

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS  
SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO  
LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADA DE**

**TÍTULO:**

**EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO  
FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN  
PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN  
PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN  
GUARANDA AÑO 2024**

**AUTORA:**

**ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ**

**TUTOR:**

**DR. GONZALO ENRIQUE NOBOA LARREA**

**GUARANDA - ECUADOR**

**2026**

## CERTIFICADO DE TUTOR

Yo, Dr. Gonzalo Noboa Larrea, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación, designado por disposición del Honorable Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: Que, la señorita **ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ**, Egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, carrera derecho, considero que dicho trabajo reúne los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad del proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada; con el tema **EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024**, habiendo trabajado conjuntamente en desarrollo de este documento, constando el mismo de la autoría de la egresada por lo cual cuenta con méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando a la interesada hacer uso de la presente en los trámites referentes a su titulación, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del respectivo jurado.



DR. GONZALO NOBOA LARREA

## DERECHOS DE AUTOR



BIBLIOTECA  
GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

**Yo; Esther Magdalena Chela Sánchez**, portador de la Cédula de Identidad No 0201908621, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: El derecho constitucional al trabajo frente a la exigencia de experiencia laboral en procesos de selección pública y privada, en profesionales recién graduados, cantón Guaranda año 2024**, modalidad 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.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, representing the author's name.

**Esther Magdalena Chela Sánchez**

**Autor**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA



### DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ**, portador de la cédula Nro. 0201908621, Egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaró en forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Investigación del tema **EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024**, he sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Dr. Gonzalo Noboa Larrea, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría en tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base de la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de este investigación.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' and 'S' intertwined.

**ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ**





*Notaria Tercera del Cantón Guaranda*  
*Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez*  
*Notario*

....rio

**N° ESCRITURA 20260201003P01765**

**DECLARACION JURAMENTADA**

**OTORGADA POR:**

**ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ**

**INDETERMINADA**

**DI: 2 COPIAS**

**L.L**

Factura: 001-001-000020018



En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día nueve de junio del dos mil veintiséis, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ soltera, con número de celular 0984894676, correo electrónico es [es.magy2018@hotmail.com](mailto:es.magy2018@hotmail.com), domiciliada en el Cantón Quito y de paso por este lugar, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, y de autorizar se obtenga el Certificado Único del Registro Civil para 765 ser agregado, conforme el artículo setenta y cinco de la LEY ORGÁNICA DE GESTIÓN DE LA IDENTIDAD Y DATOS CIVILES (LOGIDC); en cumplimiento de la Ley Notarial, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) y su Reglamento General (RLOPD), los datos personales proporcionados en este documento son autorizados por el compareciente al Notario para su uso, verificación, tratamiento y archivo; los cuales reposarán además en los libros de la Notaria Tercera del cantón Guaranda conforme lo prevé la Ley Notarial; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaro lo siguiente, Previo a la obtención del Título de Abogada de la Carrera de Derecho a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación con el tema: EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA, AÑO 2024, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

ESTHER MAGDALENA CHELA SÁNCHEZ  
C.C. 0201908621

**ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ**  
**NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA**



## REPORTE SISTEMA COMPILATIO



UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLIVAR

BIBLIOTECA  
GENERAL

Asunto: Reporte sistema COMPILATIO

Fecha: 29 de mayo del 2026



## **DEDICATORIA**

Dedico el presente proyecto de titulación, en primer lugar, a Dios, por darme el don de la vida, por la salud que ha sido fundamental para alcanzar mis objetivos, por la sabiduría, la fortaleza y la inteligencia que me ha concedido para superar cada obstáculo y culminar con éxito mis estudios universitarios. Gracias, Dios, por acompañarme en cada paso de mi vida y por ser mi sustento en todos los aspectos.

A mis amados padres, Héctor y Carmen, por ser mi mayor ejemplo de vida, mis consejeros, compañeros y amigos en cada etapa de mi camino. Gracias por sus oraciones, por sus palabras de aliento que han fortalecido mi corazón y por brindarme siempre su amor incondicional. Son la mayor bendición en mi vida.

A mi querida hermana Marlene y a mi estimado cuñado Marco, quienes han sido como mis segundos padres. Gracias por su apoyo espiritual y por haber sido un pilar fundamental también en el ámbito económico durante mi formación académica. A mis queridos sobrinos Sebastián y Melissa, por ser siempre una fuente de alegría y motivación para mi vida.

A mi querido cuñado Edison, a mi hermana Raquel y a mi sobrina Isabel, por su apoyo incondicional económico y en todos los aspectos de mi vida.

A mi hermana Patricia, por su constante apoyo económico, espiritual y emocional, y por cada palabra de aliento que me motivó a seguir adelante en mis estudios.

A mis hermanos Daniel y Joel, y a mis queridos sobrinos Daniel, Terry, Fransua y Linda, gracias por su apoyo, cariño y por ser parte importante de este logro.

**ESTHER MAGDALENA**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por todas las bondades en mi vida; en especial, por acompañarme durante todo mi proceso de formación universitaria y por brindarme sustento económico, intelectual y espiritual.

A mi querida y amada familia: a mi padre, Héctor Chela; a mi madre, Carmen Sánchez; y a mis hermanos Marlene, Daniel, Raquel, Joel y Patricia. A mis estimados cuñados, Marco Cruz y Edison Cruz; y a mis queridos sobrinos Sebastián, Melissa, Isabelita, Danielito, Terry, Fransua y Linda. A todos ustedes, gracias por ser mi motivo de superación, mi motor y mi mejor ejemplo de vida, y por hacer que este proceso universitario sea más llevadero y exitoso. Los amo profundamente, familia Chela, Sánchez y Cruz.

A mis queridos amigos de la iglesia, en especial a las familias Mayfield y Woodfin, gracias por su ánimo y por sus valiosos consejos en mi vida espiritual.

Agradezco infinitamente a mi estimado profesor Gonzalo Noboa por sus consejos y apoyo durante los semestres en los que fue mi docente, así como por su guía en la realización de mi proyecto de titulación.

A mi querida amiga Cristina Barragán, gracias por ser incondicionales en todo momento, por su paciencia y por su apoyo a lo largo de todo este proceso de estudio.

**ESTHER MAGDALENA**



## Contenido

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| CERTIFICADO DE TUTOR .....                              | I   |
| DERECHOS DE AUTOR .....                                 | II  |
| DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA .....                | III |
| REPORTE SISTEMA COMPILATIO .....                        | IV  |
| DEDICATORIA.....                                        | V   |
| AGRADECIMIENTO .....                                    | VI  |
| CAPITULO I - PROBLEMA .....                             | 1   |
| 1.1 RESUMEN - ABSTRACT .....                            | 1   |
| ABSTRACT .....                                          | 3   |
| 1.2 INTRODUCCIÓN.....                                   | 5   |
| 1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....                       | 9   |
| 1.5 HIPÓTESIS .....                                     | 10  |
| 1.6 VARIABLES.....                                      | 10  |
| 1.6.1 Variable independiente .....                      | 10  |
| 1.6.2 Variable dependiente.....                         | 10  |
| 1.7 OBJETIVOS.....                                      | 11  |
| 1.7.1 Objetivo General: .....                           | 11  |
| 1.7.2 Objetivo Específico: .....                        | 11  |
| 1.8 JUSTIFICACIÓN.....                                  | 12  |
| CAPITULO II – MARCO TEORICO .....                       | 14  |
| 2.1 Antecedentes históricos del derecho al trabajo..... | 14  |

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.1 Evolución del trabajo como derecho humano fundamental .....                      | 14 |
| 2.2 Reconocimiento del trabajo en las constituciones ecuatorianas .....                | 15 |
| 2.3 Transformación del concepto de trabajo Estado social derechos y justicia.....      | 16 |
| 2.4 Contexto histórico del desempleo juvenil en Ecuador.....                           | 17 |
| 2.5 Fundamento constitucional del derecho al trabajo en el Ecuador.....                | 18 |
| 2.5.1 <i>Análisis del art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador</i> ..... | 18 |
| 2.6 Trabajo como derecho y deber social .....                                          | 20 |
| 2.7 Principio de dignidad humana y su relación con el empleo .....                     | 21 |
| 2.8 <i>Rol del Estado como garante del acceso equitativo al trabajo</i> .....          | 21 |
| 2.8.1 <i>Principios constitucionales aplicables al derecho al trabajo</i> .....        | 23 |
| 2.8.2 <i>Principio de igualdad y no discriminación</i> .....                           | 23 |
| 2.8.3 <i>Principio de mérito y capacidad en el acceso a la función pública</i> .....   | 24 |
| 2.8.4 <i>Principio de progresividad de los derechos laborales</i> .....                | 25 |
| 2.8.5 <i>Principio de estabilidad y seguridad laboral</i> .....                        | 26 |
| 2.9 Derecho al trabajo en instrumentos internacionales .....                           | 27 |
| 2.9.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23) .....                    | 27 |
| 2.9.2 <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</i> .....   | 28 |
| 2.9.3 <i>Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)</i> .....        | 28 |
| 2.10 <i>Normas y recomendaciones sobre empleo juvenil y primer trabajo</i> .....       | 29 |
| 2.11 <i>Jurisprudencia internacional sobre igualdad de acceso al empleo</i> .....      | 30 |
| 2.12 Doctrina laboral sobre el derecho al trabajo.....                                 | 32 |
| 2.12.1 <i>Conceptualización del trabajo desde la teoría jurídica</i> .....             | 32 |

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.12.2 Aportes de la doctrina clásica y contemporánea al derecho laboral .....       | 33 |
| 2.13 Trabajo como expresión de libertad y desarrollo humano .....                    | 33 |
| 2.14 Enfoques sociolaborales sobre inclusión y equidad .....                         | 34 |
| 2.15 Exigencia de experiencia laboral como requisito de selección .....              | 35 |
| 2.15.1 Concepto y alcance jurídico de la experiencia laboral .....                   | 35 |
| 2.15.2 Requisitos de experiencia en el sector público .....                          | 36 |
| 2.15.3 Requisitos de experiencia en el sector privado .....                          | 36 |
| 2.16 Valoración del mérito frente a la trayectoria laboral .....                     | 37 |
| 2.16.1 Impactos de la experiencia previa en los jóvenes profesionales .....          | 38 |
| 2.17 Contradicciones entre la exigencia de experiencia y el derecho al trabajo ..... | 38 |
| 2.18 Vulneración del principio de igualdad de oportunidades .....                    | 39 |
| 2.19 Discriminación indirecta por edad o falta de trayectoria .....                  | 39 |
| 2.20 Ineficacia del principio de mérito en concursos públicos .....                  | 40 |
| 2.21 Precarización y subempleo juvenil como consecuencias del sistema .....          | 40 |
| 2.22 Políticas públicas de empleo juvenil en el Ecuador .....                        | 41 |
| 2.23 Programas nacionales de primer empleo y pasantías .....                         | 42 |
| 2.24 Incentivos tributarios y financieros a empleadores .....                        | 43 |
| 2.25 Limitaciones de la política pública en zonas rurales e intermedias .....        | 44 |
| 2.26 Evaluación de resultados y brechas de aplicación .....                          | 45 |
| 2.27. La educación superior y su relación con la empleabilidad .....                 | 46 |
| 2.28 Vinculación universidad–empresa .....                                           | 47 |
| 2.29 Programas de prácticas preprofesionales y pasantías .....                       | 48 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.30 Desajuste entre formación académica y necesidades del mercado .....           | 49 |
| 2.31 Rol de las universidades en la inserción laboral .....                        | 50 |
| 2.32 Jurisprudencia relevante sobre el derecho al trabajo .....                    | 51 |
| 2.33 Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador .....                       | 52 |
| 2.34 Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia .....                         | 53 |
| 2.35 Casos emblemáticos sobre discriminación laboral por falta de experiencia..... | 54 |
| 2.36 Análisis de precedentes jurisprudenciales aplicables al cantón Guaranda ..... | 55 |
| 2.37 Enfoque de derechos humanos en el empleo juvenil .....                        | 56 |
| 2.38 Empleo digno y trabajo decente según la OIT.....                              | 57 |
| 2.39 Trabajo como medio para el desarrollo integral del joven .....                | 58 |
| 2.40 Enfoque de inclusión social en el acceso al empleo .....                      | 59 |
| 2.41 Igualdad intergeneracional en el ámbito laboral .....                         | 59 |
| 2.42 Perspectiva socioeconómica del desempleo juvenil en Guaranda .....            | 60 |
| 2.43 Estructura económica del cantón y su impacto en el empleo.....                | 61 |
| 2.44 Niveles de desempleo y subempleo juvenil en 2024 .....                        | 62 |
| 2.45 Factores que dificultan la inserción de los jóvenes profesionales.....        | 63 |
| 2.46 Expectativas y percepciones de egresados frente al mercado laboral .....      | 64 |
| 2.47 Marco legal ecuatoriano complementario.....                                   | 64 |
| 2.47.1 Código del Trabajo y su tratamiento del acceso al empleo .....              | 64 |
| 2.47.2 Ley Orgánica del Servicio Público y concursos de méritos y oposición.....   | 65 |
| 2.47.3 Normativa sobre prácticas preprofesionales y pasantías.....                 | 66 |
| 2.47.4 Reglamentos internos de las instituciones públicas y privadas .....         | 67 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.48 Perspectiva crítica y desafíos del derecho al trabajo .....                   | 67 |
| 2.48.1 <i>Desigualdad estructural en el acceso al empleo</i> .....                 | 67 |
| 2.48.2 <i>Brecha entre la norma y la realidad social</i> .....                     | 68 |
| 2.48.3 <i>Desafíos para garantizar la efectividad del derecho al trabajo</i> ..... | 68 |
| 2.48.4 <i>Necesidad de políticas de inclusión laboral sostenibles</i> .....        | 69 |
| CAPÍTULO III – METODOLOGIA .....                                                   | 70 |
| <b>3. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO</b> .....                              | 70 |
| 3.1. Ámbito de estudio: .....                                                      | 70 |
| 3.2 Enfoque de la investigación .....                                              | 70 |
| <b>3.3 Diseño de la investigación</b> .....                                        | 70 |
| 3.4 Método de investigación:.....                                                  | 71 |
| 3.4.1 Método Exploratoria: .....                                                   | 71 |
| 3.4.2 Método descriptivo: .....                                                    | 71 |
| 3.4.3 Método Deductivo .....                                                       | 71 |
| 3.4.4 Método Inductivo .....                                                       | 71 |
| 3.4.5 Método comparativo: .....                                                    | 71 |
| 3.5 Tipo y Modalidades de Investigación: .....                                     | 71 |
| 3.5.1 Descriptivo .....                                                            | 71 |
| 3.5.2 Modalidades Bibliográfica – Documental .....                                 | 71 |
| 3.5.3 Modalidad de campo .....                                                     | 72 |
| 3.6 Diseño de investigación:.....                                                  | 72 |
| 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                          | 72 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.7.1 La Encuesta (Técnica):.....                                                                                                                                                                                                                                                  | 72 |
| Aplicada de forma independiente a ambos grupos de la muestra en el casco urbano de<br>Guaranda.....                                                                                                                                                                                | 72 |
| <b>3.8. Población y muestra:</b> .....                                                                                                                                                                                                                                             | 72 |
| <b>3.8.2 Cálculo del Tamaño de la Muestra</b> .....                                                                                                                                                                                                                                | 73 |
| Para el desarrollo de la investigación, se definieron dos poblaciones de estudio independientes<br>en el casco urbano del cantón Guaranda, para calcular el tamaño de la muestra representativa de cada<br>grupo, se aplicó la fórmula de Sampieri para poblaciones finitas: ..... | 73 |
| Resumen de la Muestra Total Investigada .....                                                                                                                                                                                                                                      | 75 |
| Grupo de Estudio .....                                                                                                                                                                                                                                                             | 76 |
| Población (N).....                                                                                                                                                                                                                                                                 | 76 |
| Muestra Calculada (n) .....                                                                                                                                                                                                                                                        | 76 |
| Instrumento Aplicado.....                                                                                                                                                                                                                                                          | 76 |
| Abogados en libre ejercicio.....                                                                                                                                                                                                                                                   | 76 |
| 5.....                                                                                                                                                                                                                                                                             | 76 |
| 5.....                                                                                                                                                                                                                                                                             | 76 |
| Encuesta estructurada.....                                                                                                                                                                                                                                                         | 76 |
| Ciudadanos de Guaranda .....                                                                                                                                                                                                                                                       | 76 |
| 25 .....                                                                                                                                                                                                                                                                           | 76 |
| 25 .....                                                                                                                                                                                                                                                                           | 76 |
| Encuesta estructurada.....                                                                                                                                                                                                                                                         | 76 |
| Total, de participantes .....                                                                                                                                                                                                                                                      | 76 |



|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 30 .....                                                                | 76 |
| 30 .....                                                                | 76 |
| 3.9 Procedimiento de recolección de datos .....                         | 76 |
| 3.10 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos..... | 76 |
| CAPITULO IV - RESULTADOS .....                                          | 78 |
| <b>4.1    Presentación de resultados</b> .....                          | 78 |
| 4.2 Discusión .....                                                     | 87 |
| 4.3 Beneficiarios .....                                                 | 89 |
| 4.3.1 Beneficiarios Directos .....                                      | 89 |
| 4.3.2 Beneficiarios Indirectos .....                                    | 89 |
| <b>4.3.3    Transferencia de resultados</b> .....                       | 89 |
| CAPITULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....                       | 90 |
| <b>5.1.    Conclusiones</b> .....                                       | 90 |
| <b>5.2.    Recomendaciones</b> .....                                    | 91 |
| Bibliografía.....                                                       | 92 |
| ANEXOS 1 .....                                                          | 1  |
| ANEXO 2 .....                                                           | 3  |

## Índice de tablas

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 EXPERIENCIA LIMITA EL ACCESO AL TRABAJO .....            | 78 |
| Tabla 2 EXIGEN EXPERIENCIA LABORAL.....                          | 80 |
| Tabla 3 EXPERIENCIA LABORAL VULNERA EL DERECHO .....             | 81 |
| Tabla 4 EMPRESAS PRIVADAS SOLICITAN EXPERIENCIA .....            | 82 |
| Tabla 5 EXCEPCIONES EN LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA .....       | 83 |
| Tabla 6 PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EXPERIENCIA LABORAL .....     | 84 |
| Tabla 7 EXIGENCIA DE EXPERIENCIA DESIGUALDAD OPORTUNIDADES ..... | 85 |
| Tabla 8 ESTADO DEBERÍA REGULAR.....                              | 86 |

### **Índice de gráficos**

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 EXPERIENCIA LIMITA EL ACCESO AL TRABAJO.....             | 78 |
| Gráfico 2 EXIGEN EXPERIENCIA LABORAL.....                          | 80 |
| Gráfico 3 EXPERIENCIA LABORAL VULNERA EL DERECHO.....              | 81 |
| Gráfico 4 EMPRESAS PRIVADAS SOLICITAN EXPERIENCIA.....             | 82 |
| Gráfico 5 EXCEPCIONES EN LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA .....       | 83 |
| Gráfico 6 PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EXPERIENCIA LABORAL.....      | 84 |
| Gráfico 7 EXIGENCIA DE EXPERIENCIA DESIGUALDAD OPORTUNIDADES ..... | 85 |
| Gráfico 8 ESTADO DEBERÍA REGULAR.....                              | 86 |



## **CAPITULO I - PROBLEMA**

### **1.1 RESUMEN - ABSTRACT**

El presente trabajo de investigación aborda la problemática que enfrentan los profesionales recién graduados ante la exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección tanto públicos como privados, analizada desde la perspectiva del derecho constitucional al trabajo, se enfoca particularmente en el contexto socioeconómico del cantón Guaranda durante el año 2024, donde se evidencia un número creciente de jóvenes egresados que, pese a contar con formación académica de calidad, no logran acceder al mercado laboral debido a la falta de experiencia previa, esta situación genera una contradicción directa entre el principio de igualdad de oportunidades y las prácticas de selección que privilegian la trayectoria laboral sobre la capacidad o el mérito académico.

