terminación violenta de la relación laboral, donde haya sido finalizado por el empleador o empresario, la normativa prevé en el artículo 188 del Código de Trabajo (2020), la indemnización ser dada por al empleador como condena por haber despedido de manera intempestiva al trabajador, contemplado el tiempo de servicio que ha dedicado el trabajador a la empresa o a empleador según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido. (Código de Trabajo, 2020, art 188)

2.3.4 Sanciones frente a la precarización laboral

La normativa legal no contempla directamente una normativa contra la precarización laboral, pero si establece en el título VII del Código de Trabajo (2020) en lo referente a sanciones donde se establece, que cuando exista violación de normas del Código:

Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia. (Código de Trabajo, 2020, art 628)

Los inspectores del trabajo y jueces serán quienes apliquen multas, tomando en cuenta las circunstancias, gravedad de la infracción y la capacidad económica, estas serán de hasta 50\$.

El Mandato Constitucional N° 8, contempla de manera clara la prohibición de tercerización e intermediación laboral y prohíbe cualquier forma de precarización dentro de las relaciones de trabajo al igual, en su artículo 7 referente

Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador. (Asamblea Constituyente, art 7)

En concordancia con el fallo de triple reiteración Resolución N° 03- 2017, como un precedente jurisprudencial que el Mandato Constitucional N° 8 reafirma que el:

Director Regional del Trabajo impondrá las multas establecidas en el artículo 7 de dicho Mandato, que son aplicables a las violaciones de las normas del Código del

Trabajo que no hayan fijado sanción especial, y también a la violación de las regulaciones previstas en el Mandato de la referencia. (Sala de lo Contenciosos Administrativo, pág. 1)

Y, los inspectores de trabajo tendrán la facultad de imponer las siguientes multas según el Acuerdo Ministerial 2017-0110, en el artículo 10 por el incumplimiento de obligaciones e infracciones laborales por parte de empleadores. Las cuales serán clasificadas como leves, graves o muy graves según el incumplimiento de los numerales del artículo 42 del código de trabajo:

| I N F R A C C I O N E S | CÓDIGO DE TRABAJO (2020) | Tipo de personas naturales con trabajadores a cargo | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| | | Incumplimiento de los siguientes artículos | De 1 - 9 trabajadores | De 10 - 49 trabajadores | De 50 a 99 Trabajadores | De 100 -199 trabajadores | De 200 trabajadores en adelante |
| | | | Infracciones Leves | | | | |
| | | Art. 42 Num: 7, 14, 15, 24, 28 y 32 Art. 19 | 15 SBU por trabajador | 20 SBU por Trabajador | 30 SBU por trabajador | 75 SBU por trabajador | 100 SBU por trabajador |
| | | | Infracciones Graves | | | | |
| | | Art. 4 Num: 2,3,4,8,8,10, 11,12 ,16,18,19,20, 21,22,23,25,27,29 y 30 Art. 44 Lit: a,b,c,d,e,f,g,h,i,j Art. 50, 52, 55, 58 Art 152 y los innumerados siguientes y 155. | 3 SBU | 3 SBU | 3SBU | 4 SBU | 5 SBU |
| | | | Infracciones muy Graves | | | | |
| Art. 42 Num: 1,13 y 31 Art. 41.1 y 47.2 Art 44 lit k | 3 SBU | 4 SBU | 4 SBU | 8 SBU | 10 SBU | | |
| | Infracciones Especiales | | | | | | |
| No pago de la Decimatercera y Decimacuarta remuneración | 3SBU | 4SBU | 5SBU | 8SBU | 10 SBU | | |
| No pago de Utilidades | 20 SBU | 20 SBU | 20 SBU | 20 SBU | 20SBU | | |

Fuente: Acuerdo Ministerial N° 2017 – 0110 “Ministerio de Trabajo”
Elaborado: Byron Ramírez

CAPITULO III

3. Metodología

3.1 Método de la investigación

Con la naturaleza del tema del estudio se ha aplicado una investigación de carácter cuantitativa mediante encuestas para obtener información mediante la tabulación y análisis de datos recabados, lo cual permitirá un mejor desarrollo y comprensión de datos, al igual con doctrina y jurisprudencia de naturaleza laboral.