El derecho al trabajo, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, reconoce la obligación del Estado de garantizar el acceso al empleo sin discriminación de ningún tipo, sin embargo, la práctica de exigir experiencia previa se ha consolidado como un requisito casi inamovible dentro de los procesos de selección, lo que produce exclusión y vulneración de derechos, esta investigación analiza dicha tensión a partir de un enfoque jurídico, social y económico, identificando sus causas, consecuencias y posibles alternativas.

La metodología combina el análisis normativo y doctrinario con la revisión de estudios de campo que reflejan la realidad laboral de los jóvenes profesionales guarandeños, los resultados evidencian que la falta de políticas efectivas de inserción laboral y la escasa oferta de programas de primer empleo profundizan la brecha entre el reconocimiento legal del derecho al

trabajo y su ejercicio real, como resultado, se plantea la necesidad de que las instituciones públicas y privadas adopten mecanismos más equitativos, promoviendo oportunidades que valoren las competencias, el potencial y la formación profesional.

El estudio propone medidas orientadas a la eliminación de barreras estructurales que impiden la incorporación de los nuevos profesionales al ámbito laboral, como la implementación de programas de pasantías remuneradas, convenios entre universidades y empresas, y políticas públicas de primer empleo, con ello se busca que el derecho constitucional al trabajo deje de ser un ideal teórico para convertirse en una realidad tangible para los jóvenes egresados de Guaranda y del país en general.

**Palabras claves:** Derecho del trabajo, jóvenes profesionales, inserción laboral, igualdad de oportunidades, discriminación laboral, mercado laboral, primer empleo.

## **ABSTRACT**

This research addresses the challenges faced by recent graduates due to the requirement of work experience in both public and private sector selection processes. Analyzed from the perspective of the constitutional right to work, it focuses particularly on the socioeconomic context of the Guaranda canton during 2024. There, a growing number of young graduates, despite possessing quality academic training, are unable to access the labor market due to a lack of prior experience. This situation creates a direct contradiction between the principle of equal opportunities and selection practices that prioritize work history over ability or academic merit.

The right to work, enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador, recognizes the State's obligation to guarantee access to employment without discrimination of any kind. However, the practice of requiring prior experience has become an almost unchangeable requirement in selection processes, leading to exclusion and violations of rights. This research analyzes this tension from a legal, social, and economic perspective, identifying its causes, consequences, and possible alternatives.

The methodology combines normative and doctrinal analysis with a review of field studies that reflect the labor reality of young professionals in Guaranda. The results show that the lack of effective labor insertion policies and the scarce supply of first-job programs deepen the gap between the legal recognition of the right to work and its actual exercise. As a result, the need arises for public and private institutions to adopt more equitable mechanisms, promoting opportunities that value skills, potential, and professional training.

The study proposes measures aimed at eliminating structural barriers that prevent new professionals from entering the workforce, such as the implementation of paid internship programs, agreements between universities and companies, and public policies for first employment. The goal is for the constitutional right to work to cease being a theoretical ideal and become a tangible reality for young graduates from Guaranda and the country in general.

**KEYWORDS:** Labor law, young professionals, job placement, equal opportunities, workplace discrimination, labor market, first job.



## 1.2 INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares fundamentales dentro del ordenamiento constitucional ecuatoriano, al ser reconocido como un derecho humano esencial que garantiza la dignidad, la subsistencia y el desarrollo integral de las personas, este sentido, la Constitución de la República del Ecuador establece la obligación del Estado de promover condiciones que aseguren el acceso equitativo al empleo, sin discriminación y en igualdad de oportunidades, en la práctica, este derecho enfrenta múltiples limitaciones que dificultan su ejercicio efectivo, especialmente para los profesionales recién graduados.

En el contexto actual del cantón Guaranda durante el año 2024, se evidencia una problemática creciente relacionada con la exigencia de experiencia laboral como requisito indispensable en los procesos de selección tanto en el sector público como en el privado, esta situación genera una barrera estructural que impide a los jóvenes egresados incorporarse al mercado laboral, a pesar de contar con formación académica suficiente y competencias profesionales acordes a las exigencias del entorno, se produce una evidente contradicción entre el reconocimiento formal del derecho al trabajo y su aplicación real, vulnerando principios constitucionales como la igualdad, la no discriminación y el acceso justo al empleo.

La presente investigación tiene como propósito analizar, desde una perspectiva jurídica, social y económica, cómo la exigencia de experiencia laboral incide en la vulneración del derecho constitucional al trabajo de los profesionales recién graduados en el cantón Guaranda, se examinan las disposiciones constitucionales y legales vigentes, así como las prácticas recurrentes en los procesos de selección, identificando las principales causas y consecuencias de esta problemática.

El estudio busca aportar elementos de reflexión que permitan proponer alternativas viables orientadas a garantizar una inserción laboral más equitativa, promoviendo políticas públicas y mecanismos institucionales que valoren no solo la experiencia previa, sino también la formación académica, las habilidades y el potencial de los nuevos profesionales. De esta forma, se pretende contribuir al fortalecimiento del derecho al trabajo como un derecho efectivo y no meramente declarativo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

### 1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Ecuador, el derecho al trabajo está reconocido como un principio constitucional fundamental en el artículo 33 de la Constitución de la República, el cual establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y constituye un medio de realización personal y económica, sin embargo, en la práctica, los procesos de selección tanto en el sector público como en el privado imponen como requisito excluyente la experiencia laboral previa, incluso para cargos de nivel inicial, esta exigencia genera una contradicción estructural que afecta directamente a los profesionales recién graduados, quienes, pese a haber cumplido con los requisitos académicos y legales para ejercer su profesión, se enfrentan a una barrera que les impide acceder al mercado laboral formal por carecer de experiencia, la cual solo puede adquirirse mediante el ejercicio profesional.

Esta situación se presenta con especial intensidad en el cantón Guaranda, donde la oferta laboral especializada es limitada, y los mecanismos de inserción laboral juvenil son escasos o poco articulados entre instituciones educativas, entidades públicas y empresas privadas.

La exigencia de experiencia laboral, sin una justificación técnica proporcional al cargo ofertado, vulnera el principio de igualdad de oportunidades consagrado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución, así como el derecho a no ser discriminado incluida la basada en la edad o condición profesional, además vulnera el acceso efectivo al empleo digno, dificultando la inserción laboral de jóvenes que, pese a haber cumplido con su formación académica, no pueden demostrar experiencia formal por falta de oportunidad iniciales por condición socioeconómica o etapa profesional, en el ámbito público, esta práctica puede contradecir el principio de mérito y oposición previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), mientras que, en el

sector privado, aunque existe mayor libertad contractual, la reiteración de este requisito puede configurar una forma de exclusión indirecta que perpetúa desigualdades estructurales.

En consecuencia, se plantea como problema central la tensión entre el derecho constitucional al trabajo y la exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección pública y privada, que afecta de manera directa a los profesionales recién graduados en el cantón Guaranda durante el año 2024.

Esta problemática requiere ser analizada desde una perspectiva jurídica, social y administrativa, con el fin de determinar si dichas exigencias responden a criterios legítimos de eficiencia institucional o si constituyen prácticas discriminatorias que obstaculizan el ejercicio efectivo de derechos fundamentales, especialmente en contextos locales donde el acceso al empleo formal es limitado.

Según datos institucionales, la Universidad Estatal de Bolívar cuenta con una población estudiantil aproximada de 7.900 alumnos en modalidad presencial e híbrida. De ellos, se estima que cerca del 10% culmina sus estudios cada año, lo que representa aproximadamente 790 nuevos graduados anuales, esta cifra refleja una creciente demanda de inclusión laboral por parte de jóvenes profesionales, muchos de los cuales enfrentan frustración y precariedad al no poder acceder a empleos acordes con su formación, debido a la exigencia de experiencia que no han podido adquirir.

Resulta urgente analizar cómo esta exigencia vulnera el derecho constitucional al trabajo de los recién graduados, y qué mecanismos pueden implementarse para garantizar procesos de selección más inclusivos, equitativos y respetuosos de los principios constitucionales,

especialmente en territorios como Guaranda donde el desempleo juvenil representa un desafío estructural.

#### **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo la exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección pública y privada afecta el ejercicio del derecho constitucional al trabajo de los profesionales recién graduados en el cantón Guaranda durante el año 2024?

## **1.5 HIPÓTESIS**

La exigencia de experiencia laboral previa en los procesos de selección pública y privada vulnera el derecho constitucional al trabajo de los profesionales recién graduados del cantón Guaranda, al constituirse en una barrera discriminatoria que limita el acceso equitativo al empleo y contradice los principios de igualdad de oportunidades y mérito establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

## **1.6 VARIABLES**

### ***1.6.1 Variable independiente***

Exigencia de experiencia laboral previa en los procesos de selección pública y privada

### ***1.6.2 Variable dependiente***

Derecho constitucional al trabajo de los profesionales recién graduados

## **1.7 OBJETIVOS**

### ***1.7.1 Objetivo General:***

Analizar cómo la exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección pública y privada, incide en el ejercicio del derecho constitucional al trabajo de los profesionales recién graduados en el cantón Guaranda durante el año 2024.

### ***1.7.2 Objetivo Específico:***

- Examinar el marco jurídico constitucional y legal que garantiza el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Ecuador.
- Identificar las prácticas de selección laboral en instituciones públicas y privadas y su impacto en los profesionales recién graduados.
- Determinar la vulneración de los derechos de los profesionales recién graduados recomendaciones en los procesos de selección.

## **1.8 JUSTIFICACIÓN**

La investigación resulta pertinente y necesaria debido a que aborda una problemática que afecta de manera directa a un grupo social vulnerable: los jóvenes profesionales recién graduados, al analizar la exigencia de experiencia previa desde una perspectiva jurídica permite comprender cómo esta práctica, aparentemente neutral, puede vulnerar derechos fundamentales consagrados en la Constitución, especialmente el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

El estudio busca aportar al debate académico y legislativo sobre la efectividad del derecho al trabajo en el Ecuador, especialmente en zonas intermedias como Guaranda, donde las oportunidades laborales son limitadas, se pretende generar propuestas que contribuyan a la formulación de políticas públicas inclusivas que fomenten la inserción laboral juvenil, promoviendo programas de primer empleo, pasantías remuneradas y convenios universidad-empresa.

Desde el punto de vista social, la investigación se justifica por su impacto positivo potencial: al facilitar la incorporación de nuevos profesionales al mercado laboral, se fortalece el desarrollo local, se reduce el desempleo y se estimula la productividad, desde el ámbito jurídico, contribuye a visibilizar la necesidad de aplicar de manera efectiva los principios de igualdad, mérito y justicia social contenidos en la Constitución.

El trabajo se justifica académicamente porque amplía el análisis doctrinario sobre la relación entre los derechos laborales y los mecanismos de selección de personal, proporcionando argumentos sólidos para futuras investigaciones y debates judiciales o legislativos.



El estudio pretende consolidarse como una herramienta de reflexión para las autoridades locales, las instituciones educativas y los empleadores, a fin de promover un modelo de contratación más justo, equitativo y conforme con los principios constitucionales del Estado ecuatoriano.

## **CAPITULO II – MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes históricos del derecho al trabajo**

#### **2.1.1 Evolución del trabajo como derecho humano fundamental**

Desde una perspectiva histórica, el reconocimiento del trabajo como derecho humano surge particularmente tras la Primera Guerra Mundial, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que estableció los primeros marcos internacionales orientados a proteger la persona trabajadora, en este sentido, el trabajo dejó de verse únicamente como una actividad económica para pasar a conceptualizarse como un medio de realización personal, social y digna.

Autores recientes señalan que esta evolución refleja un tránsito desde el enfoque del trabajo como contrato a un enfoque del trabajo como derecho, por ejemplo, en el artículo 33 de nuestra Carta Magna “El derecho al trabajo y la protección a las personas...”, los investigadores señalan que en Ecuador el derecho al trabajo se reconoce como “un pilar esencial dentro del sistema jurídico” y se vincula directamente a la dignidad humana y a la libertad de elección del empleo, asimismo, el trabajo laboral como condición de ciudadanía ha motivado que los sistemas constitucionales modernos lo incorporen como fundamental, sujeto a garantías de igualdad, no discriminación y condiciones dignas.

Por tanto, la evolución del derecho al trabajo pasa por tres fases:

i) reconocimiento internacional y emergente del trabajo como derecho social, ii) incorporación en las legislaciones nacionales con carácter normativo constitucional y legal, y iii) concreción en políticas públicas orientadas a la inserción laboral, esta última

etapa es la que revela las tensiones actuales entre el reconocimiento formal del derecho y su ejercicio efectivo, especialmente para grupos vulnerables como los jóvenes profesionales.

## **2.2 Reconocimiento del trabajo en las constituciones ecuatorianas**

En el contexto ecuatoriano, el reconocimiento constitucional del trabajo ha tenido varias etapas, en la Constitución de la República del Ecuador de 1998 se observa que el trabajo fue expresamente reconocido como derecho y deber social por el artículo 35, que señalaba:

“El trabajo es un derecho y un deber social, gozará de la protección del Estado (...)”.  
(pg. 24)

Además, dicha Constitución establecía que el Estado debía propender a eliminar la desocupación y la subocupación.

Posteriormente, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 reforzó el carácter del derecho al trabajo, particularmente en su artículo 33 (que señala que el trabajo es un derecho y deber social, base de la economía y de realización personal) y los artículos 325-326 que establecen los principios del derecho al trabajo, por ejemplo, el artículo 326 dispone que:

“El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo...”. (pg. 14)

En el análisis de **Guamaní Toapanta (2022)** sobre:

La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador», se destaca que el marco constitucional ecuatoriano ha situado al trabajo como un derecho humano

esencial y ha incorporado el mandato de que los derechos laborales sean irrenunciables e intangibles. (pg. 25)

De este modo, el desarrollo constitucional en Ecuador muestra que el derecho al trabajo ha sido progresivamente fortalecido desde su reconocimiento inicial hacia una protección más exigente, aunque su plena materialización sigue siendo un reto.

### **2.3 Transformación del concepto de trabajo Estado social derechos y justicia**

En el siglo XX y lo que va del siglo XXI, el concepto de trabajo ha transitado desde una mera función productiva hacia una dimensión de derechos, ciudadanía y justicia social, en el contexto del Estado social de derechos (o del Estado constitucional de derechos), el trabajo no solo cumple una función económica, sino que constituye un elemento de integración social, de equidad y de realización humana.

El jurista **Pérez Peñafiel (2017)** analiza que:

en Ecuador, la relación laboral se ha transformado a raíz de cambios económicos, sociales y constitucionales que impulsaron la incorporación del trabajo como ámbito regulado para garantizar dignidad, estabilidad y protección. (pg. 47)

Este cambio de paradigma implica que el derecho al trabajo se articula con otros derechos como la igualdad, el desarrollo profesional, la seguridad social y que el Estado debe intervenir activamente para promover el empleo digno, combatir el desempleo y la subocupación, y asegurar condiciones laborales justas.

Según Guamaní Toapanta (2019), esta lógica de justicia laboral implica que:

El derecho al trabajo debe entenderse como un “derecho-puente” que conecta el trabajo productivo con la dignidad humana, por lo que no basta su reconocimiento formal si no se acompaña de políticas, regulaciones e instituciones que lo hagan operable. (pg. 95)

La transformación del concepto de trabajo en el Ecuador se expresa en la transición de un enfoque liberal clásico que el trabajo como contrato bajo libre mercado, a un enfoque garantista que el trabajo es un derecho humano en un Estado social que promueve igualdad y protección, este enfoque es una clave para entender por qué aparecen nuevas exigencias como el empleo juvenil y nuevas problemáticas como la barrera de la experiencia laboral.