El ámbito del estudio radica en la precarización laboral dentro de la relación contractual de los jóvenes en la ciudad de Guaranda, donde se busca determinar las caracterizas que recaen y la poca seguridad que existe en la ciudad para la correcta protección.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 *Investigación de campo*

Según el Prof. Leiva Zea (2016):

Menciona que la investigación de campo es la que se desarrolla en lugares no determinados, ya que aquel medio donde se encuentra el objeto de la investigación, puesto que ahí se desarrollan los hechos y fenomenos de la investigación. (Leiva Zea, 2016, pág. 10). Dentro de la investigación de campo se desarrolla en la ciudad de Guaranda, ya que ahí esta el objeto de la investigacion que son los jovenes que se encuentran laborando bajo una relación contractual de trabajo en la ciudad y el fenómeno de la investigación es la precarización laboral.

3.2.2 *Investigación Historica*

La investigación histórica permite describir y analizar lo que fue, aquellos acontecimientos que dieron origen a la precarización laboral y como ha venido

desarrollándose en el transcurso del tiempo al igual la incidencia de los jóvenes que se encuentran laborando bajo una relación contractual de trabajo.

3.3 Nivel de investigación

3.3.1 Investigación Descriptiva

Para Leiva Zea (2016): Menciona que la investigación descriptiva se centra en el estudio de la realidad presente de los jóvenes que tienen una relación contractual de trabajo y la precarización laboral existente, ya que rige la investigación de personas, casos, sucesos en los que se relaciona.

3.3.2 Investigación Exploratoria

Con la investigación exploratoria es aquella que se refiere a lo que será, a la realidad no descubierta, pero puesta a investigación a partir de del problema del presente proyecto de investigación, ya que el grupo aleatorio son jóvenes trabajadores, que tienen una relación contractual de trabajo lo cual permitir evidenciar la precarización laboral existente.

3.4 Método de investigación

3.4.1 Método síntesis

Este método permite facilitar la comprensión del asunto de la investigación, ya que permite reconstruir elementos que han sido separados lo cual desarrollara bajo un proceso de síntesis con la principal finalidad de que exista una comprensión clara de los resultados de la investigación.

3.4.2 Método deductivo

Para (Leiva Zea, 2016) “ Se presentan conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales, de las cuales se extraen conclusiones o consecuencias en las cuales se aplican; o examinan casos particulares sobre la base de afirmaciones. (pág. 15)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Observación directa

Permite desarrollar a partir de la visualización del fenómeno de la precarización y su incidencia dentro de la población contemplada para el estudio de la investigación.

3.5.2 Encuesta

Es la principal técnica para la obtención de datos, donde el investigador utilizará un documento con un listado de preguntas, como beneficio de esta técnica es que no se detalla el nombre de la persona quien responde, la cuestión es que sea aplicada al grupo para cual va dirigido la investigación.

3.5.2 Cuestionario

Es aquel documento que contempla interrogantes que serán despejados en el desarrollo de la investigación.

3.6 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.6.1 Criterio de inclusión

Criterio de inclusión son los jóvenes trabajadores Guarandeños que laboran bajo una relación, que oscila su edad de 18 a 26 años.

3.6.2 Criterio de exclusión

Demás trabajadores que se encuentren inmiscuidos en una relación contractual de trabajo.

3.7 Población y muestra

3.7.1 Población:

La población es aquel conjunto de unidades y cantidad de los recursos que tienen una característica común. En el proyecto de investigación la población va dirigida a jóvenes que laboran bajo una relación contractual en la ciudad de Guaranda en un número de 30 personas.

3.7.2 Muestra:

Es estratificada y aleatoria. En la muestra no se establece ninguna fórmula estadística ya que es la población es un número reducido.

3.8 Localización geográfica del estudio

La investigación se lo realizará en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, República del Ecuador, y se encuentra enfocada en la precarización laboral de los jóvenes trabajadores de la ciudad que se encuentran bajo una relación contractual.



Nota: Google maps

CAPITULO IV

4. Resultados y Discusión

Encuesta realizada a jóvenes que se encuentran laborando bajo una relación contractual de trabajo en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar. Se presenta los siguientes resultados de investigación cuantitativa;

Tabla 1. ¿Usted se encuentra laborando bajo la suscripción de un contrato de trabajo escrito?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 11 | 36.7% |
| No | 19 | 63.4% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: elaborado por Byron Ramírez

Ilustración 1. ¿Usted se encuentra laborando bajo la suscripción de un contrato de trabajo escrito?



Fuente: elaborado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis

De la población encuestada el 63.4 % correspondiente a 19 personas establecen que al encontrarse laborando no cuentan con la suscripción de un contrato de trabajo escrito, a

diferencia del 36.7 % de encuestados que corresponde a 11 personas que si se encuentran laborando bajo la suscripción de un contrato de trabajo escrito.

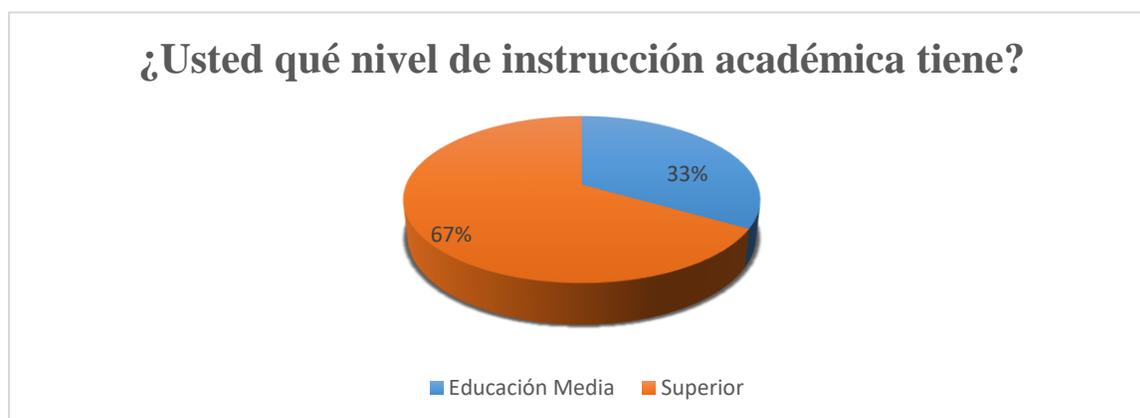
Lo cual evidencia que la mayor parte de la población laboral de los jóvenes no cuentan con un área de trabajo formal y consecuentemente no cuentan con un contrato trabajo por escrito ocasionando una gran afectación a sus derechos laborales.

Tabla 2. ¿Usted qué nivel de instrucción académica tiene?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Educación Media | 10 | 33% |
| Superior | 20 | 67% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Elaborado por Byron Ramírez

Ilustración 2. ¿Usted qué nivel de instrucción académica tiene?



Fuente: Elaborado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis

El 67% de jóvenes trabajadores correspondiente a 20 encuestados afirman que el nivel de instrucción académica que ellos tiene es superior, a diferencia del 33% correspondiente a 10 personas quienes manifiestan que su nivel de instrucción es educación media.

Evidenciando que los jóvenes estamos debidamente capacitados en cuanto a instrucción académica permitiendo acceder a un puesto de trabajo con todas las garantías obligaciones y prestaciones de carácter laboral, pero al enfrentarnos al mercado laboral son nulas o escasas según nuestra preparación para el desempeño del trabajo.

Tabla 3. ¿Sabe que es precarización laboral?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 24 | 80% |
| No | 6 | 20% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Elaborado por Byron Ramírez

Ilustración 3. ¿Sabe que es precarización laboral?



Fuente: Elaborado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis

24 jóvenes trabajadores correspondiente al 80 % del total de encuestados tienen conocimiento en lo referente a la definición de la precarización laboral, a diferencia del 20% correspondiente a 6 encuestados que desconocen el significado.