## **2.4 Contexto histórico del desempleo juvenil en Ecuador**

La inserción laboral de los jóvenes en Ecuador ha sido persistente y compleja. Estudios recientes muestran que una proporción muy alta de jóvenes se encuentra en situación de desempleo, subempleo o en empleos informales, por ejemplo, el trabajo de Bryggitte Vilela-Verdezoto, Martínez-Soriano, Esparza-Vega y Ushca-Carrillo (2025) titulado “Barreras de empleabilidad de los jóvenes titulados en Ecuador:

Efecto de la limitada trayectoria profesional” señala que las exigencias crecientes de experiencia profesional representan un obstáculo importante para los egresados en el país. (pg. 96)

Complementando, un estudio de la organización Children International junto a Empleo Joven Ecuador reveló que el 80,1 % de los jóvenes encuestados estaban desempleados, y que la falta de experiencia fue identificada como la principal barrera (28,6 %), otro dato relevante: el

69 % de jóvenes entre 15 y 29 años en Ecuador no había logrado insertarse al mercado laboral según un reporte de 2023.

Desde esta perspectiva histórica reciente, el desempleo juvenil en Ecuador no es un fenómeno nuevo, sino que se ha agravado con factores estructurales: brecha entre formación académica y mercado laboral, exigencias de experiencia, segregación laboral de género y ubicación geográfica, y falta de políticas adecuadas de inserción.

Para **Lanas Medina (2021)** en su análisis sobre políticas activas de empleo juvenil en Ecuador sostiene que:

Aunque existen instrumentos normativos, su aplicación y resultados han sido limitados por debilidades institucionales y contexto económico adverso. (pg. 96)

Dentro del contexto histórico del desempleo juvenil en el Ecuador refleja una realidad sobre la vulnerabilidad laboral a los recién graduados que se vuelve una brecha que acceden al mercado ya que no cuenta con experiencia, lo cual conecta directamente con la problemática que estamos investigando, ya que, la exigencia de experiencia crea una barrera al ejercicio del derecho al trabajo.

## **2.5 Fundamento constitucional del derecho al trabajo en el Ecuador**

### ***2.5.1 Análisis del art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador***

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas

trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (pg. 11)

Este precepto principal marca varias dimensiones relevantes para la investigación, en primer lugar, califica el trabajo simultáneamente como derecho, deber social y derecho económico, lo que refuerza su carácter esencial en el sistema de derechos humanos y sociales del Ecuador.

El Estado tiene la obligación de garantía: asegurar condiciones dignas para el trabajo (respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneración justa, libre elección), esto configura al trabajo no solo como mercado laboral, sino como ámbito de protección constitucional. Según autores recientes, como **Jonathan Ernesto Guamaní Toapanta (2022)**,

El trabajo como derecho constitucional adquiere en el Ecuador un estatus de especial protección, al vincularse con la dignidad humana y convirtiéndose en puente para la inclusión económica y social. (pg. 78)

También, investigaciones como la de **Pazmay Galarza (2023)** señala que:

El precepto constitucional es amplio y ambicioso, en la práctica persisten vacíos en su aplicación, especialmente para los grupos vulnerables. (pg. 96)

Por lo tanto, el artículo 33 constituye la piedra angular del fundamento jurídico del derecho al trabajo en el Ecuador, cuyo contenido y exigibilidad se debe examinar con detalle en el plano doctrinario, normativo y pragmático.

## 2.6 Trabajo como derecho y deber social

La dualidad establecida en el artículo 33 trabajo como derecho y deber social implica que el sujeto tiene no solo la facultad de acceder al trabajo, sino también realiza una contribución al bien común a través de su labor, esta concepción es típica de los Estados constitucionales de derechos sociales.

La doctrina más reciente sostiene que este carácter social del trabajo exige que las políticas estatales consideren no solo la oferta laboral sino también la integración de la persona al sistema productivo con dignidad.

El autor **Guamaní Toapanta (2022)** afirma que:

La dimensión de deber social revela que el trabajo trasciende el contrato individual y se inserta en un proyecto colectivo de desarrollo, lo cual legitima la intervención estatal en la creación de empleo adecuado. (pg. 36)

Asimismo, la investigación de Yépez-Bustamante (2022) sobre igualdad y no discriminación en el sector público resalta que:

Esta idea de deber social conlleva la obligación de generar oportunidades laborales equitativas para todos. (pg. 63)

El acceso a trabajar en los profesionales recién graduados lo presentamos como tema de investigación en el cantón Guaranda esta dimensión dota al Estado de una responsabilidad directa para quitar que los requisitos sean excluyentes como, por ejemplo, experiencia laboral mínima, lo que se quiere que no operen como barreras al ejercicio del derecho al trabajo.



## **2.7 Principio de dignidad humana y su relación con el empleo**

El principio de dignidad humana es un eje transversal de los derechos fundamentales, y su vinculación con el trabajo se expresa directamente en el artículo 33 de nuestra Carta Magna exige “el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa”, este sentido, el empleo no es solo un medio de subsistencia sino una forma de realización personal, social y profesional.

Según la investigación de **Herrera Acosta (2023)**, señala que:

“El trabajo decente es parte integrante del reconocimiento de la dignidad humana, pues garantiza que las personas puedan desempeñarse libremente, recibir una justa remuneración y gozar de condiciones seguras”. (pg. 58)

Igualmente, **Guamaní Toapanta (2022)** sostiene que:

La protección del trabajador parte de reconocerlo como sujeto de derechos, cuya vulneración ocurre cuando se le excluye del mercado laboral o se le impone condiciones que atentan contra su dignidad. (pg. 93)

En el contexto de exigencia de experiencia laboral previa para recién graduados, este principio cobra relevancia: si el requisito opera como una barrera sistemática para ciertos sujetos por ejemplo jóvenes sin experiencia podría considerarse una vulneración indirecta del principio de dignidad humana, al impedir el acceso al trabajo digno y la realización profesional.

## **2.8 Rol del Estado como garante del acceso equitativo al trabajo**

El artículo 33 y otros preceptos constitucionales atribuyen al Estado la función de garante de las condiciones mínimas del empleo, esto implica dos aspectos clave: primero, el Estado debe

crear un marco normativo y regulatorio que asegure la vigencia del derecho al trabajo; segundo, debe implementar políticas públicas activas para materializarlo, el artículo 325 de la Constitución también señala:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo...” y el artículo 326 consagra los principios que lo sustentan. (pg. 21)

En el análisis de **Gualli Aguasaca & Cárdenas Paredes (2021)** sobre estabilidad laboral, se indica que:

El marco constitucional exige al Estado intervenir para garantizar empleo digno, la implementación efectiva queda limitada por debilidades institucionales y contextos económicos adversos. (pg. 85)

Por su parte, **Vásquez Perdomo (2023)** explica que:

El Estado permite requisitos de acceso al empleo que no guardan proporcionalidad o razonabilidad (como experiencia exigida implacable), entonces no cumple su rol de garante equitativo, pues está permitiendo que se consoliden barreras estructurales al ejercicio del derecho al trabajo. (pg. 578)

Los profesionales recién graduados en la ciudad de Guaranda, dentro del rol del Estado son como garante que adquiere una vigencia crítica, el cual debe vigilar que tanto los procesos de selección pública como privada no conviertan en regla excluyente un requisito de experiencia que impide el acceso laboral en igualdad de condiciones.

### ***2.8.1 Principios constitucionales aplicables al derecho al trabajo***

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el derecho al trabajo no solo se fundamenta en normas explícitas como los artículos 33, 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, sino que también está sostenido por un conjunto de **principios constitucionales** que orientan su interpretación y aplicación, entre ellos destacan el principio de igualdad y no discriminación, el principio de mérito y capacidad, el principio de progresividad de los derechos laborales, así como el principio de estabilidad y seguridad laboral. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

### ***2.8.2 Principio de igualdad y no discriminación***

El principio de igualdad y no discriminación constituye un núcleo estructurante de la Constitución ecuatoriana. Por ejemplo, el artículo 66.4 de la Constitución reconoce que:

Se reconoce y garantiza a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal y material y a la no discriminación. (pg. 12)

En el ámbito laboral, esta garantía significa que el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la remuneración y la permanencia no pueden estar sujetas a criterios arbitrarios o discriminatorios por edad, género, etnia, condición de salud, entre otros que no tengan justificación objetiva y razonable, por ejemplo, la Corte Constitucional del Ecuador ha señalado que el principio “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (artículo 326.4) se articula directamente con el derecho a la igualdad material.

Para Alexandra Jacqueline Yépez-Bustamante (2022) sobre los servidores públicos concluye que:

La norma es clara, en la praxis existen barreras de hecho que impiden la igualdad de oportunidades, lo cual evidencia una falla en la materialización del principio. (pg. 96)

Los profesionales recién graduados en procesos de selección, este principio adquiere relevancia: si los procesos de contratación exigen experiencia previa sin considerar mecanismos que permitan a nuevos titulados acceder en igualdad de condiciones o si esa experiencia se convierte en barrera sistemática, entonces se produce una vulneración indirecta del principio de igualdad y no discriminación, ya que se favorece a quienes ya cuentan con trayectoria, y se excluye de facto a los que no la tienen.

### ***2.8.3 Principio de mérito y capacidad en el acceso a la función pública***

El principio de mérito y capacidad está explícito en normas como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y en la jurisprudencia de organismos comparados, aunque con particular adaptación al Ecuador, en el acceso a puestos públicos, la selección debe realizarse mediante concursos, evaluaciones objetivas y criterios transparentes. Tal como lo señala la doctrina comparada:

“Los sistemas de selección de los empleados públicos deben respetar los derechos y principios establecidos en la Constitución... exige que la ley regule el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.” (pg. 93)

Aunque esta cita es de un contexto extranjero (Colombia), el razonamiento es aplicable al Ecuador al reconocer que la capacidad profesional y el mérito académico o formativo deben tener peso significativo en la selección, en el Ecuador, la LOSEP (artículo 1) establece:

principios de igualdad, equidad, participación, entre otros, lo que sugiere que el mérito y la capacidad se subordinan al derecho igualitario de acceso. (pg. 3)

Para el caso de nuevos profesionales, este principio implica que la ausencia de experiencia no puede invalidar automáticamente su capacidad para acceder a empleo público si su mérito (formación, conocimientos, competencias) está acreditado, de lo contrario, se vulnera el principio rector de selección justa, la exigencia selectiva de experiencia mínima sin justificación proporcional puede subvertir el principio de mérito, en tanto da prioridad a trayectoria sobre aptitud.

#### **2.8.4 Principio de progresividad de los derechos laborales**

El principio de progresividad y su correlato negativo, de no regresividad exige que los derechos laborales reconozcan avances constantes y no puedan ser disminuidos arbitrariamente. En la Constitución ecuatoriana, el artículo 11.8 dispone que:

*“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, el Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”*  
(pg. 69)

Para el tratadista Pablo Díaz-López (2025) advierte que:

La norma, en Ecuador se aprecian retrocesos normativos que vulneran la progresividad de los derechos sociales y laborales. (pg. 269)

En el ámbito del derecho al trabajo, esto significa que las políticas, las normativas y las prácticas de contratación no pueden generar un retroceso en las condiciones de acceso al empleo digno por ejemplo, no pueden instaurar barreras que antes no existían sin justificación, de modo que la exigencia de experiencia laboral para recién graduados debe evaluarse bajo este prisma: si representa una barrera añadida que limita el acceso al derecho al trabajo, puede implicar una afectación al principio de progresividad.

#### ***2.8.5 Principio de estabilidad y seguridad laboral***

El principio de estabilidad y seguridad laboral se vincula con la idea de que el empleo no debe ser efímero, arbitrario o carente de garantías, sino que debe ofrecer continuidad y condiciones que respeten la dignidad del trabajador.

Para Fausto Vargas junto a otros autores (2022) analiza que:

En Ecuador, la estabilidad laboral reforzada ha sido reconocida, sobre todo en casos de vulneración de derechos fundamentales. (pg. 56)

El artículo 326 de la Constitución (numeral 2) establece que:

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, lo que refuerza la idea de seguridad laboral. (pg. 23)

En el contexto de contratación de profesionales recién graduados, la estabilidad puede vincularse al acceso inicial: si el mecanismo de selección privilegia experiencia y deja fuera a quienes están en su primera contratación, los efectos pueden ser de precarización, inseguridad e intermitencia laboral, lo cual contradice el principio de estabilidad que busca condiciones de

empleo estables, dignas y continuas, por ende, los procesos de selección deben estar diseñados de modo que permitan la incorporación de nuevos profesionales sin obligarlos a aceptar relaciones laborales inferiores o sin condiciones de seguridad.

## **2.9 Derecho al trabajo en instrumentos internacionales**

El derecho al trabajo tiene una sólida base en el derecho internacional de los derechos humanos y en el derecho internacional laboral, los instrumentos universales y los órganos supervisores (Comités y la OIT) han desarrollado contenido normativo y directrices que sirven de referencia para la interpretación constitucional y la formulación de políticas públicas a nivel nacional.

Se analizan los instrumentos más relevantes y su incidencia sobre la cuestión de acceso al primer empleo para jóvenes profesionales.

### **2.9.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23)**

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce:

El derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo, así como el derecho a fundar sindicatos (DUDH, art. 23). (pg. 14)

Este enunciado, aunque no es un tratado vinculante per se, ha marcado el estándar normativo universal sobre la dignidad del trabajo y ha servido de base para los posteriores tratados internacionales vinculantes, la DUDH enfatiza la dimensión no discriminatoria del derecho al trabajo (“sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”) y la obligación

de los Estados y sociedades de proteger a las personas contra el desempleo y garantizar condiciones laborales dignas, estas ideas respaldan la tesis de que las prácticas de selección que operan como barreras sistemáticas al primer empleo (por ejemplo, exigencias de experiencia que impiden el acceso de recién titulados) entran en tensión con el espíritu y los objetivos de la DUDH.

### ***2.9.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales***

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, son quienes reconoce expresamente el derecho a trabajar y obliga a los Estados partes a adoptar medidas orientadas a la plena realización de ese derecho, incluida la creación de condiciones que permitan el acceso al empleo y la protección contra el desempleo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) ha desarrollado interpretaciones y observaciones generales que precisan obligaciones estatales inmediatas y de progresiva realización, en particular, la Observación General No. 18 (el derecho al trabajo) y la No. 23 (condiciones de trabajo) clarifican que los Estados deben garantizar oportunidades reales para acceder a un trabajo libremente escogido o aceptado y proteger a grupos vulnerables; además insisten en obligaciones mínimas (“mínimo núcleo”) que no pueden delegarse indefinidamente en la progresividad, esto legitima la exigencia de que los Estados promuevan políticas activas de empleo juvenil y eviten prácticas de selección que generen exclusión estructural.

### ***2.9.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)***

Los Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen el principal corpus del derecho laboral internacional, la OIT no sólo regula condiciones de trabajo y libertad sindical,



sino que en sus publicaciones y reportes ha insistido en la necesidad de políticas públicas y medidas activas para favorecer la empleabilidad juvenil, la formación y la transición escuela-trabajo, la normativa de la OIT (convenios y recomendaciones) obliga a los Estados parte a adoptar medidas para proteger a las personas trabajadoras y promover empleo decente;

Los instrumentos relacionados con el empleo juvenil, la formación profesional y la igualdad no discriminación aportan estándares que impelen a diseñar procesos de selección no excluyentes. Los informes recientes de la OIT sobre empleo juvenil, como el *Global Employment Trends for Youth 2024*, subrayan

La necesidad de políticas integrales (pasantías de calidad, programas de primer empleo, formación dual) para cerrar la brecha entre educación y mercado laboral, esto proporciona sustento internacional para criticar prácticas de contratación que condicionan el acceso por requisitos de experiencia no justificados. Pg. 58)

#### ***2.10 Normas y recomendaciones sobre empleo juvenil y primer trabajo***

La OIT y organismos regionales han promovido iniciativas y recomendaciones específicas para facilitar la inserción laboral juvenil: programas de garantía juvenil, esquemas de pasantías y formación dual, incentivos a la contratación de primeros empleos y medidas que prevengan prácticas discriminatorias, los reportes globales de la OIT (por ejemplo, GET for Youth 2024) presentan

Se evidencia empírica sobre cómo los jóvenes son desproporcionadamente afectados por crisis económicas y cómo la falta de experiencia es una barrera recurrente para la empleabilidad; en consecuencia, recomiendan políticas activas que vinculen a

empleadores, gobierno y centros de formación para crear trayectorias hacia el empleo digno. (pg. 985)

El marco de recomendaciones insta a los Estados a garantizar oportunidades concretas (no sólo promesas formales) y a supervisar prácticas de reclutamiento que puedan operar como filtros excluyentes. Estas recomendaciones son directamente aplicables al diseño de políticas públicas en contextos locales como Guaranda.

### ***2.11 Jurisprudencia internacional sobre igualdad de acceso al empleo***

La jurisprudencia de tribunales y organismos internacionales (p. ej. órganos de supervisión del Pacto, cortes regionales y nacionales que aplican tratados) ha desarrollado criterios sobre discriminación en el empleo y el acceso al trabajo, si bien el reconocimiento concreto del “derecho al trabajo” difiere entre sistemas, las cortes han protegido consistentemente la prohibición de discriminación y han exigido que los Estados adopten medidas razonables para garantizar acceso igualitario, además, los órganos de tratados (p. ej. CESCR)

Se han instado a evitar prácticas de selección que produzcan desventajas indirectas a grupos vulnerables, en el plano comparado, sentencias y dictámenes sobre discriminación indirecta y proporcionalidad en requisitos de acceso laboral (por ejemplo, en materias de discapacidad, género y migración) sirven como precedentes para argumentar que la exigencia generalizada e injustificada de experiencia previa cuando funciona como barrera sistemática puede constituir una vulneración del derecho a la igualdad de acceso al empleo.

La combinación de General Comments del CDESCR (No. 18 y No. 23) con jurisprudencia regional respalda solicitudes de políticas activas para la inclusión juvenil.

La literatura académica y los informes de organizaciones (2020–2024) coinciden en que, aunque el marco internacional reconoce y exige acciones para garantizar el derecho al trabajo, la principal dificultad radica en la implementación efectiva. Autores y estudios recientes señalan:

(i) la necesidad de políticas públicas activas que vinculen formación y empleo; (ii) que la falta de experiencia es una barrera recurrente para los jóvenes; y (iii) que las recomendaciones internacionales (OIT, CDESCR) deben traducirse en medidas concretas como pasantías de calidad, programas de primer empleo y regulación de prácticas de selección que puedan ser discriminatorias por efecto. (pg. 69)

Estos análisis respaldan el diagnóstico de que las exigencias de experiencia, cuando no guardan proporcionalidad ni están acompañadas de mecanismos de acceso, vulneran la realización efectiva del derecho al trabajo (ver informes OIT GET 2024 y comentarios CDESCR).

Los instrumentos internacionales DUDH, PIDESC, las Observaciones Generales del CDESCR, y los convenios y recomendaciones de la OIT configuran un estándar que protege el derecho al trabajo y exige medidas estatales y políticas públicas para garantizar su realización, con especial énfasis en grupos vulnerables como los jóvenes, en consecuencia, la exigencia de experiencia laboral como filtro generalizado en procesos de selección debe someterse a prueba de proporcionalidad y razonabilidad frente a esos estándares internacionales: si impide el acceso al primer empleo sin justificación objetiva, entra en tensión con las obligaciones internacionales de los Estados y con las mejores prácticas recomendadas por la OIT.

## **2.12 Doctrina laboral sobre el derecho al trabajo**

La doctrina laboral contemporánea aborda el derecho al trabajo desde perspectivas normativas, sociológicas y económicas, estableciendo puentes entre la protección jurídica del trabajador y las políticas públicas que facilitan la empleabilidad.

Se desarrolla una síntesis doctrinaria actualizada sobre las principales aproximaciones teóricas y sus implicaciones para el acceso al empleo de los jóvenes profesionales.

### ***2.12.1 Conceptualización del trabajo desde la teoría jurídica***

Desde la teoría jurídica, el trabajo ha pasado de ser entendido meramente como un vínculo contractual de naturaleza privada a configurarse como un derecho social cuya tutela exige intervención pública, esta transformación doctrinaria enfatiza que el trabajo tiene una dimensión normativa garantías, deberes estatales y limitaciones a la autonomía privada y una función social, puesto que contribuye al bienestar general y a la reproducción de la vida en sociedad.

El derecho al trabajo comprende no solo la prohibición de despidos arbitrarios y la protección frente a la precariedad, sino también obligaciones positivas del Estado para generar condiciones efectivas de acceso al empleo digno, las investigaciones nacionales han mostrado que dicha conceptualización ha servido para exigir políticas públicas que reduzcan las barreras de acceso, como la falta de capacitación o la ausencia de programas de primer empleo.

### ***2.12.2 Aportes de la doctrina clásica y contemporánea al derecho laboral***

La doctrina clásica del derecho laboral (autores del siglo XIX y XX) formuló las bases del contrato de trabajo, la protección frente a la desigualdad de poder entre empleador y trabajador, y la tutela frente a abusos.

La doctrina contemporánea, por su parte, ha ampliado esas bases incorporando la constitucionalización de los derechos sociales, la incorporación de estándares internacionales y la atención a nuevas formas de trabajo (precariedad, economía de plataformas), en el plano iberoamericano, obras recientes sobre derecho constitucional del trabajo argumentan que el derecho laboral se integra hoy al bloque de constitucionalidad y que los criterios de interpretación deben priorizar la protección del trabajador como sujeto de derechos, estas aportaciones permiten fundamentar la exigencia de medidas públicas (p. ej. pasantías reguladas, programas de inserción) para mitigar la exclusión de los recién titulados.

### ***2.13 Trabajo como expresión de libertad y desarrollo humano***

Las corrientes doctrinales inspiradas en la teoría de capacidades (Amartya Sen y seguidores (2022) y en el enfoque de desarrollo humano sostienen que:

El trabajo es, además de un medio de subsistencia, una expresión de libertad, agencia y realización personal, la literatura contemporánea vincula el acceso al empleo con la posibilidad de ejercer proyectos de vida, autonomía y participación social efectiva, en el ámbito latinoamericano, estudios recientes resaltan que garantizar el derecho al trabajo implica promover trayectorias laborales que permitan a las personas desarrollar sus

capacidades lo cual incluye facilitar el primer empleo y la formación en servicio. (pg. 59)

La exigencia rígida de experiencia previa puede limitar la libertad real de los jóvenes al privarlos de oportunidades para desarrollar sus capacidades laborales.

#### ***2.14 Enfoques sociolaborales sobre inclusión y equidad***

Los enfoques sociolaborales contemporáneos colocan la inclusión y la equidad en el centro del análisis del empleo, entendiendo que el mercado no garantiza por sí solo la inserción de todos los grupos sociales, desde esta perspectiva, la política pública debe corregir fallas de mercado mediante programas de formación, incentivos y regulaciones que faciliten la inserción juvenil.

Estudios y reportes sobre Ecuador y la región (incluido el análisis de la OIT y trabajos académicos locales) han documentado que:

La falta de experiencia es una barrera recurrente para los jóvenes, y que las soluciones efectivas combinan incentivo a empleadores, regulación de prácticas de pasantías y fortalecimiento de vínculos universidad empresa. (pg. 78)

Los investigadores nacionales coinciden en que los instrumentos existentes como proyectos Mi Primer Empleo o programas similares, que han tenido alcance limitado por cobertura y diseño, por lo que la doctrina sociolaboral aboga por diseños integrales y localmente adaptados para lugares como Guaranda.

La doctrina laboral ofrece herramientas conceptuales y normativas para cuestionar prácticas de selección que funcionan como barreras al derecho al trabajo, en particular, los aportes contemporáneos que conjugan constitucionalismo social, enfoque de capacidades y políticas activas de empleo sustentan la tesis de que la exigencia indiscriminada de experiencia previa puede vulnerar el derecho de los recién graduados a acceder a un trabajo digno, por ello, la doctrina no solo analiza el fenómeno, sino que prescribe medidas correctivas: regulación de pasantías, programas de primer empleo, incentivos y evaluación de proporcionalidad en requisitos de selección.

## **2.15 Exigencia de experiencia laboral como requisito de selección**

La exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección constituye un mecanismo que puede incidir tanto positiva como negativamente en el acceso de los profesionales al mercado laboral, este tema ha sido ampliamente analizado en la doctrina laboral y administrativa, así como en estudios sociolaborales recientes, debido a su impacto en la empleabilidad de los jóvenes recién graduados.

### ***2.15.1 Concepto y alcance jurídico de la experiencia laboral***

La experiencia laboral se define como la acumulación de competencias, habilidades y conocimientos adquiridos mediante la ejecución de tareas específicas en un determinado puesto de trabajo, jurídicamente, su alcance se interpreta en el marco del derecho al trabajo y de los principios constitucionales de igualdad, mérito y no discriminación.

Autores recientes, como Guamaní Toapanta (2022), señalan que:

La experiencia laboral constituye un elemento relevante para la valoración del mérito, pero no puede convertirse en un requisito excluyente que limite el acceso a derechos laborales garantizados constitucionalmente. (pg. 459)

El derecho laboral y las normas administrativas establecen que la experiencia debe ser proporcional, razonable y justificada, evitando que se transforme en un mecanismo de exclusión indirecta, especialmente para quienes buscan su primer empleo.

### ***2.15.2 Requisitos de experiencia en el sector público***

En el sector público ecuatoriano, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) regula los criterios de selección, en los cuales la experiencia es un factor valorable dentro de concursos de méritos y oposición, sin embargo, la normativa establece que la experiencia debe ser ponderada junto con otros elementos como formación académica, competencias y capacidades demostradas.

Las investigaciones recientes sobre inserción laboral en la función pública destacan que la exigencia de años de experiencia puede generar barreras para jóvenes profesionales, limitando la igualdad de oportunidades, la investigación de Yépez-Bustamante (2022) resalta que:

Los procesos de selección deben equilibrar mérito académico y experiencia laboral, garantizando acceso justo a recién titulados. (pg. 69)

### ***2.15.3 Requisitos de experiencia en el sector privado***

En el sector privado, la experiencia laboral suele ser un requisito común en procesos de selección, con el argumento de asegurar eficiencia, productividad y adaptación rápida al puesto,



los estudios recientes de la OIT (2024) y de investigadores nacionales evidencian que la exigencia de experiencia se convierte a menudo en un obstáculo para jóvenes graduados, que poseen competencias y formación teórica, pero carecen de trayectoria laboral previa (OIT, Global Employment Trends for Youth 2024).

Autores como Pazmay Galarza (2023) advierten que:

La exigencia excesiva de experiencia puede vulnerar principios de equidad e inclusión, y recomiendan que el sector privado implemente programas de capacitación inicial o prácticas preprofesionales que permitan evaluar competencias sin imponer barreras excluyentes. (pg. 158)

## ***2.16 Valoración del mérito frente a la trayectoria laboral***

La valoración del mérito frente a la trayectoria laboral implica un análisis equilibrado entre la formación académica, capacidades y experiencia previa, la doctrina reciente enfatiza que la experiencia laboral es un elemento de valoración, pero no debe ser el único criterio de selección. Guamaní Toapanta (2022) señala que:

El sistema de méritos debe ser integral y considerar competencias demostrables, habilidades y capacidades de aprendizaje, especialmente para quienes buscan su primer empleo. (pg. 987)

La importancia de este enfoque radica en que se protege el principio de igualdad y no discriminación, evitando que los jóvenes se vean excluidos únicamente por carecer de experiencia mientras poseen mérito académico o habilidades relevantes.

### ***2.16.1 Impactos de la experiencia previa en los jóvenes profesionales***

La exigencia de experiencia laboral tiene impactos significativos sobre los jóvenes profesionales, estudios recientes muestran que esta condición puede retrasar la inserción laboral, aumentar la precarización y limitar la autonomía económica de quienes recién se incorporan al mercado, según Bryggitte Vilela-Verdezoto et al. (2025),

La falta de experiencia es la principal barrera que enfrentan los recién graduados en Ecuador, generando desempleo, subempleo y sobrecualificación en empleos informales. (pg. 96)

Actualmente se señala que la rigidez en los requisitos de experiencia puede afectar la equidad, el desarrollo profesional y la realización personal de los jóvenes, contradiciendo los principios constitucionales como dignidad humana, igualdad y progresividad de los derechos laborales, por ello, se enfatiza la necesidad de políticas públicas y prácticas de selección que permitan una transición efectiva hacia el primer empleo mediante programas de inserción, pasantías reguladas y evaluación de competencias.

### **2.17 Contradicciones entre la exigencia de experiencia y el derecho al trabajo**

La exigencia de experiencia laboral como requisito de selección, si bien busca garantizar competencia y eficiencia, puede generar tensiones con derechos constitucionales y principios laborales fundamentales, diversos autores e investigaciones recientes evidencian que este requisito puede afectar directamente la igualdad, la no discriminación y la efectividad del derecho al trabajo, especialmente para los jóvenes profesionales que buscan su primer empleo.

## **2.18 Vulneración del principio de igualdad de oportunidades**

El principio de igualdad de oportunidades, consagrado en el artículo 66.4 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que:

Todas las personas tengan acceso a los derechos y servicios sin discriminación arbitraria.

Investigaciones recientes, como las de Yépez-Bustamante (2022), muestran que:

La exigencia de experiencia laboral puede funcionar como una barrera estructural, limitando el acceso de recién graduados a empleos tanto en el sector público como privado. (pg. 93)

Si la experiencia se pondera de manera desproporcionada o como único criterio, se produce una vulneración indirecta del derecho al trabajo, pues excluye de facto a quienes poseen mérito académico y capacidades comprobables, pero carecen de trayectoria laboral previa.

## **2.19 Discriminación indirecta por edad o falta de trayectoria**

La exigencia de experiencia laboral puede derivar en discriminación indirecta, según Pazmay Galarza (2023) destacan que:

Este requisito afecta desproporcionadamente a jóvenes recién graduados, creando un sesgo por edad y trayectoria que impide su acceso equitativo al empleo. (pg. 68)

Esta discriminación no es explícita, pero genera efectos excluyentes: los jóvenes, aunque competentes, no cumplen el requisito formal de años de experiencia, mientras que profesionales

con mayor trayectoria son favorecidos, de esta manera, se vulnera la igualdad material prevista en la Constitución y en normas internacionales como el PIDESC y los convenios de la OIT.

## **2.20 Ineficacia del principio de mérito en concursos públicos**

En teoría, los concursos públicos deben garantizar selección basada en mérito y capacidad, conforme a la LOSEP y principios constitucionales, sin embargo, investigaciones recientes evidencian que la rigidez en la exigencia de experiencia puede socavar el principio de mérito, al privilegiar trayectoria laboral sobre competencias reales, conocimiento académico y habilidades demostradas.

Guamaní Toapanta (2022) sostiene que:

La valoración integral del mérito queda afectada, y los procesos de selección dejan de ser instrumentos de justicia y eficiencia para convertirse en filtros excluyentes, vulnerando la finalidad constitucional de los concursos públicos. (pg. 78)

## **2.21 Precarización y subempleo juvenil como consecuencias del sistema**

La imposición estricta de experiencia laboral ha generado efectos negativos en la juventud profesional, como la precarización y el subempleo, según la OIT (2024) y estudios de investigadores nacionales (Vilela-Verdezoto et al., 2025),

Los jóvenes sin experiencia enfrentan dificultades para insertarse en empleos de calidad, muchas veces aceptando puestos informales, de baja remuneración o temporales, lo que limita su desarrollo profesional y autonomía económica (OIT, GET 2024). (pg. 784)

Estos fenómenos no solo vulneran derechos laborales, sino que afectan la progresividad de los mismos, contradiciendo los principios de dignidad humana y acceso equitativo al trabajo, la literatura reciente recomienda políticas de inserción laboral juvenil, pasantías reguladas y programas de primer empleo que mitiguen la exclusión derivada de la exigencia de experiencia, asegurando que la juventud pueda incorporarse efectivamente al mercado laboral en condiciones dignas.

La evidencia doctrinaria, normativa e investigativa sugiere que la exigencia indiscriminada de experiencia laboral constituye una tensión real con el derecho constitucional al trabajo, los efectos más relevantes incluyen vulneración de igualdad de oportunidades, discriminación indirecta por edad o falta de trayectoria, debilitamiento del principio de mérito en concursos públicos, y precarización del empleo juvenil, por tanto, se requiere un análisis crítico de este requisito y la implementación de medidas correctivas que permitan la inclusión de los jóvenes profesionales, respetando los derechos laborales y constitucionales.

## **2.22 Políticas públicas de empleo juvenil en el Ecuador**

Las políticas públicas de empleo juvenil en el Ecuador constituyen un conjunto de acciones estatales orientadas a facilitar la inserción laboral de la población joven, particularmente de los profesionales recién graduados que enfrentan dificultades estructurales para acceder al mercado de trabajo, estas políticas se fundamentan en el reconocimiento del trabajo como un derecho constitucional y en la necesidad de reducir las brechas de acceso derivadas de factores económicos, sociales y territoriales.

De acuerdo con **OIT (2020)**, las políticas de empleo juvenil deben

Diseñarse bajo un enfoque integral que combine formación, incentivos a la contratación y mecanismos de transición entre la educación y el trabajo. (pg. 78)

En el contexto ecuatoriano, estas políticas han sido implementadas mediante programas específicos que buscan promover el primer empleo, fortalecer la empleabilidad y generar condiciones más equitativas en el acceso al mercado laboral. Sin embargo, su eficacia depende de la articulación institucional y del alcance territorial de dichas medidas.

Por su parte, **Acosta (2018)** sostiene que:

En América Latina, las políticas laborales dirigidas a jóvenes suelen presentar limitaciones estructurales debido a la falta de continuidad, financiamiento y evaluación efectiva, lo que incide directamente en su impacto real. (pg. 49)

En consecuencia, el análisis de estas políticas en el Ecuador requiere considerar no solo su diseño normativo, sino también su implementación práctica y sus resultados en contextos específicos como el cantón Guaranda.

### **2.23 Programas nacionales de primer empleo y pasantías**

En el Ecuador, los programas de primer empleo y pasantías han sido concebidos como herramientas clave para facilitar la transición de los jóvenes desde el sistema educativo hacia el mercado laboral, estas iniciativas buscan proporcionar experiencia práctica, desarrollar habilidades profesionales y mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Según la **OIT (2020)**, los programas de pasantías permiten:

Reducir la brecha entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral, constituyéndose en mecanismos efectivos de inserción cuando están adecuadamente regulados y supervisados.

En este sentido, el Estado ecuatoriano ha promovido diversas iniciativas que incentivan la participación de jóvenes en prácticas preprofesionales y programas de primer empleo.

No obstante, **Acosta (2018)** advierte que:

Estos programas suelen presentar limitaciones en cuanto a cobertura, calidad y remuneración, lo que restringe su alcance y reduce su efectividad como política pública. (pg. 231)

En muchos casos, las pasantías no garantizan una inserción laboral posterior, lo que evidencia la necesidad de fortalecer su regulación y articulación con el sector productivo.

## **2.24 Incentivos tributarios y financieros a empleadores**

Los incentivos tributarios y financieros constituyen instrumentos utilizados por el Estado para fomentar la contratación de jóvenes sin experiencia laboral, estos mecanismos incluyen reducciones fiscales, subsidios y facilidades crediticias dirigidas a empleadores que incorporen a profesionales recién graduados en sus plantillas laborales.

De acuerdo con la **OIT (2020)**, los incentivos económicos pueden:

Contribuir significativamente a la generación de empleo juvenil, siempre que estén acompañados de políticas complementarias que aseguren la sostenibilidad de los puestos de trabajo. (pg. 58)

En el caso ecuatoriano, estas medidas han sido implementadas con el objetivo de reducir los costos asociados a la contratación y promover la inclusión laboral.

**Acosta (2018)** señala que:

La efectividad de estos incentivos depende de su adecuada focalización y control, ya que, en ausencia de mecanismos de seguimiento, pueden derivar en prácticas como la rotación constante de personal joven sin estabilidad laboral. (pg. 98)

En este sentido, se evidencia la necesidad de fortalecer los sistemas de control y evaluación de estas políticas.

## **2.25 Limitaciones de la política pública en zonas rurales e intermedias**

Las políticas públicas de empleo juvenil en el Ecuador presentan importantes limitaciones en su implementación en zonas rurales e intermedias, donde las condiciones socioeconómicas y la estructura productiva difieren significativamente de los centros urbanos.