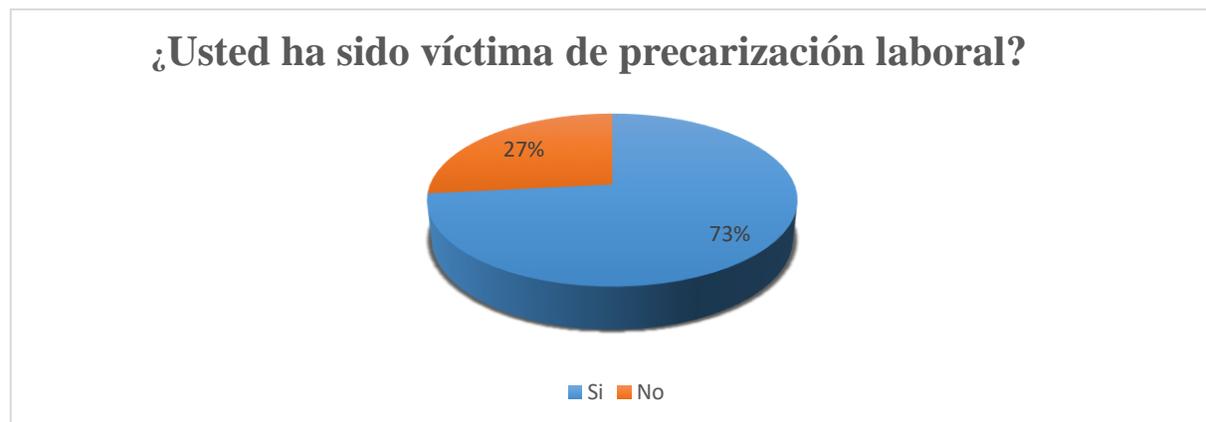
Evidenciando claramente que los jóvenes se encuentran laborando bajo una relación de trabajo, y al hablar de precarización laboral conocen todos los derechos que vulnera el mismo como lo son, salarios o remuneraciones, condiciones de trabajado acceso a beneficios sociales y demás.

Tabla 4. ¿Usted ha sido víctima de precarización laboral?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 22 | 73% |
| No | 8 | 27% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: realizado por Byron Ramírez

Ilustración 4. ¿Usted ha sido víctima de precarización laboral?



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis:

Una de las preguntas primordiales de la encuesta donde predomina por un 73% correspondiente 22 personas encuestadas quienes manifiesta ser víctimas de precarización laboral, pero cabe mencionar que existió miedo al momento de responder dicha pregunta, puesto que existía temor a que dicha encuesta sea puesta al conocimiento de sus empleadores y puedan perder su empleo, a diferencia del 27 % correspondiente a 8 personas encuestas quienes manifiestan que no son víctimas de precarización laboral. Evidenciando que en la ciudad de Guaranda existe en gran porcentaje la precarización laboral de los trabajadores jóvenes.

Tabla 5. ¿Al ser víctima de precarización laboral, ha afectado en el desempeño laboral?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 26 | 87% |
| No | 4 | 13% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: realizado por Byron Ramírez

Ilustración 5. ¿Al ser víctima de precarización laboral, ha afectado en el desempeño laboral



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis:

Según los resultados obtenidos el 87% de encuestados correspondientes a 26 personas manifiestan que han sido afectados dentro del desempeño laboral siendo víctimas de precarización laboral, a diferencia del 13% correspondiente a 4 personas, quienes manifiestan que la precarización laboral no ha afectado su desempeño laboral. Claramente evidenciando que la afectación se da de manera directa dentro del desempeño laboral ya que los jóvenes trabajadores no pueden desarrollar actividades encomendadas con plenitud puesto que existe una incertidumbre latente frente a: la duración de contratos de trabajo, salarios bajos, subcontrataciones, contratación de trabajo por horas, desconocimiento frente a despidos intempestivos y demás vulneración de derechos laborales contemplados en la norma legal vigente.

Tabla 6. ¿Considera usted, que por ser joven es más proclive a sufrir precarización laboral?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 27 | 90% |
| No | 3 | 10% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: realizado por Byron Ramírez

Ilustración 6. ¿Considera usted, que por ser joven es más proclive a sufrir precarización laboral?