Según la **OIT (2020)**, la falta de infraestructura:

La escasa presencia institucional y las limitadas oportunidades económicas constituyen factores que dificultan la efectividad de las políticas laborales en estos territorios. (pg.

En el caso del cantón Guaranda, estas condiciones inciden directamente en la reducida oferta de empleo formal para jóvenes profesionales.

Por su parte, **Acosta (2018)** destaca que:



Las políticas públicas en América Latina tienden a concentrarse en áreas urbanas, lo que genera desigualdades territoriales en el acceso al empleo. (pg. 932)

Esta situación evidencia una brecha estructural que limita la inclusión laboral de los jóvenes en contextos rurales, requiriéndose estrategias diferenciadas que respondan a las particularidades de cada territorio.

## **2.26 Evaluación de resultados y brechas de aplicación**

La evaluación de las políticas públicas de empleo juvenil resulta fundamental para determinar su efectividad y su impacto en la reducción del desempleo juvenil, en el Ecuador, la evaluación de estos programas ha evidenciado la existencia de brechas entre su diseño normativo y su aplicación práctica.

De acuerdo con la **OIT (2020)**, sostiene que:

La falta de sistemas de evaluación continua limita la capacidad de los Estados para identificar deficiencias y ajustar sus políticas de manera oportuna. (pg. 587)

En este sentido, la medición de resultados debe considerar indicadores como la tasa de inserción laboral, la calidad del empleo y la sostenibilidad de los puestos de trabajo generados.

En concordancia, **Acosta (2018)** sostiene que:

Las brechas de aplicación responden, en gran medida, a problemas de gestión institucional, falta de coordinación intersectorial y limitaciones presupuestarias. (PG. 74)

Estas deficiencias afectan la efectividad de las políticas públicas y reducen su capacidad para garantizar el derecho al trabajo de los jóvenes profesionales.

En consecuencia, se evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación y seguimiento, así como de garantizar una adecuada articulación entre los diferentes actores involucrados, con el fin de lograr una implementación más eficiente y equitativa de las políticas de empleo juvenil en el Ecuador.

## **2.27. La educación superior y su relación con la empleabilidad**

La educación superior constituye un eje fundamental en la configuración de las capacidades profesionales de los individuos y en su posterior inserción en el mercado laboral, su función no se limita a la transmisión de conocimientos teóricos, sino que también implica el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes orientadas a responder a las demandas del entorno productivo, en este sentido, la relación entre educación superior y empleabilidad se configura como un elemento estratégico dentro de las políticas de desarrollo social y económico.

De acuerdo con **Teichler (2015)**, la empleabilidad

No depende exclusivamente del nivel educativo alcanzado, sino de la pertinencia de la formación respecto a las necesidades del mercado laboral, así como de la capacidad de adaptación de los graduados a contextos cambiantes. (pg. 459)

En el contexto ecuatoriano, esta relación se encuentra condicionada por factores estructurales que limitan la articulación entre el sistema educativo y el sector productivo.

Por su parte, **García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui (2018)** sostienen que:

Las instituciones de educación superior deben asumir un rol activo en la generación de oportunidades de inserción laboral, mediante la implementación de estrategias que fortalezcan la empleabilidad de sus egresados. (pg. 874)

La educación superior se configura no solo como un espacio de formación académica, sino como un actor clave en la dinámica del mercado laboral.

## **2.28 Vinculación universidad–empresa**

La vinculación entre universidades y empresas constituye un mecanismo esencial para reducir la brecha existente entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral, la relación permite la transferencia de conocimientos, el desarrollo de competencias prácticas y la generación de oportunidades de empleo para los estudiantes y egresados.

Según **Teichler (2015)**, la cooperación entre:

El sistema educativo y el sector productivo contribuye a mejorar la pertinencia de los programas académicos, facilitando la adaptación de los contenidos curriculares a las necesidades reales del entorno laboral. (pg. 47)

En el caso ecuatoriano, si bien existen iniciativas de vinculación, estas no siempre alcanzan niveles óptimos de coordinación y continuidad.

**García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui (2018)** destacan que:

La vinculación efectiva requiere de políticas institucionales claras y sostenidas, así como de la participación activa de los actores involucrados. (pg. 369)

La ausencia de estos elementos limita el impacto de dichas iniciativas, reduciendo su capacidad para incidir en la empleabilidad de los egresados.

Desde la perspectiva del investigador, se considera que la vinculación universidad–empresa en contextos como el cantón Guaranda presenta debilidades estructurales, derivadas de la limitada presencia de sectores productivos formales, lo que restringe las oportunidades de interacción y cooperación efectiva.

## **2.29 Programas de prácticas preprofesionales y pasantías**

Los programas de prácticas preprofesionales y pasantías constituyen instrumentos fundamentales para el desarrollo de experiencia laboral en los estudiantes, facilitando su transición hacia el empleo formal, estas experiencias permiten la aplicación de conocimientos teóricos en contextos reales, fortaleciendo las competencias profesionales.

Para **Teichler (2015)**, las prácticas profesionales representan:

Un componente clave en la formación orientada a la empleabilidad, ya que contribuyen a la adquisición de habilidades prácticas y a la comprensión de la dinámica laboral. (pg. 87)

En el Ecuador, estos programas han sido incorporados como requisitos dentro de la formación universitaria.

**García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui (2018)** señalan que:

La efectividad de las pasantías depende de su calidad, supervisión y vinculación con el perfil profesional del estudiante. (pg. 98)

En muchos casos, estas prácticas no garantizan una inserción laboral posterior, lo que limita su impacto como herramienta de empleabilidad.

En el contexto local, las prácticas preprofesionales no siempre cumplen con su finalidad formativa, debido a la escasa articulación con el sector productivo y a la falta de seguimiento institucional, lo que reduce su contribución al desarrollo de experiencia laboral significativa.

### **2.30 Desajuste entre formación académica y necesidades del mercado**

El desajuste entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral constituye una de las principales problemáticas que afectan la empleabilidad de los profesionales recién graduados, este fenómeno se manifiesta cuando las competencias adquiridas durante la formación no corresponden a los requerimientos del entorno productivo.

Según **Teichler (2015)**, este desajuste responde:

A la falta de actualización de los planes de estudio y a la limitada interacción entre las instituciones educativas y el mercado laboral. (pg. 87)

En consecuencia, los graduados enfrentan dificultades para adaptarse a las exigencias del empleo.

Por su parte, **García-Blanco y Cárdenas-Sempértégui (2018)** indican que:

La rigidez de los sistemas educativos y la escasa incorporación de competencias transversales contribuyen a profundizar esta brecha, afectando directamente la inserción laboral de los egresados. (pg. 69)

Se considera que este desajuste es particularmente evidente en contextos intermedios como Guaranda, donde la oferta académica no siempre responde a las dinámicas económicas locales, generando una desconexión entre la formación profesional y las oportunidades reales de empleo.

### **2.31 Rol de las universidades en la inserción laboral**

Las universidades desempeñan un rol fundamental en la inserción laboral de sus egresados, no solo a través de la formación académica, sino también mediante la implementación de estrategias que faciliten el acceso al empleo, este rol implica la creación de vínculos con el sector productivo, el fortalecimiento de competencias y la orientación profesional.

**Teichler (2015)**, las instituciones de educación superior deben:

Asumir una responsabilidad activa en la promoción de la empleabilidad, incorporando mecanismos de seguimiento de egresados y programas de inserción laboral. (pg. 74)

En el Ecuador, este rol ha cobrado relevancia en el marco de las políticas de aseguramiento de la calidad educativa.

Para **García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui (2018)** sostienen que:

Las universidades deben evolucionar hacia modelos más dinámicos e integrados, capaces de responder a las demandas del mercado laboral y de contribuir al desarrollo económico y social. (pg. 96)

Se determina que las universidades en el contexto ecuatoriano, y particularmente en el cantón Guaranda, aún presentan limitaciones en el cumplimiento de este rol, evidenciándose la necesidad de fortalecer sus mecanismos de vinculación, seguimiento y apoyo a la inserción laboral de los egresados.

### **2.32 Jurisprudencia relevante sobre el derecho al trabajo**

La jurisprudencia constituye una fuente interpretativa fundamental en la consolidación del derecho al trabajo, en tanto permite precisar el alcance de las garantías constitucionales y su aplicación en casos concretos, el ordenamiento jurídico ecuatoriano, las decisiones de los órganos jurisdiccionales superiores han contribuido a delimitar los principios de igualdad, no discriminación y acceso equitativo al empleo, particularmente en contextos donde se evidencian prácticas restrictivas como la exigencia de experiencia laboral previa.

De acuerdo con **Ávila Santamaría (2020)**, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana:

ha evolucionado hacia una interpretación garantista de los derechos fundamentales, priorizando la protección efectiva frente a prácticas que generen exclusión o desigualdad. (pg. 58)

En este sentido, el derecho al trabajo ha sido reconocido no solo como un principio programático, sino como un derecho exigible y justiciable.

Por su parte, **Zambrano (2021)** sostiene que:

La jurisprudencia nacional ha permitido identificar criterios relevantes sobre discriminación laboral, estableciendo parámetros que limitan la discrecionalidad de empleadores en los procesos de selección. (pg. 78)

Dentro del análisis jurisprudencial resulta indispensable para comprender la tensión entre las prácticas laborales y las garantías constitucionales.

### **2.33 Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador**

La Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado una línea jurisprudencial orientada a la protección del derecho al trabajo, enfatizando su carácter fundamental y su relación con otros derechos como la igualdad y la dignidad humana, a través de sus decisiones, se han establecido criterios que prohíben prácticas discriminatorias en el acceso al empleo.

Según **Ávila Santamaría (2020)**, las sentencias constitucionales han consolidado el:

Principio de igualdad material, exigiendo al Estado y a los particulares adoptar medidas que eviten la exclusión de grupos en situación de desventaja. (pg. 96)

La exigencia de experiencia laboral puede ser objeto de análisis cuando se convierte en un requisito desproporcionado que limita el acceso al trabajo.

**Zambrano (2021)** señala que:

La Corte ha enfatizado la obligación de garantizar procesos de selección transparentes y objetivos, basados en criterios razonables y proporcionales. (pg. 14)



Esto implica que los requisitos exigidos deben estar justificados en función de la naturaleza del cargo y no constituir barreras arbitrarias.

Si bien la Corte Constitucional ha desarrollado criterios protectores, su aplicación en contextos locales como el cantón Guaranda es limitada, debido al desconocimiento de estos precedentes por parte de empleadores y autoridades administrativas.

### **2.34 Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia**

La Corte Nacional de Justicia, en el ámbito de la justicia ordinaria, ha emitido pronunciamientos relevantes en materia laboral, particularmente en casos relacionados con despidos, condiciones de trabajo y discriminación, estas decisiones complementan la interpretación constitucional, contribuyendo a la consolidación de criterios aplicables en la práctica judicial.

De acuerdo con **Ávila Santamaría (2020)**, la jurisprudencia ordinaria debe: Armonizarse con los estándares constitucionales, garantizando la protección efectiva de los derechos laborales. (pg. 78)

En este sentido, las decisiones de la Corte Nacional han incorporado principios como la razonabilidad y la proporcionalidad en el análisis de conflictos laborales.

Por su parte, **Zambrano (2021)** sostiene que:

La Corte Nacional ha reconocido la necesidad de evitar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, aunque su desarrollo jurisprudencial en materia de acceso al empleo aún es limitado en comparación con otros ámbitos del derecho laboral. (pg. 69)

La jurisprudencia de la Corte Nacional presenta un enfoque más reactivo que preventivo, lo que limita su incidencia en la regulación de los procesos de selección y en la protección de los profesionales recién graduados.

### **2.35 Casos emblemáticos sobre discriminación laboral por falta de experiencia**

La discriminación laboral por falta de experiencia constituye una problemática emergente que, si bien no siempre ha sido abordada de manera directa en la jurisprudencia, se encuentra vinculada a los principios de igualdad y no discriminación, los casos emblemáticos permiten evidenciar cómo ciertos requisitos pueden generar exclusión injustificada.

Según **Ávila Santamaría (2020)**, la discriminación indirecta:

Se produce cuando una medida aparentemente neutral afecta de manera desproporcionada a un grupo específico, como los profesionales recién graduados. (pg. 74)

La exigencia de experiencia laboral puede encuadrarse en esta categoría cuando impide sistemáticamente el acceso al empleo.

**Zambrano (2021)** indica que:

Los tribunales deben analizar estos casos bajo un enfoque de derechos, evaluando si los requisitos establecidos responden a criterios objetivos o si constituyen barreras arbitrarias.

La ausencia de casos emblemáticos específicos sobre esta problemática en el Ecuador evidencia una falta de judicialización del fenómeno, lo que contribuye a su normalización dentro de los procesos de selección laboral.

### **2.36 Análisis de precedentes jurisprudenciales aplicables al cantón Guaranda**

El análisis de los precedentes jurisprudenciales en el contexto del cantón Guaranda permite identificar la brecha existente entre la interpretación jurídica del derecho al trabajo y su aplicación práctica, si bien existen criterios claros a nivel nacional, su implementación en ámbitos locales presenta limitaciones significativas.

**Ávila Santamaría (2020)**, la efectividad de la jurisprudencia depende de:

Su difusión y aplicación por parte de los operadores jurídicos y de la sociedad en general.  
(pg. 78)

La falta de conocimiento de los precedentes limita su impacto en la realidad social.

**Zambrano (2021)** sostiene que:

La aplicación de la jurisprudencia requiere de un fortalecimiento institucional que garantice su cumplimiento, especialmente en contextos donde predominan prácticas informales o discrecionales. (pg. 74)

En el cantón Guaranda existe una limitada incorporación de los precedentes jurisprudenciales en los procesos de selección laboral, lo que perpetúa prácticas restrictivas como la exigencia de experiencia laboral, se evidencia la necesidad de fortalecer la difusión de

los criterios jurisprudenciales y de promover su aplicación efectiva como mecanismo de protección del derecho al trabajo.

### **2.37 Enfoque de derechos humanos en el empleo juvenil**

El enfoque de derechos humanos aplicado al empleo juvenil implica reconocer el trabajo como un derecho fundamental que debe ser garantizado en condiciones de dignidad, igualdad y no discriminación, este enfoque trasciende la visión meramente económica del empleo, incorporando dimensiones sociales, jurídicas y éticas que obligan al Estado a adoptar medidas orientadas a la inclusión efectiva de los jóvenes en el mercado laboral.

De acuerdo con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021)**, el empleo juvenil:

Debe abordarse desde una perspectiva integral que garantice el acceso a oportunidades laborales en condiciones equitativas, promoviendo la eliminación de barreras estructurales que afectan a este grupo poblacional. (pg. 48)

Este enfoque adquiere relevancia ante las dificultades que enfrentan los profesionales recién graduados para acceder al empleo formal.

**Pautassi (2020)** sostiene que:

Derechos humanos en materia laboral exige la adopción de políticas públicas que no solo generen empleo, sino que aseguren su calidad, estabilidad y accesibilidad, especialmente para grupos en situación de vulnerabilidad. (pg. 78)

El empleo juvenil debe ser analizado como una cuestión de justicia social y no únicamente como un fenómeno económico.

### **2.38 Empleo digno y trabajo decente según la OIT**

El concepto de trabajo decente, desarrollado por la OIT, se configura como un estándar internacional que orienta las políticas laborales hacia la garantía de condiciones adecuadas de empleo, este concepto incluye elementos como la remuneración justa, la seguridad laboral, la protección social y el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo.

Según la **OIT (2021)**, el trabajo decente constituye:

Un objetivo central para el desarrollo sostenible, en tanto promueve la inclusión social y la reducción de la pobreza. (pg. 42)

En el caso de los jóvenes, este enfoque implica no solo el acceso al empleo, sino la garantía de condiciones que permitan su desarrollo profesional y personal.

**Pautassi (2020)** señala que:

El trabajo digno debe ser entendido como un derecho exigible, cuya garantía requiere la intervención activa del Estado y la regulación de las prácticas del mercado laboral. (pg. 25)

La ausencia de estas condiciones puede derivar en situaciones de precariedad que afectan de manera desproporcionada a los jóvenes.

En el cantón Guaranda, el acceso al trabajo decente para los profesionales recién graduados se encuentra limitado, evidenciándose la necesidad de fortalecer políticas públicas que promuevan empleos de calidad y no únicamente oportunidades de inserción laboral.

### **2.39 Trabajo como medio para el desarrollo integral del joven**

El trabajo no solo constituye un medio de subsistencia, sino también un elemento esencial para el desarrollo integral de los individuos, en tanto contribuye a la construcción de identidad, autonomía y participación social, en el caso de los jóvenes, el acceso al empleo representa una etapa clave en su transición hacia la vida adulta.

De acuerdo con la **OIT (2021)**, el empleo juvenil:

Debe ser entendido como un factor determinante en el desarrollo humano, ya que influye en aspectos como la estabilidad económica, la inclusión social y la realización personal, la falta de oportunidades laborales puede generar efectos negativos a largo plazo. (pg. 47)

Por su parte, **Pautassi (2020)** sostiene que:

El trabajo, desde un enfoque de derechos, debe garantizar condiciones que permitan el desarrollo pleno de las capacidades de los jóvenes, evitando situaciones de explotación o precarización. (pg. 85)

La limitada inserción laboral de los profesionales recién graduados en el cantón Guaranda afecta directamente su desarrollo integral, generando incertidumbre económica y social, así como la subutilización de sus capacidades profesionales.

## **2.40 Enfoque de inclusión social en el acceso al empleo**

El enfoque de inclusión social en el empleo juvenil se orienta a garantizar que todos los individuos, independientemente de sus condiciones, puedan acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones, este enfoque implica la eliminación de barreras estructurales que limitan la participación de ciertos grupos en el mercado laboral.

Según la **OIT (2021)**, la inclusión laboral:

Los jóvenes requieren la implementación de políticas que promuevan la equidad y la no discriminación, así como la generación de oportunidades que consideren las particularidades de cada contexto. (pg. 74)

**Pautassi (2020)** indica que:

La inclusión social en el empleo debe ser abordada desde una perspectiva interseccional, considerando factores como la edad, el nivel educativo y el contexto socioeconómico. (pg. 47)

La exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección constituye una barrera que limita la inclusión social de los profesionales recién graduados, al excluirlos de manera sistemática del acceso al empleo formal.

## **2.41 Igualdad intergeneracional en el ámbito laboral**

La igualdad intergeneracional en el ámbito laboral se refiere a la necesidad de garantizar condiciones equitativas de acceso al empleo para todas las generaciones, evitando prácticas que

favorezcan o perjudiquen a determinados grupos etarios, los jóvenes, esta igualdad se ve afectada por la falta de oportunidades y por la exigencia de requisitos que no pueden cumplir.

De acuerdo con la **OIT (2021)**, la promoción de la igualdad intergeneracional es:

Fundamental para el desarrollo sostenible, ya que permite la integración de los jóvenes en el mercado laboral y asegura la renovación del capital humano. (pg. 52)

**Pautassi (2020)** sostiene que:

La igualdad intergeneracional debe ser garantizada mediante políticas públicas que promuevan la equidad en el acceso al empleo y que eviten la reproducción de desigualdades estructurales. (pg. 96)

En el Ecuador, y particularmente en el cantón Guaranda, la igualdad intergeneracional en el ámbito laboral se encuentra limitada, debido a la prevalencia de prácticas que privilegian la experiencia laboral sobre el potencial y la formación académica de los jóvenes, generando una desventaja estructural para este grupo poblacional.

## **2.42 Perspectiva socioeconómica del desempleo juvenil en Guaranda**

El desempleo juvenil en el Ecuador constituye un fenómeno estructural que responde a múltiples factores de carácter económico, social y territorial, el cantón Guaranda, esta problemática adquiere particular relevancia debido a las limitaciones propias de su estructura productiva y a la escasa diversificación de oportunidades laborales formales.

Según **Gushqui-Naula, Ortega-Pullopaxi y Sangurima-Pacheco (2026)**, el desempleo juvenil en Ecuador:



Se encuentra determinado por variables sociodemográficas y por la limitada capacidad del mercado laboral para absorber la creciente oferta de jóvenes con formación académica, la problemática no solo responde a la falta de empleo, sino también a la calidad y estabilidad del mismo. (pg. 63)

Por su parte, **Ortiz (2025)** sostiene que:

El desempleo juvenil en el país refleja una débil articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, evidenciándose una brecha persistente entre la formación académica y las oportunidades reales de empleo. (pg. 25)

Este fenómeno se manifiesta con mayor intensidad en contextos intermedios como Guaranda, donde las dinámicas económicas presentan restricciones estructurales.

#### **2.43 Estructura económica del cantón y su impacto en el empleo**

La estructura económica del cantón Guaranda se caracteriza por una alta dependencia de actividades primarias, comercio informal y servicios de baja productividad, lo que limita la generación de empleo formal y especializado para profesionales recién graduados.

De acuerdo con **Gushqui-Naula et al. (2026)**:

La limitada diversificación productiva en economías locales incide directamente en la capacidad de absorción de mano de obra calificada, generando una sobreoferta de profesionales frente a una demanda reducida, esta situación se traduce en mayores niveles de desempleo y subempleo juvenil. (pg. 47)

El tratadista **Ortiz (2025)** señala que:

En el Ecuador gran parte del empleo juvenil se concentra en sectores informales, lo que restringe el acceso a condiciones laborales adecuadas y sostenibles. (pg. 69)

La estructura económica de Guaranda constituye un factor determinante en la limitada inserción laboral de los jóvenes profesionales, al no existir un tejido empresarial suficientemente desarrollado que demande perfiles especializados.

#### **2.44 Niveles de desempleo y subempleo juvenil en 2024**

Los indicadores laborales en el Ecuador evidencian que el desempleo juvenil continúa siendo superior al promedio general, reflejando una situación de vulnerabilidad estructural para este grupo poblacional, en el año 2024, la tasa de desempleo juvenil se situó aproximadamente en un **10,1 %**, superando el promedio nacional.

Según los estudios recientes indican que el desempleo juvenil alcanzó niveles cercanos al **9,5 %**, mientras que el subempleo afectó a alrededor del **29,3 % de los jóvenes**, evidenciando que una proporción significativa de este grupo se encuentra en condiciones laborales precarias.

De acuerdo con **Gushqui-Naula et al. (2026)**, estos indicadores reflejan no solo la falta de empleo, sino también la existencia de un mercado laboral segmentado que limita el acceso a empleos adecuados.

Por su parte, el tratadista **Ortiz (2025)** destaca que:

La persistencia del subempleo constituye una de las principales problemáticas del mercado laboral ecuatoriano, afectando especialmente a los jóvenes. (pg. 69)

Estos niveles de desempleo y subempleo tienen un impacto aún más significativo en cantones como Guaranda, donde las oportunidades laborales son más restringidas en comparación con los grandes centros urbanos.

#### **2.45 Factores que dificultan la inserción de los jóvenes profesionales**

La inserción laboral de los jóvenes profesionales en el Ecuador se ve condicionada por diversos factores estructurales, entre los cuales destacan la exigencia de experiencia laboral, la falta de oportunidades de primer empleo y la desconexión entre la formación académica y las necesidades del mercado.

Según **Gushqui-Naula et al. (2026)**, los factores sociodemográficos, el nivel educativo y la falta de experiencia inciden significativamente en la probabilidad de desempleo juvenil, estos elementos configuran un escenario en el que los jóvenes enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo.

**Ortiz (2025)** señala que:

La transición entre educación y trabajo en el Ecuador presenta deficiencias estructurales, lo que genera barreras de acceso al mercado laboral para los recién graduados. (pg. 28)

Estos factores se intensifican debido a la limitada oferta laboral y a la predominancia de empleos informales, lo que restringe las oportunidades de inserción profesional y favorece la migración hacia otras ciudades.

## **2.46 Expectativas y percepciones de egresados frente al mercado laboral**

Las expectativas y percepciones de los egresados respecto al mercado laboral se encuentran influenciadas por la falta de oportunidades y por las condiciones precarias de empleos existentes, en el Ecuador, un porcentaje significativo de jóvenes depende económicamente de sus familias debido a la dificultad para acceder a un empleo formal.

**Según el tratadista Gushqui-Naula et al. (2026)**, esta situación genera:

Incertidumbre y desmotivación en los jóvenes, afectando su desarrollo profesional y personal, la percepción de un mercado laboral restrictivo incide en la toma de decisiones, como la migración o la aceptación de empleos informales. (pg. 62)

Por su parte, el autor **Ortiz (2025)** sostiene que.

La falta de oportunidades laborales acordes a la formación académica genera una percepción negativa del mercado laboral, debilitando la confianza de los jóvenes en las instituciones y en las políticas públicas. (pg. 83)

Estas percepciones se ven reforzadas por la limitada dinámica económica local, lo que provoca que los egresados enfrenten un escenario de incertidumbre laboral, caracterizado por la escasez de empleo formal y la prevalencia de condiciones laborales inestables.

## **2.47 Marco legal ecuatoriano complementario**

### ***2.47.1 Código del Trabajo y su tratamiento del acceso al empleo***

El Código del Trabajo ecuatoriano en su articulado actual regula los vínculos laborales, estableciendo que:

“El trabajo es un derecho y un deber social” (artículo 2) y que “el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga” (artículo 3). Además, el artículo 326 consagra principios como el pleno empleo, la eliminación del desempleo y del subempleo, y la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales. (pg. 24)

En el marco del acceso al empleo, el Código del Trabajo habilita las relaciones laborales y reconoce la libertad de contratación, pero no desarrolla de forma específica un mecanismo regulado para facilitar el primer empleo de los jóvenes profesionales, esto ha generado una brecha entre la norma general del derecho al trabajo y su materialización para quienes ingresan por primera vez al mercado laboral, los autores recientes han señalado que la normativa debe interpretarse en clave de derechos sociales, de modo que las exigencias de selección (por ejemplo, experiencia laboral) no se conviertan en filtros excluyentes que obstaculicen el acceso al empleo.

Por ejemplo, estudios académicos han concluido que la aplicación formal de normas de empleo no ha sido suficiente para asegurar la equidad en el acceso al trabajo joven en Ecuador, lo cual evidencia que el Código del Trabajo exige una lectura más proactiva e inclusiva.

#### ***2.47.2 Ley Orgánica del Servicio Público y concursos de méritos y oposición***

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) regula el acceso a la función pública mediante concursos de méritos y oposición, lo cual garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad en el ingreso al servicio público, aunque la LOSEP no siempre establece explícitamente la experiencia laboral como requisito, la práctica de muchas entidades del Estado ha incorporado dicho criterio en las bases de selección.

La doctrina reciente advierte que, cuando los criterios de experiencia no están adecuadamente justificados, pueden vulnerar el principio de igualdad o introducir barreras injustas para los jóvenes profesionales, en consecuencia, los concursos públicos deben asegurar que los perfiles de la convocatoria consideren la realidad de los recién egresados, para no convertir la experiencia en un factor excluyente.

La normativa complementaria como reglamentos de concursos de algunas instituciones públicas exige transparencia, publicación de bases, y evaluación objetiva de méritos y oposición, pero el ajuste entre formación, experiencia y primera inserción aún presenta desafíos.

### ***2.47.3 Normativa sobre prácticas preprofesionales y pasantías***

En Ecuador, el régimen de prácticas preprofesionales y pasantías está regulado de forma dispersa mediante normas universitarias, reglamentos internos de las instituciones de educación superior y recientes reformas legales que la Asamblea Nacional ha incorporado para fortalecer los derechos de la juventud, por ejemplo, se ha anunciado una reforma normativa para la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial y la Ley Orgánica de Juventudes (2024) que incluye disposiciones sobre pasantías y prácticas profesionales.

La normativa de prácticas busca facilitar la transición de la educación al trabajo, permitiendo que los estudiantes adquieran experiencia que será valorada en un futuro proceso de selección, no obstante, los análisis más recientes resaltan que la disponibilidad real de convenios, la supervisión y la calidad de las prácticas aún son insuficientes, lo que limita su efectividad como instrumento de inserción laboral.

De esta manera, la normativa sobre pasantías y prácticas es una herramienta clave para abordar la barrera de la experiencia laboral exigida, siempre que se complemente con políticas públicas coherentes.

#### ***2.47.4 Reglamentos internos de las instituciones públicas y privadas***

Las instituciones públicas y privadas en Ecuador elaboran reglamentos internos de selección de personal, que pueden incluir requisitos de experiencia laboral, formación, competencias y otros criterios, estos reglamentos deben respetar los principios constitucionales (igualdad, mérito, no discriminación) y la normativa laboral aplicable, en la práctica, ha habido críticas de autores recientes sobre la falta de transparencia en la valoración de la experiencia, la ausencia de mecanismos de compensación de la falta de experiencia para recién graduados, y la necesidad de que los reglamentos internos incluyan cláusulas de “primer empleo” o experiencia mínima simbólica para no excluir a los jóvenes.

Algunos investigadores han señalado que cuando los reglamentos internos establecen requisitos de experiencia sin justificación proporcional, se potencian las barreras estructurales que impiden la efectividad del derecho al trabajo de los nuevos profesionales.

### **2.48 Perspectiva crítica y desafíos del derecho al trabajo**

#### ***2.48.1 Desigualdad estructural en el acceso al empleo***

La desigualdad estructural en el empleo se manifiesta cuando ciertos grupos (por ejemplo, jóvenes recién graduados, mujeres, personas indígenas, personas con discapacidad) enfrentan obstáculos sistemáticos en el acceso al trabajo, en Ecuador, la exigencia de experiencia laboral se configura como uno de esos obstáculos estructurales, los autores recientes

han señalado que esta exigencia reproduce desigualdades, pues favorece a quienes ya han podido acceder previamente al mercado laboral y desfavorece a quienes ingresan por primera vez, en este sentido, la desigualdad estructural no es sólo una cuestión de discriminación individual, sino de diseño institucional que reproduce ventajas de trayectoria.

Por tanto, corregir dichas desigualdades requiere políticas que contemplen la inserción desde la educación, la formación, las pasantías, y la transición al empleo.

#### ***2.48.2 Brecha entre la norma y la realidad social***

Aunque el derecho al trabajo está reconocido en la Constitución de Ecuador y en los instrumentos normativos, existe una brecha significativa entre la norma formal y su aplicación real. Es decir, muchas jóvenes profesionales califican académicamente, pero quedan excluidos del empleo debido a requisitos de experiencia, procesos de selección poco transparentes, o falta de programas de inserción, los investigadores han observado que esta brecha se refleja en altas tasas de desempleo juvenil, subempleo y migración laboral interna.

En recientes evidencian que las políticas públicas existen, pero su implementación es parcial o ineficiente, lo cual perpetúa la desconexión entre lo normado y lo vivido.

#### ***2.48.3 Desafíos para garantizar la efectividad del derecho al trabajo***

Garantizar la efectividad del derecho al trabajo implica superar varios desafíos:

(i) asegurar que los procesos de selección no incluyan barreras arbitrarias; (ii) articular formación y mercado laboral; (iii) desarrollar políticas de primer empleo y pasantías de



calidad; (iv) promover el empleo digno, no sólo el acceso laboral; (v) vigilar la aplicación de los principios de igualdad, mérito y no discriminación en el ámbito práctico. (pg. 57)

Autores recientes destacan que uno de los retos críticos es que los jóvenes recién graduados tengan acceso a empleos que reflejen su formación y permitan su desarrollo profesional, en lugar de trabajos informales o de baja calidad, la transición educación-trabajo es un momento clave que exige medidas específicas.

#### ***2.48.4 Necesidad de políticas de inclusión laboral sostenibles***

Una perspectiva crítica, se hace urgente la formulación e implementación de políticas de inclusión laboral sostenibles dirigidas a los jóvenes profesionales, tales como: programas de primer empleo remunerado, incentivos a empleadores para contratar recién graduados, pasantías reguladas con derechos laborales básicos, mecanismos de supervisión de prácticas de contratación, y evaluación continua de la efectividad de estas políticas.

Los últimos cinco años coinciden en que las iniciativas deben ser sistémicas, integradas y adaptadas al contexto local (por ejemplo, zonas intermedias como el cantón Guaranda) para cerrar la brecha entre el reconocimiento normativo del derecho al trabajo y su realización efectiva.

La sostenibilidad de estas políticas demanda coordinación interinstitucional (gobierno, universidades, empresas), asignación de recursos y monitoreo de resultados sin lo cual las buenas intenciones normativas quedarían en papel.

## **CAPÍTULO III – METODOLOGIA**

### **3. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO**

#### **3.1.Ámbito de estudio:**

El ámbito de estudio delimita el espacio geográfico, territorial y poblacional donde se desenvuelve la investigación, el presente proyecto se ejecutó en el casco urbano del cantón Guaranda, provincia de Bolívar, en el ámbito humano se concentró en dos sectores específicos del cantón: los profesionales del derecho en libre ejercicio y la ciudadanía local inmersa en el contexto económico y laboral.

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

##### **3.2.1 enfoque cuantitativo**

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, complementado con un análisis descriptivo, es cuantitativo debido a que se fundamenta en la recolección de datos numéricos y el uso de la estadística para cuantificar las opiniones, posturas técnico-legales y realidades de los sujetos de estudio frente a la problemática de la exigencia de experiencia laboral previa.

#### **3.3 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es:

##### **3.3.1 No experimental:**

Debido a que los fenómenos y variables jurídicas y sociales se observan tal y como se manifiestan en su entorno natural, sin manipulación deliberada por parte del investigador.

##### **3.3.2 Transversal:**

En virtud de que la recolección de datos y la aplicación de los instrumentos se realiza en un único momento temporal concreto.

### **3.4 Método de investigación:**

Para el correcto procesamiento de la información, se implementaron de forma articulada los siguientes métodos científicos:

#### **3.4.1 Método Exploratoria:**

Utilizado para indagar los antecedentes normativos y doctrinarios iniciales sobre el acceso al trabajo de los recién graduados.

#### **3.4.2 Método descriptivo:**

Orientado a reseñar y caracterizar la situación actual y las barreras reales que sufren los jóvenes profesionales en los procesos de selección del cantón.

#### **3.4.3 Método Deductivo**

Permite partir de premisas generales y principios constitucionales (como el derecho al trabajo e igualdad) para analizar su cumplimiento en el escenario particular local.

#### **3.4.4 Método Inductivo**

Facilita la observación de situaciones individuales y testimonios concretos de campo para estructurar conclusiones y generalizaciones técnico-jurídicas.

#### **3.4.5 Método comparativo:**

Empleado para contrastar la normativa vigente con realidades prácticas del sector público y privado en el proceso de contratación.

### **3.5 Tipo y Modalidades de Investigación:**

#### **3.5.1 Descriptivo**

Se enfoca en detallar las características del problema evaluado, midiendo el impacto de la exigencia de experiencia laboral sobre el empleo en el cantón Guaranda.

#### **3.5.2 Modalidades Bibliográfica – Documental**

Basada en la revisión de cuerpos legales (Constitución, Código del Trabajo, LOSEP), doctrina jurídica y publicaciones académicas indexadas.

### 3.5.3 Modalidad de campo

Consiste en acudir directamente al casco urbano del cantón para recopilar los datos directamente de los actores involucrados.

### 3.6 Diseño de investigación:

Dentro del diseño se utilizó la investigación ayuda con la obtención de datos que posteriormente se estudiaran de manera directa.

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos de campo, se diseñaron instrumentos específicos adecuados al enfoque metodológico.

#### 3.7.1 *La Encuesta* (Técnica):

Aplicada de forma independiente a ambos grupos de la muestra en el casco urbano de Guaranda.

#### 3.7.2 El Cuestionario (Instrumento):

Consistió en formularios estructurados con preguntas cerradas de opción múltiple. Su objetivo fue extraer de forma exacta y objetiva las opiniones, criterios jurídicos y experiencias de los encuestados sobre la problemática laboral en el acceso al primer empleo.