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis:

Según los resultados se ha recabado que el mayor porcentaje de encuestados correspondiente a 27 un total de 90% personas manifiestan que, si consideran que al ser joven son proclives a sufrir precarización laboral, a diferencia del 10% correspondiente a 3 personas encuestadas quienes manifiestan que no. Evidenciando que en la actualidad los jóvenes al buscar oportunidades laborales e ingresar al mercado laboral, y al encontrarse sin

experiencia o la capacitación necesaria, son vulnerables a aceptar condiciones que afecten de manera evidente derechos que adquiere toda persona que se encuentran en una relación de trabajo.

Tabla 7. ¿Usted como joven se encuentra desempeñando una actividad en base a su preparación académica?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si | 6 | 20% |
| No | 24 | 80% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: realizado por Byron Ramírez

Ilustración 7. ¿Usted como joven se encuentra desempeñando una actividad en base a su preparación académica?



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis:

El 80% de encuestados correspondiente a 26 personas, manifiestas que se encuentran laborando en una actividad no correspondiente a su preparación académica ya que no existe las correspondientes oportunidades y garantías para el acceso a un empleo que sea acorde a

sus estudios, a diferencia el 20% quienes manifiestas que se encuentran laborando en una actividad acorde a sus estudios. Evidenciando que el mayor porcentaje de jóvenes trabajadores al encontrarse con una preparación superior no ha logrado desarrollarse profesionalmente en su área de preparación por falta de oportunidades de trabajo y normalmente optan por trabajos informales o que no tienen alguna relación con los de su preparación.

Tabla 8. ¿Existen oportunidades laborales para jóvenes en la ciudad de Guaranda?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 2 | 7% |
| No | 28 | 93% |
| Total | 30 | 100% |

Fuente: realizado por Byron Ramírez

Ilustración 8. ¿Existen oportunidades laborales para jóvenes en la ciudad de Guaranda?



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis:

Guaranda, una ciudad productiva donde a partir de las encuestas realizadas el mayor porcentaje correspondiente al 93% de encuestados manifiestan que en la ciudad no existe oportunidades laborales, ya que no existe seguridad para un correcto acceso a un trabajo seguro y decente a diferencia, de un 7 % correspondiente a 2 personas teniendo en cuenta que es un mínimo de porcentaje quienes manifiestan que existe oportunidades laborales. Evidenciando que en la ciudad Guaranda predomina el desinterés por parte de las autoridades y provincia, frente al campo laboral y trabajo joven y nuevas oportunidades laborales.

Tabla 9. ¿Cuándo usted ingreso a trabajar a más de la remuneración se le cancelan las demás prestaciones que determina la ley?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 9 | 30% |
| No | 21 | 70% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: realizado por Byron Ramírez

Ilustración 9. ¿Cuándo usted ingreso a trabajar a más de la remuneración se le cancelan las demás prestaciones que determina la ley?



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis:

De la población encuestada el 70% correspondiente a 21 personas, manifiestan que a más de la remuneración no les han sido canceladas las demás prestaciones que establece la ley, por mencionar algunas de ellas; décimo tercer y cuarto sueldo, utilidades, afiliación al IESS, pago de horas extras y suplementarias y demás prestaciones determinadas tanto en el Código del Trabajo como la Constitución; A diferencia del 30% correspondiente a 9 personas que si ha recibido los beneficios que establece la ley. Evidenciando claramente que los jóvenes trabajadores por la necesidad de contar con un empleo aceptan condiciones que el empleador imponga como el no cumplimiento a todos beneficios que garantiza el Código de Trabajo.

Tabla 10. ¿Considera que existe protección parte para del estado ecuatoriano frente a la precarización laboral para los trabajadores?

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 16 | 47% |
| No | 14 | 53% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Realizado por Byron Ramírez

Ilustración 10. ¿Considera que existe protección parte para del estado ecuatoriano frente a la precarización laboral para los trabajadores?



Fuente: realizado por Byron Ramírez

Interpretación e análisis: Existe un porcentaje notable a partir de haber recabado los resultados de las encuestas manifestando que el 53% de personas correspondiente a 16 personas, establecen que si existe protección por parte del estado ecuatoriano frente a la precarización laboral a diferencia del 47% correspondiente a 14 personas quienes manifiestan que no existe protección por parte del estado ecuatoriano para los trabajadores frente a la precarización laboral. Evidenciando que la Constitución prohíbe toda forma de precarización laboral pero dentro del Código del Trabajo ecuatoriano legal vigente no detalla sanciones o una definición exacta de la precarización laboral.

4.1 Discusión

Dentro del desarrollo del proyecto de investigación, se fundamentó bajo:

| Objetivo | Hipótesis |
|--|---|
| Investigar la realidad laboral existente de los jóvenes y la precarización de la que son objetos por su necesidad de contar con un trabajo | Los jóvenes que laboran bajo una relación contractual en la ciudad de Guaranda, son susceptibles a ser víctimas de precarización laboral, ya que se vulnera varios derechos laborales plasmados en las normativas legales |

La Constitución de la República del Ecuador (2008), determina al trabajo como un derecho y un deber social, el mismo goza de protección por parte del estado garantizando primordialmente la remuneración justa acorde al trabajo realizado y el cumplimiento de demás beneficios y derechos laborales que implica.

Y según los resultados obtenidos a partir de la metodología cuantitativa aplicada, ha permitido evidenciar la situación de los jóvenes trabajadores que se encuentran laborando bajo una relación contractual de trabajo, donde la investigación radica en la necesidad actual existente dentro de la sociedad por trabajar o ejercer alguna actividad laboral, en especial los jóvenes que están ingresando al campo laboral, al enfrentarse a este campo se ha dado trabas principalmente por la falta de oportunidades, inexperiencia laboral, y escaso acceso a la educación; lo cual ha desencadenado inseguridad, ya que al encontrarse bajo las situaciones mencionadas, y al tener alguna oportunidad de contar con un primer empleo, aceptan condiciones como extensas jornadas de trabajo, carecen de afiliación al seguro social el no pago de beneficios de ley que en ocasiones recaen sobre la precarización laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2023) menciona que la precarización laboral está relacionada con aquellas jornadas largas de trabajo sin retribuciones y afiliaciones justas, donde no existe seguridad dentro del empleo y menciona que la estabilidad del empleo se debe considerar como uno de los principales elementos dentro del contrato de trabajo. (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2023). Es así que la precarización laboral recae en el desarrollo de trabajos: inseguros, flexibles, atípicos, y una evidente precarización de derechos laborales donde la remuneración normalmente es insatisfactoria o escasa, frente a los servicios laborales brindados, ya que no logra aportar para un buen estilo de vida del trabajador y su familia e incluso la precariedad radica en el deterioro de las condiciones de trabajo. A partir de los resultados de las encuestas dirigidas a los jóvenes en la ciudad de Guaranda se verificó en primer lugar que en mayor porcentaje los jóvenes laboran bajo una relación no contractual no escrita, así como desarrollan funciones no acordes a su preparación académica, todo esto por la falta de oportunidades laborales dentro de la ciudad. Y al no existir oportunidades laborales desencadena a que los jóvenes en busca de un trabajo obtén por un trabajo no acorde a sus capacidades o preparación, mismos que son detonantes para que exista vulneración a sus derechos laborales y al no existir una relación contractual escrita da origen a la precarización laboral, he ahí donde empieza la vulneración a varios derechos como a una remuneración justa o el pago y cumplimiento de los deberes sociales que garantiza el Código de Trabajo y demás normas, se debe tomar en cuenta que el desconocimiento por parte de los jóvenes en cuanto a sus derechos laborales encamina a que no demanden actos de precarización, así como el miedo al perder el trabajo mientras que la experiencia laboral también conlleva a que los jóvenes trabajen bajo las condiciones que el empleador les imponga, es así que se afianza la hipótesis planteada dentro del proyecto de investigación.

CAPITULO V

5.1 Conclusiones

La precariedad laboral en la actualidad a nivel nacional como internacional dentro del mercado laboral, constituye un evidente problema para los trabajadores, ya que impide a la persona organizar un buen estilo de vida para él y su familia, donde según la investigación realizada se concluye a partir de la doctrina que las principales variables de la precarización laboral es; ingresos inferiores, exceso de horas de trabajo, contratación por horas, nulo acceso a la seguridad social, escaso acceso a demás beneficios laborales.