### 3.8. Población y muestra:

#### 3.8.1 *Definición de la Población*

Para el desarrollo metodológico del estudio, se delimitaron dos poblaciones finitas y específicas elegidas al azar en el cantón Guaranda, provincia de Bolívar:

- **Población 1 (N<sub>1</sub>):** Conformada por **5 abogados** en libre ejercicio profesional del cantón.
- **Población 2 (N<sub>2</sub>):** Conformada por **25 ciudadanos** residentes del casco urbano del cantón.

### 3.8.2 Cálculo del Tamaño de la Muestra

Para el desarrollo de la investigación, se definieron dos poblaciones de estudio independientes en el casco urbano del cantón Guaranda, para calcular el tamaño de la muestra representativa de cada grupo, se aplicó la fórmula de Sampieri para poblaciones finitas:

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

Donde se establecieron los siguientes parámetros estándar para el cálculo de ambos grupos:

- **Nivel de confianza (Z):** 1.95 (95% de confianza) o aproximado a 1.96 según la tabla z. Para este cálculo ajustado a micro-poblaciones se asume un margen de confianza del 95% (Z=1.96).
- **Varianza a favor (p):** 0.5 (50%).
- **Varianza en contra (q):** 0.5 (50%).
- **Margen de error (e):** 5% (expresado en decimales como 0.05)

#### Aplicación de la fórmula para el Grupo de Abogados (N=5)

Sustituyendo los valores de la población de profesionales del derecho en la ecuación, para el grupo de profesionales del derecho, la población total identificada y seleccionada al azar fue de 5 abogados en libre ejercicio.

Desarrollo matemático:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 5}{(0.05)^2 \cdot (5-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 5}{}$$

$$0.0025 \cdot (4) + 3.8416 \cdot 0.25$$

$$n = \frac{4.802}{0.01 + 0.9604}$$

$$n = \frac{4.802}{0.9704} \approx 4.94$$

**Resultado del Grupo 1:** Redondeando algebraicamente al entero más cercano, el tamaño de la muestra requerida es de 5 abogados. Debido a que es una población reducida, el cálculo técnico exige estudiar al 100% de los sujetos, coincidiendo con la muestra real investigada.

#### **Aplicación de la fórmula para el Grupo de Ciudadanos (N = 25)**

Sustituyendo los valores correspondientes al universo de los ciudadanos de Guaranda seleccionados al azar, para el sector de la ciudadanía del cantón Guaranda, la población de estudio delimitada al azar fue de 25 ciudadanos.

#### **Desarrollo matemático:**

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 25}{(0.05)^2 \cdot (25-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 25}{}$$

$$0.0025 \cdot (24) + 3.8416 \cdot 0.25$$

$$n = \frac{24.01}{0.06 + 0.9604}$$

$$n = \frac{24.01}{1.0204} \approx 23.53$$

### **Resultado del Grupo 2:**

El cálculo matemático determina que la muestra mínima requerida es de 24 ciudadanos, pero para efectos metodológicos y mayor precisión de campo, expandimos el levantamiento de información a los 25 ciudadanos seleccionados de forma definitiva.

### **Resumen de la Muestra Total Investigada**

Como resultado de la aplicación de las fórmulas de muestreo para poblaciones finitas y reducidas, la estructura final de los informantes del proyecto queda definida en la siguiente tabla:

| <b>Grupo de Estudio</b>            | <b>Población (N)</b> | <b>Muestra Calculada (n)</b> | <b>Instrumento Aplicado</b>  |
|------------------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------------|
| <b>Abogados en libre ejercicio</b> | 5                    | 5                            | <b>Encuesta estructurada</b> |
| <b>Ciudadanos de Guaranda</b>      | 25                   | 25                           | <b>Encuesta estructurada</b> |
| <b>Total, de participantes</b>     | <b>30</b>            | <b>30</b>                    |                              |

### 3.9 Procedimiento de recolección de datos

El levantamiento de información empírica se estructuró a través del siguiente proceso formal:

1. **Fase de Selección:** Delimitación formal y localización al azar de los 5 profesionales del derecho y los 25 ciudadanos en el casco urbano.
2. **Fase de Diseño:** Estructuración y validación técnica del cuestionario de preguntas cerradas.
3. **Fase de Aplicación:** Ejecución presencial y digital de las encuestas a los sujetos que integran la muestra calculada.
4. **Fase de Recopilación:** Consolidación de los cuestionarios respondidos para asegurar que no existan datos perdidos o incompletos.

### 3.10 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Los datos numéricos recolectados a través de los cuestionarios se someten al siguiente proceso de sistematización científica:

- **Tabulación:** Organización matemática de los resultados en cuadros estadísticos de distribución de frecuencias y porcentajes.
- **Graficación:** Representación visual de las variables mediante gráficos de barras y sectores (pasteles) para facilitar la lectura de los datos.



- **Análisis de Resultados:** Identificación estadística de las tendencias dominantes, porcentajes críticos y correlaciones en relación con los objetivos planteados.
- **Interpretación Teórica:** Contraste analítico de los datos cuantitativos obtenidos frente al marco teórico y normativo desarrollado en la investigación, permitiendo la discusión final de los hallazgos y la posterior comprobación de la hipótesis de estudio

## CAPITULO IV - RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados

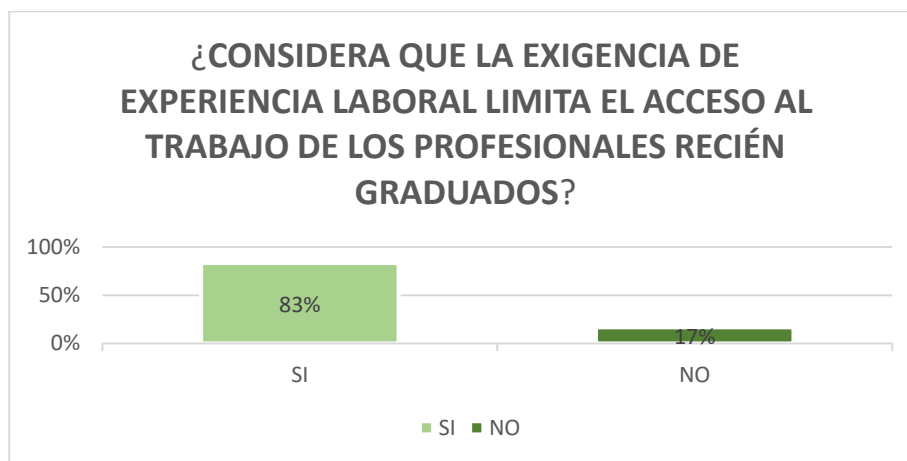
#### 1. ¿CONSIDERA QUE LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL LIMITA EL ACCESO AL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS?

**Tabla 1 EXPERIENCIA LIMITA EL ACCESO AL TRABAJO**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 25         | 83%         |
| NO           | 5          | 17%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

*Fuente:* Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema **EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

**Gráfico 1 EXPERIENCIA LIMITA EL ACCESO AL TRABAJO**



*Fuente:* Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema **EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

### ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede determinar que el **83%** respondió afirmativamente, mientras que el **17%** respondió negativamente, estos datos reflejan una percepción mayoritaria de que la exigencia de experiencia laboral constituye una barrera significativa para el acceso al

empleo de los profesionales recién graduados, configurándose como un factor restrictivo en el ejercicio del derecho al trabajo.

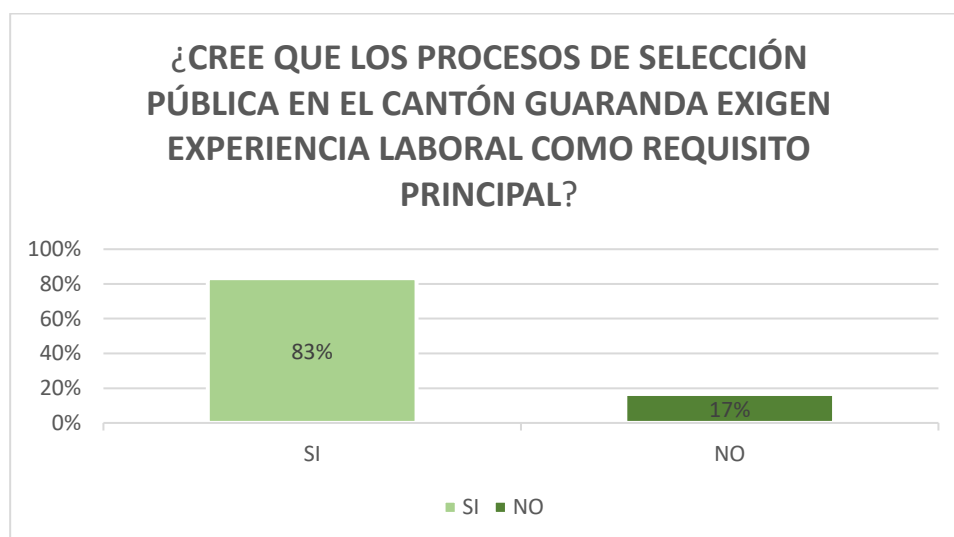
## 2. ¿CREE QUE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA EN EL CANTÓN GUARANDA EXIGEN EXPERIENCIA LABORAL COMO REQUISITO PRINCIPAL?

**Tabla 2 EXIGEN EXPERIENCIA LABORAL**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 28         | 93%         |
| NO           | 2          | 7%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

**Gráfico 2 EXIGEN EXPERIENCIA LABORAL**



Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

## ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede determinar que, el **93%** respondió “sí”, frente a un **7%** que respondió “no”, está marcada tendencia evidencia que, en el ámbito del sector público, la experiencia laboral es percibida como un requisito predominante, lo cual podría incidir en la limitación de acceso a cargos públicos por parte de quienes carecen de trayectoria laboral previa.

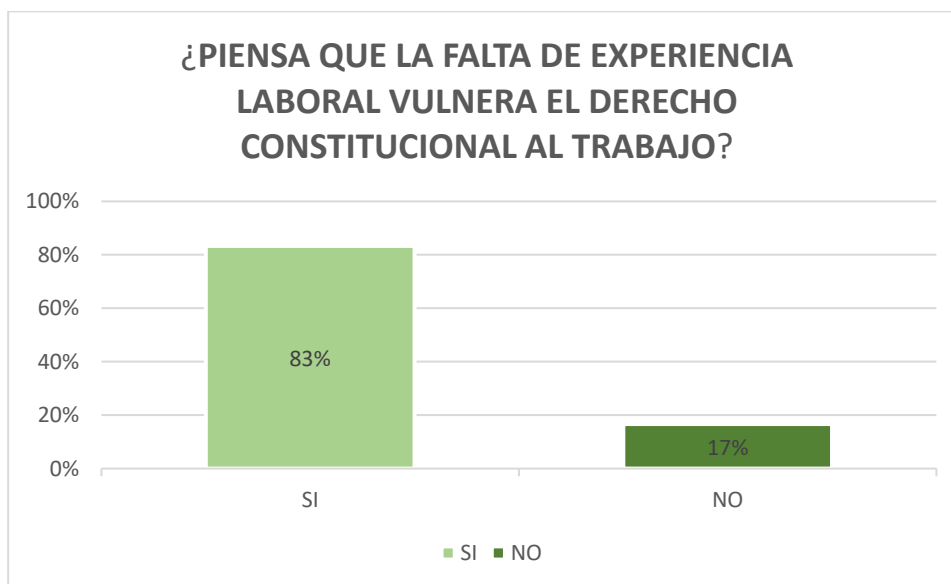
### 3. ¿PIENSA QUE LA FALTA DE EXPERIENCIA LABORAL VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO?

**Tabla 3 EXPERIENCIA LABORAL VULNERA EL DERECHO**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 25         | 83%         |
| NO           | 5          | 17%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

**Gráfico 3 EXPERIENCIA LABORAL VULNERA EL DERECHO**



Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

### ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede determinar que, el **83%** manifestó que sí, mientras que el **17%**, indicó que no. Los resultados permiten inferir que existe una percepción generalizada de que la exigencia de experiencia, al no considerar la situación de los recién graduados, podría constituir una vulneración al derecho constitucional al trabajo, en tanto restringe el acceso en condiciones de igualdad.

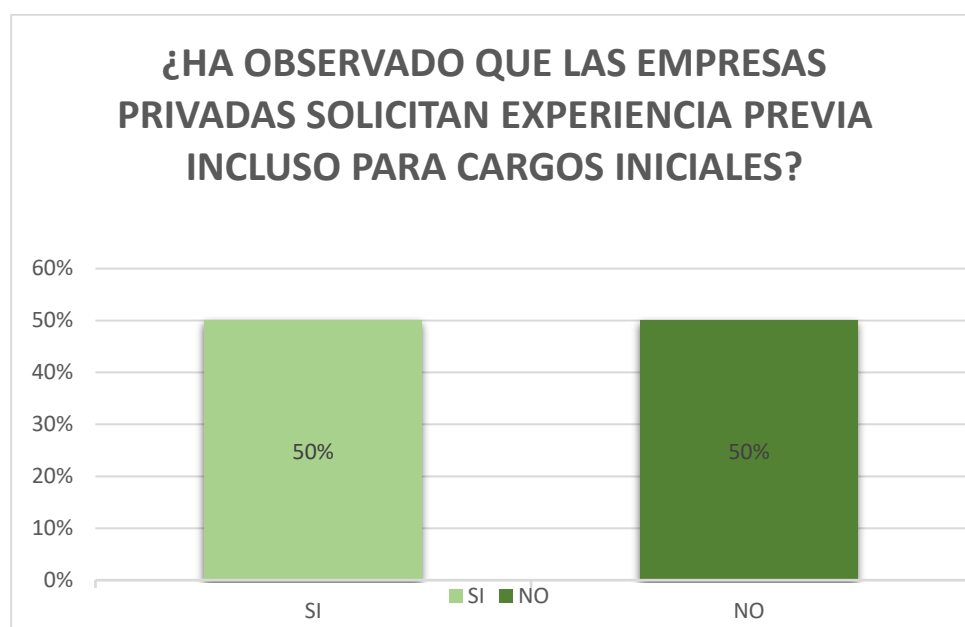
#### 4. ¿HA OBSERVADO QUE LAS EMPRESAS PRIVADAS SOLICITAN EXPERIENCIA PREVIA INCLUSO PARA CARGOS INICIALES?

**Tabla 4 EMPRESAS PRIVADAS SOLICITAN EXPERIENCIA**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 15         | 50%         |
| NO           | 15         | 50%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

*Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.*

**Gráfico 4 EMPRESAS PRIVADAS SOLICITAN EXPERIENCIA**



*Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.*

#### ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que, con un **50%** que respondió afirmativamente y un **50%** que respondió negativamente, esta paridad refleja una percepción dividida respecto a las prácticas del sector privado, lo que sugiere que la exigencia de experiencia no es uniforme y puede variar dependiendo de la empresa o el tipo de cargo.

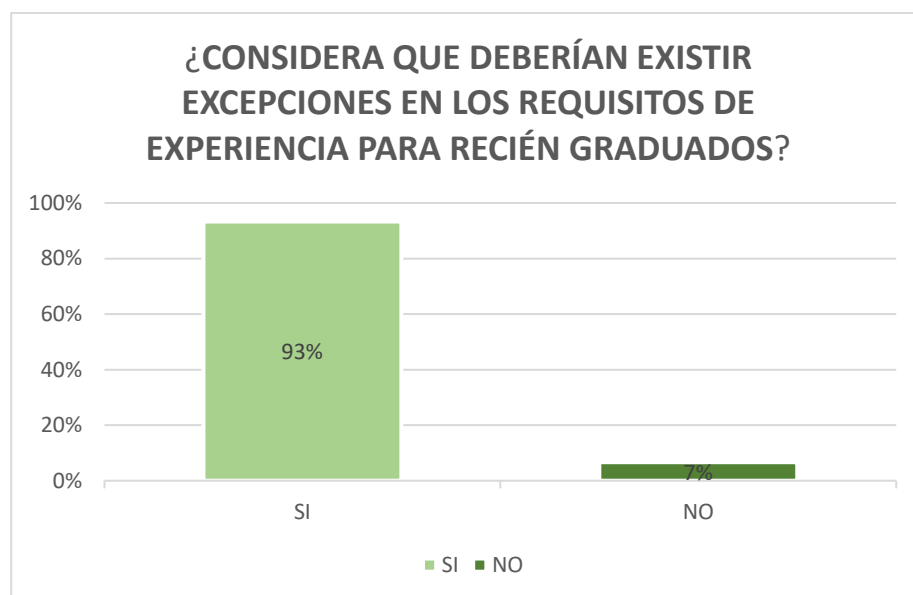
## 5. ¿CONSIDERA QUE DEBERÍAN EXISTIR EXCEPCIONES EN LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA PARA RECIÉN GRADUADOS?

**Tabla 5 EXCEPCIONES EN LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 28         | 93%         |
| NO           | 2          | 7%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.

**Gráfico 5 EXCEPCIONES EN LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA**



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.

### ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que, el **93%** respondió sí, mientras que el **7%** respondió no, este resultado demuestra un consenso significativo respecto a la necesidad de flexibilizar los requisitos de experiencia laboral, especialmente en favor de los profesionales recién graduados, como mecanismo para garantizar un acceso más equitativo al empleo.

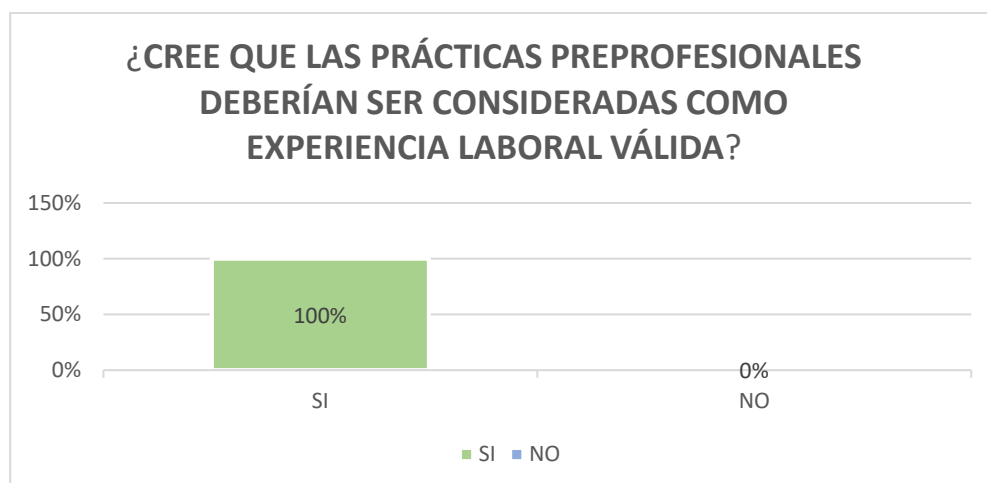
## 6. ¿CREE QUE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DEBERÍAN SER CONSIDERADAS COMO EXPERIENCIA LABORAL VÁLIDA?