Según el problema de la investigación el grupo más vulnerable para participar del empleo precario son los jóvenes, ya que al querer ingresar al campo laboral y al tener su primer empleo aceptan condiciones que vulneran derechos laborales.

A partir de la investigación, se comprobó que por la falta de oportunidades laborales, inexperiencia, escaso acceso a la educación, desconocimiento de la normativa; falta de protección por las entidades gubernamentales, existe de la precariedad laboral en la ciudad de Guaranda al igual el desempleo juvenil, puesto que los jóvenes no logran desempeñarse laboralmente dentro del campo laboral de su preparación, por la falta de oportunidades al igual dentro de la precarización se ha comprobado la vulneración de derechos consagrados en la normativa como: la falta de un contrato de trabajo, remuneraciones, decimotercer y decimocuarta remuneración, descansos obligatorios, vacaciones, afiliación a la seguridad social, participación en la repartición de utilidades e incluso en despidos intempestivos.

5.2 Recomendaciones

Es importante y de suma urgencia reformar el Código de Trabajo, para que se contemple todo lo referente a la precarización laboral, en especial las sanciones, al igual, una

mayor protección por la normativa nacional referente a los jóvenes para el acceso en el mercado laboral y mayor seguridad jurídica dentro de la relación contractual entre trabajadores y empleadores, hablando de este grupo segmentado como son los jóvenes.

Con el fin de evitar la precariedad laboral, tanto las instituciones de gobierno como las autoridades locales de la ciudad de Guaranda, deben fomentar campañas y políticas, contra el desempleo juvenil y la precariedad laboral, al igual fomentar la intervención por parte de la Inspectoría del Trabajo para controlar el cumplimiento o vulneración de derechos laborales por parte de los empleadores o empresarios de la ciudad.

Los resultados de la investigación han demostrado de manera inminente la realidad de los jóvenes trabajadores de la ciudad de Guaranda, los cuales se enfrentan a la precariedad laboral sin una correcta protección jurídica por parte del Estado ecuatoriano, se recomienda mayor protección y difusión de la precarización puesto que existe un fuerte desconocimiento de este fenómeno.

Bibliografía

- Acuerdo Ministerial 0065. (2018). Ministerio del Trabajo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/04/ACUERDO-UTILIDADES-2018.pdf
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020- 2223. (30 de Octubre de 2020).
- Adecco. (12 de Diciembre de 2020). *Adecco*. Obtenido de ¿En que consiste la intermediación laboral?: <https://www.adecco.com.pe/reclutamiento/que-consiste-intermediacion-laboral/>
- Álvarez, Liévano, & Laserna. (1 de Diciembre de 2022). & *Aávarez; Liévano; Laserna Abogados*. Obtenido de Tercerización laboral e intermediación laboral en Colombia: estrategias de descentralización laboral: <https://allabogados.com/noticias/tercerizacion-laboral-intermediacion-laboral-en-colombia/#:~:text=De%20esta%20manera%20se%20aclara,colaborar%20temporalmente%20con%20una%20actividad.>
- Asamblea Constituyente. (s.f.). Mandato Constitucional N° 8. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf
- Asamblea Nacional. (30 de Noviembre de 2022). Decreto Ejecutivo 611. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fielweb.com/App_The mes/InformacionInteres/Decreto_Ejecutivo_No._611.pdf
- Bermúdez Cisneros, M. (s.f.). Derecho del Trabajo.

Bonilla , L. (2019). *TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL* (primera edición ed.). Universidad Estatal de Bolívar. Obtenido de <https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>

Bonilla Alarcon, L. (2019). Trabajo y Seguridad Social. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Obtenido de <https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>

Código de Trabajo. (20 de Junio de 2020). Registro Oficial 167. LEXIS-FINDER.

Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional. (s.f.). *Estado de situación de la juventud*. Obtenido de Juventud: <https://www.igualdad.gob.ec/estado-de-situacion-de-la-juventud/#>

Constitución de la República del Ecuador. (2008 de Octubre de 2008). *Registro Oficial 448*.

Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. (1 de Marzo de 2008). Badajoz, España.