**Tabla 6 PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EXPERIENCIA LABORAL**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 30         | 100%        |
| NO           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.*

**Gráfico 6 PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EXPERIENCIA LABORAL**



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.*

## ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que, el **100%** respondió afirmativamente, sin registrarse respuestas negativas, este resultado evidencia unanimidad en la valoración de las prácticas preprofesionales como un elemento relevante que debería ser reconocido como experiencia laboral, lo cual podría contribuir a reducir las barreras de acceso al empleo.



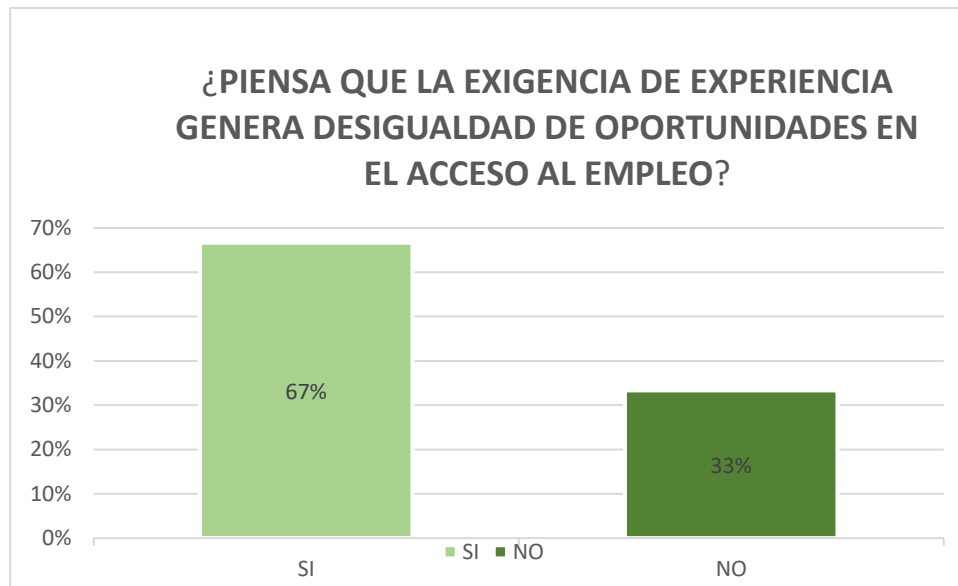
## 7. ¿PIENSA QUE LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA GENERA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO?

**Tabla 7 EXIGENCIA DE EXPERIENCIA DESIGUALDAD OPORTUNIDADES**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 20         | 67%         |
| NO           | 10         | 33%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

**Gráfico 7 EXIGENCIA DE EXPERIENCIA DESIGUALDAD OPORTUNIDADES**



Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

### ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que, el **67%** respondió sí, mientras que el **33%** respondió no, la mayoría considera que la exigencia de experiencia genera desigualdad en el acceso al empleo, lo que sugiere la existencia de condiciones desiguales que afectan principalmente a los profesionales sin trayectoria laboral previa.

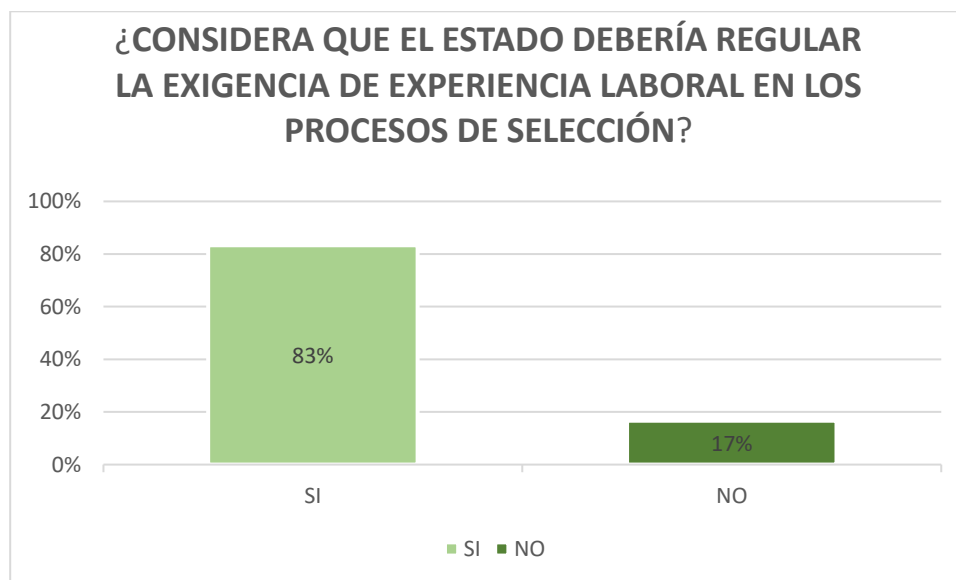
## 8. ¿CONSIDERA QUE EL ESTADO DEBERÍA REGULAR LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN?

**Tabla 8 ESTADO DEBERÍA REGULAR**

| RESPUESTAS   | FRECUENCIA | %           |
|--------------|------------|-------------|
| SI           | 25         | 83%         |
| NO           | 5          | 17%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIENTE GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

**Gráfico 8 ESTADO DEBERÍA REGULAR**



Fuente: **Datos obtenidos mediante la encuesta realizada con el tema EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIENTE GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024.**

## ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que, el **83%** respondió afirmativamente, frente a un **17%** que respondió negativamente, este resultado refleja una tendencia mayoritaria a favor de la intervención estatal, orientada a establecer límites o directrices que permitan equilibrar los requisitos de experiencia con el respeto al derecho constitucional al trabajo

## 4.2 Discusión

Los resultados de la encuesta permiten identificar una postura mayoritariamente crítica respecto a la exigencia de experiencia laboral como requisito en los procesos de selección, especialmente en lo que concierne a los profesionales recién graduados, en términos generales, se evidencia que dicha exigencia es percibida como un obstáculo que limita el acceso al empleo, configurándose como una barrera estructural que dificulta la inserción laboral de quienes no han tenido la oportunidad de adquirir experiencia previa.

Se observa que la falta de experiencia laboral no solo restringe el acceso a oportunidades de trabajo, sino que además es considerada como un factor que puede incidir en la vulneración del derecho constitucional al trabajo, esta percepción resulta relevante, ya que pone de manifiesto una posible contradicción entre los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el ordenamiento jurídico, y las prácticas reales de contratación tanto en el sector público como en el privado.

En el ámbito del sector público, se identifica una tendencia marcada hacia la exigencia de experiencia laboral como requisito predominante en los procesos de selección, esta situación resulta significativa, en tanto las instituciones públicas están llamadas a garantizar condiciones equitativas de acceso al empleo, basadas en principios de mérito y oportunidad, la aplicación estricta de este requisito podría estar limitando la participación de profesionales que, pese a contar con formación académica, no cumplen con la experiencia exigida.

Con el sector privado, los resultados evidencian una percepción dividida, lo que sugiere que la exigencia de experiencia laboral no se aplica de manera uniforme, esta variabilidad puede estar asociada a factores propios de cada organización, tales como su tamaño, actividad económica o políticas internas de contratación, no obstante, la existencia de criterios dispares no elimina la problemática general, sino que refleja la falta de estandarización en los procesos de selección.

Se identifica un consenso significativo respecto a la necesidad de establecer mecanismos que permitan flexibilizar los requisitos de experiencia laboral, especialmente en beneficio de los profesionales recién graduados, se destaca la importancia de reconocer las prácticas

preprofesionales como una forma válida de experiencia, lo cual contribuiría a facilitar la transición entre la formación académica y el ejercicio profesional.

Se evidencia una tendencia favorable hacia la intervención del Estado como ente regulador, con el fin de establecer directrices que permitan equilibrar los requisitos de experiencia con el respeto al derecho al trabajo, en conjunto, los resultados permiten sostener que la exigencia de experiencia laboral, en su aplicación actual, constituye un elemento que incide en la generación de desigualdad de oportunidades, por lo que resulta necesario replantear los criterios de selección a fin de promover un acceso más inclusivo y acorde con los principios constitucionales.

### **4.3 Beneficiarios**

#### **4.3.1 Beneficiarios Directos**

Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto.

#### **4.3.2 Beneficiarios Indirectos**

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, empleados, trabajadores y abogados en libre ejercicio que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo.

#### **4.3.3 Transferencia de resultados**

Los resultados esperados del presente proyecto de investigación se entregarán a la facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, además aspiro se considere como un tema a ser tratado y analizado en eventos académicos como seminarios e inclusive que pueda ser debatido en las aulas universitarias en las asignaturas de la carrera de Derecho donde los estudiantes puedan debatir el presente tema y sacar argumentos acerca del tema.

## **CAPITULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

- Del análisis del marco jurídico ecuatoriano se determina que el derecho al trabajo se encuentra ampliamente garantizado a nivel constitucional y legal, incorporando principios fundamentales como la igualdad, la no discriminación y el acceso equitativo a oportunidades laborales, se evidencia una brecha entre la normativa y su aplicación práctica, especialmente en lo relativo a la exigencia de experiencia laboral, la cual no se encuentra expresamente regulada como un criterio excluyente, pero en la práctica opera como un mecanismo restrictivo que limita el acceso de ciertos grupos, particularmente de los profesionales recién graduados.
- Se concluye que las prácticas de selección laboral, tanto en el sector público como en el privado, presentan una tendencia significativa hacia la exigencia de experiencia previa como requisito determinante, lo cual incide de manera directa en la exclusión de profesionales recién graduados del mercado laboral, en el sector público, esta práctica resulta particularmente relevante debido a la obligación de garantizar igualdad de oportunidades, mientras que en el sector privado se evidencia una aplicación heterogénea, aunque igualmente restrictiva en determinados contextos.
- Se concluye que, la exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección puede constituir una forma indirecta de vulneración del derecho al trabajo, en la medida en que genera condiciones desiguales de acceso para los profesionales recién graduados, esta situación configura un escenario de desventaja estructural, en el que la falta de oportunidades iniciales impide la adquisición de experiencia, perpetuando así un ciclo de exclusión laboral.

## **5.2. Recomendaciones**

- Se recomienda fortalecer la armonización entre el marco normativo y su aplicación efectiva, mediante la emisión de directrices claras que regulen los criterios de selección laboral, garantizando que la exigencia de experiencia no constituya un factor discriminatorio, resulta pertinente promover mecanismos de control y supervisión que aseguren el cumplimiento de los principios constitucionales en los procesos de contratación.
- Se recomienda implementar políticas institucionales que promuevan procesos de selección inclusivos, incorporando criterios diferenciados para profesionales sin experiencia laboral previa, se sugiere incentivar programas de inserción laboral, tales como pasantías, prácticas profesionales y programas de primer empleo, que permitan facilitar la incorporación progresiva de los recién graduados al mercado laboral.
- Se recomienda que el Estado establezca políticas públicas orientadas a regular la exigencia de experiencia laboral, promoviendo su flexibilización en determinados niveles de ingreso al empleo, resulta necesario reconocer formalmente las prácticas preprofesionales como experiencia laboral válida, así como fomentar la creación de incentivos para empleadores que contraten a profesionales recién graduados, con el fin de garantizar un acceso más equitativo al trabajo.

## **Bibliografía**

Ackerman, M. E. (2022). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Argentina.

Alfonso Mellado, C. L. (2023). *El acceso al primer empleo y la precariedad laboral*. España.

Ávila Santamaría, R. (2020). *La jurisprudencia constitucional ecuatoriana*.

Barona Vilar, S. (2021). *Justicia algorítmica y discriminación en la selección de personal*.  
España.

Baylos Grau, A. (2020). *El derecho del trabajo como proyecto de ciudadanía*. España.

Bronstein, A. (2021). *Derecho Internacional del Trabajo*. Internacional.

Canessa Montejo, M. (2022). *El derecho humano al trabajo*. Perú.

*Código del Trabajo Codificación vigente con reformas a 2024*. (2024).

*Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. (s.f.).

*Convenio 122 de la OIT sobre la política del empleo*. (s.f.).

Corte Interamericana de Derechos Humanos, C. S. (2020). *Derecho al trabajo y protección judicial*.

Cortés, J. C. (2023). *Nuevas fronteras del Derecho Laboral*. Colombia.

Cruz Villalón, J. (2022). *La formación profesional y el mercado de trabajo*. España.

*Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 23)*. (s.f.).

Ecuador, C. C. (2020). *Sentencia No. 165-14-JH/20 (Sobre estabilidad reforzada y principios laborales)*.



Ecuador, C. C. (2020). *Sentencia No. 1967-14-EP/20 (Debido proceso en concursos de méritos y oposición).*

Ecuador, C. C. (2021). *Sentencia No. 1157-19-JP/21 (Derecho al trabajo y no discriminación).*

Ecuador, C. C. (2022). *Sentencia No. 222-17-EP/22 (Garantías en la terminación de la relación laboral y derecho al trabajo).*

Ermida Uriarte, O. (. (2020). *La flexibilidad laboral en América Latina.* Uruguay.

García Manrique, R. (2021). *El derecho al trabajo: un enfoque desde los derechos humanos.* España.

Goldin, A. (2020). *Los derechos sociales en el siglo XXI.* Argentina.

González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación – 5ta edición.*

Gualli Agualsaca, M. &. (2021). *Estabilidad laboral en el Ecuador.*

Guamaní Toapanta, J. E. (2022). *La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador.*

Guzmán, R. (2024). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Ecuador.* Ecuador.

Herrera Acosta, R. (2023). *El trabajo decente y la dignidad humana.*

Kurczyn Villalobos, P. (2022). *Derechos humanos en el trabajo.* México.

Lanas Medina, J. (2021). *Políticas activas de empleo juvenil en Ecuador.*

*Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.* (s.f.).

*Ley Orgánica de Juventudes (Reformas de 2024 sobre primer empleo y pasantías).* (2024).

*Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento General.* (s.f.).

*Ley Orgánica para el Impulso a la Economía Violeta (Contiene incentivos para la contratación sin discriminación).* (2023).

Mercader Uguina, J. R. (2021). *El futuro del trabajo y el derecho laboral.* España.

Neves Mujica, J. (2023). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Perú.

*Observación General No. 18 del CESCR sobre el Derecho al Trabajo.* (s.f.).

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Art. 6).* (s.f.).

Palomeque López, M. C. (2022). *Derecho del Trabajo y Constitución.* España.

Pazmay Galarza, S. (2023). *Análisis de los preceptos constitucionales laborales.*

Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación.*

Pérez Peñafiel, L. (2017). *La transformación de la relación laboral en Ecuador.*

Romagnoli, U. (2021). *El trabajo en la historia del derecho.* Italia: Edición en español.

Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación.*

Sanguineti Raymond, W. (2020). *El derecho del trabajo en la era digital.* España.

Supiot, A. (2021). *El espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total.* Francia: Edición en español.

Valdés Dal-Ré, F. (2023). *Políticas de empleo y derecho laboral.* España.

Vargas, F. e. (2022). *Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador.*

Vásconez Perdomo, G. (2023). *El rol del Estado como garante del empleo.*

Vilela-Verdezoto, B. e. (2025). *Barreras de empleabilidad de los jóvenes titulados en Ecuador*.

Yépez-Bustamante, P. (2022). *Igualdad y no discriminación en el sector público*.

Zambrano, A. (2021). *Criterios sobre discriminación laboral en la jurisprudencia*.

## ANEXOS 1



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS**  
**SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



**Tema:** “EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO FRENTE A LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, EN PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS, CANTÓN GUARANDA AÑO 2024”

El proyecto busca eliminación de barreras estructurales que impiden la incorporación de los nuevos profesionales al ámbito laboral, como la implementación de programas de pasantías remuneradas, convenios entre universidades y empresas, y políticas públicas de primer empleo.

**Objetivo:** Analizar cómo la exigencia de experiencia laboral en los procesos de selección pública y privada, incide en el ejercicio del derecho constitucional al trabajo de los profesionales recién graduados en el cantón Guaranda durante el año 2024.

1. **¿CONSIDERA QUE LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL LIMITA EL ACCESO AL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES RECIÉN GRADUADOS?**

SI

☐

NO

☐

2. **¿CREE QUE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PÚBLICA EN EL CANTÓN GUARANDA EXIGEN EXPERIENCIA LABORAL COMO REQUISITO PRINCIPAL?**

SI

☐

NO

☐

3. **¿PIENSA QUE LA FALTA DE EXPERIENCIA LABORAL VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO?**

SI

☐

NO

☐

4. **¿HA OBSERVADO QUE LAS EMPRESAS PRIVADAS SOLICITAN EXPERIENCIA PREVIA INCLUSO PARA CARGOS INICIALES?**

SI ☐

NO ☐

5. ¿CONSIDERA QUE DEBERÍAN EXISTIR EXCEPCIONES EN LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA PARA RECIÉN GRADUADOS?

SI ☐

NO ☐

6. ¿CREE QUE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DEBERÍAN SER CONSIDERADAS COMO EXPERIENCIA LABORAL VÁLIDA?

SI ☐

NO ☐

7. ¿PIENSA QUE LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA GENERA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO?

SI ☐

NO ☐

8. ¿CONSIDERA QUE EL ESTADO DEBERÍA REGULAR LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN?

SI ☐

NO ☐

**ANEXO FOTOGRÁFICO DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS**

## ANEXO 2