El Comercio. (6 de Diciembre de 2022). ¿Hasta cuándo se paga el decimo tercer sueldo en Ecuador? (D. Serrano, Ed.) Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/hasta-cuando-paga-decimotercer-sueldo-ecuador.html>

El Comercio. (2023). ¿ Hasta cuándo se pagan las utilidades 2023? *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/cuando-pagan-utilidades-ecuador.html>

El Universo. (28 de Febrero de 2023). Hasta que fecha se paga el décimo cuarto sueldo en la región Costa. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/hasta-que-fecha-se-paga-el-decimo-cuarto-sueldo-en-ecuador-nota/>

FLACSO. (septiembre de 2004). Sede Académica de Ecuador. *La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad de empleo.*

Gestión. (24 de 08 de 2022). *Economía*. Obtenido de Qué es exactamente la tercerización laboral: <https://gestion.pe/economia/que-es-exactamente-la-tercerizacion-laboral-peru-nnda-nnlt-noticia/>

Hernandez, J., & Juárez, C. (2015). Derecho Laboral. *Su importancia y aplicación en la empresa*. Mexico: CECSA.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Agosto de 2021). Boletín Técnico N° 09 -2021 -ENEMDU. *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU)*. Quito. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Julio-2021/202107_Boletin_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Julio-2021/202107_Boletin_empleo.pdf)

Internacional de Servicios Públicos (ISP). (s.f.). Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)

Leiva Zea, F. (2016). *Nociones de Metodología de Investigación Científica*. Quito: graficas moderna qui.

Ley Orgánica para promoción del trabajo juvenil, cesantía de desempleo. (1 de Abril de 2016). Registro Oficial 720. LEXIS FINDER.

Mideros Mora, A. (26 de Junio de 2019). *PRIMICIAS*. Obtenido de Objetivos y desafíos de la seguridad social en Ecuador: <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/objetivos-desafios-seguridad-social-ecuador/>

Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo*.

- Organización Internaciona del Trabajo. (2007). *Trabajo decente y Juventud*. Argentina: Oficina Internacional del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187973.pdf
- Organización Internacional del Trabajo & Equipo multidisciplinario de trabajo decente. (2014). Educación Obrera para el trabajo decente. En *Obligaciones de las partes* (pág. 90). Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Del trabajo precario al decente. *Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentos para luchar contra el empleo precario, primera*, 91. Ginebra, Suiza: Copyrigh © Organización Internacional del Trabajo . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. *Trabajo y empleo*. Cinterfor. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>
- Padilla, S. (4 de Diciembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Precariedad Laboral: <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Reyes Mendoza, L. (2012). Derecho Laboral. *Salarios*. Red tercer milenio.
- Sala de lo Contenciosos Administrativo. (s.f.). Resolución N° 03 2017. Corte Nacional de Justicia. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2017/17-03%20Triple%20sobre%20multas%20mandato%208.pdf

Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. (U. M. Ecuador, Ed.) *SCIELO*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181

Anexos

Anexo 1

Cuestionario de Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Encuesta proyecto de investigación:

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS JOVENES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021.”

Investigador: Byron Santiago Ramírez Milán

Cuestionario

1. ¿Usted se encuentra laborando bajo la suscripción de un contrato de trabajo escrito?

Si () No ()

2. ¿Usted qué nivel de instrucción académica tiene?

Educación media () Superior ()

3. ¿Sabe que es la precarización laboral?

Si () No ()

4. ¿Usted ha sido víctima de precarización laboral?

Si () No ()

5. ¿Al ser víctima de precarización laboral, ha afectado en el desempeño laboral?

Si () No ()

6. ¿Considera usted, que por ser joven es más proclive a sufrir precarización laboral?

Si () No ()

7. ¿Usted como joven se encuentra desempeñando una actividad en base a su preparación académica?

Si () No ()

8. ¿Existen oportunidades laborales para los jóvenes en la ciudad de Guaranda?

Si () No ()

9. ¿Cuándo usted ingreso a trabajar a mas de la remuneración se le cancelan las demás prestaciones que determina la ley?

Si () No()

10. ¿Considera que existe protección parte del estado ecuatoriano frente a la precarización laboral para los trabajadores?

Si () No()

Anexo 2



