UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo de integración curricular modalidad proyecto de investigación previo la obtención del título de Abogada

Tema:

El sistema de pasantías en Ecuador, mecanismo de inserción laboral o formas de explotación encubierta

Autora:

Aracely Esthefania Sánchez Sanchez

Tutor:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda – Ecuador

2026

Certificación de Autoría

Yo, **Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo: **CERTIFICO**: que la señorita **ARACELY ESTHEFANIA SANCHEZ SÁNCHEZ**, estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: "**EL SISTEMA DE PASANTÍAS EN ECUADOR, MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL O FORMAS DE EXPLOTACIÓN ENCUBIERTA"** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

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

Atentamente. -



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

Declaración Juramentada

Yo, **Aracely Estefanía Sánchez Sánchez**, con cédula de ciudadanía N°155012687-2, cursando octavo semestre 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 proyecto de investigación con el tema **"EL SISTEMA DE PASANTÍAS EN ECUADOR, MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL O FORMAS DE EXPLOTACIÓN ENCUBIERTA"** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, etc., para el presente trabajo de investigación,

Atentamente. –

Aracely Estefanía Sánchez Sánchez

C.C. 155012687-2

AUTORA

....rio
Nº ESCRITURA 20260201003P01820
DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
ARACELY ESTHEFANIA SANCHEZ SANCHEZ
INDETERMINADA
DI: 2 COPIAS
L.L
Factura: 001-001-000020048

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolivar, República del Ecuador, hoy día once de junio del dos mil veintiséis, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita ARACELY ESTHEFANIA SANCHEZ SANCHEZ soltera, con número de celular 0997693376, correo electrónico es aracely.sanchez@ueb.edu.ec , domiciliada en el sector de Alpachaca de esta ciudad de Guaranda, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, y de autorizar se obtenga el Certificado Único del Registro Civil para 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 (LOPDP) y su Reglamento General (RLOPDP), los datos personales proporcionados en este documento son autorizados por la compareciente al Notario para su uso, verificación, tratamiento y archivo, los cuales reposarán además en los libros de la Notaría 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 del tema: "EL SISTEMA DE PASANTÍAS EN ECUADOR, MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL O FORMAS DE EXPLOTACIÓN ENCUBIERTA" 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 Notaría la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

ARACELY ESTHEFANIA SANCHEZ SANCHEZ
C.C. 1550126872

ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Tesis

ID : be73e9ed695a3a98d33f9eca385807c84e9ba743

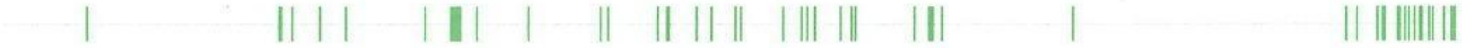
4%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis finalizada de Aracely Sánchez..txt
Tamaño del archivo original : 2,01 MB
Número de palabras : 14.137
Número de caracteres : 95037

Depositante : Aracely Sánchez Sánchez
Autor : Aracely Sánchez Sánchez
Fecha de depósito : 27 de mayo de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 27 de mayo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 2%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA 0%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

Idiomas no reconocidos 2%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas 2%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

DERECHOS DE AUTOR

Yo: Aracely Esthefania Sánchez Sanchez, portador de la Cédula de Identidad No 1550126872, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: El sistema de pasantías en Ecuador, mecanismo de inserción laboral o formas de explotación encubierta,** 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.

Aracely Esthefania Sánchez Sanchez

Autor

Dedicatoria

A Dios, en primer lugar, porque aun estando lejos de casa, siempre ha sido mi luz, mi guía y mi fortaleza en cada decisión y paso dado a lo largo de esta etapa. Su amor y su presencia me sostuvieron en los momentos difíciles, recordándome que nunca estuve sola y dándome fe para alcanzar este sueño.

A mis padres, cuyas manos siempre estuvieron presentes, levantándome cuando caía y celebrando cada logro por muy pequeño que sea. A mi padre, Nestor Sánchez, por cada sacrificio realizado para verme salir adelante, por enseñarme con su ejemplo que el esfuerzo y la constancia son el camino para alcanzar sueños, por nunca dejar de confiar en mí y por darme fuerza y motivación suficiente para seguir aun en los momentos difíciles, porque gracias a su amor y fe en mí estoy cerca de alcanzar esta meta.

A mi madre, Delicia Sánchez, quien, con su amor infinito, su ternura y cada sacrificio realizado por verme feliz, se convirtió en mi mayor fortaleza en los momentos más difíciles, por sus palabras llenas de fe y esperanza, por esa voz suave pero siempre firme me alentaba y me recordaba diciendo “tú puedes, mi Reyna”, palabras que guardare en mi corazón y me dio fuerza para continuar.

Y a mi hermana, Daniela Sánchez, mi compañera de vida, mi apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado, animándome, creyendo en mí y protegiéndome siempre con ese amor puro y sincero que solo una hermana sabe brindar.

Esta tesis se la dedico a ustedes, mi familia, porque sin su amor, sin su confianza no estaría aquí y si hoy estoy a punto de cumplir, este nuestro sueño, es gracias a ustedes, por nunca dejar de creer en mí.

Aracely Esthefania Sánchez Sánchez

Agradecimiento

Expreso mi más profundo agradecimiento a Dios por ser mi luz y mi guía incondicional; a la ciudad de Guaranda, que abrió sus puerta y me dio un hogar lleno de oportunidades; a la Universidad Estatal de Bolivar, por brindarme la formación academia de calidad y un espacio para crecer; a mi tutor de tesis, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcon, por su guía y apoyo incondicional, a mis padres, Nestor Sánchez y Delicia Sánchez, por su amor, su Sacrificio y confianza infinita; a mi hermana por ser mi apoyo incondicional en cada paso; al Dr. Leonel Mauricio Galeas, por ser parte fundamental de mi formación académica y profesional, compartiendo sus conocimientos y motivándome a crecer en esta profesión; a mi amiga Mayra por su infinita bondad, paciencia y cariño, que siempre fue un refugio, alentándome a no rendirme y recordándome que yo puedo; a mi amiga Allison, con quien compartí desde primer semestre, creciendo juntas en este camino y celebrando cada logro; y a mi amigo Ángel, quien llego a mi vida como un impulso, ayudándome a enfocarme en esta hermosa profesión, a crecer académicamente y seguir con determinación. Mi eterno agradecimiento a todos por formar parte de esta bonita etapa universitaria. Gracias, de corazón, a cada uno de ustedes.

Aracely Esthefania Sánchez Sánchez

Índice General

Certificación de Autoría I
Declaración Juramentada ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Dedicatoria III
Agradecimiento VI
Índice General VII
Índice de tabla X
Índice de Gráficos XI
Capítulo I: Problema 1
1. Titulo 1
1.1. Resumen 1
Abstract 3
1.2. Introducción 5
1.3. Planteamiento del problema 7
1.4. Formulación del problema 9
1.5. Hipótesis 9
1.6. Variables 9
1.6.1. Variable independiente 9
1.6.2. Variable dependiente 9
1.7. Objetivos 10
1.7.1. Objetivo General 10
1.7.2. Objetivos Específicos 10
1.8. Justificación 10
Capitulo II - Marco Teórico 12
2. El sistema de pasantías en Ecuador, mecanismo de inserción laboral o formas de explotación encubierta 12
2.1. El sistema de pasantías en Ecuador 12
2.1.1. Concepto de Pasantías 12
2.1.2. Origen y finalidad de las pasantías 13
2.1.3. Las pasantías como mecanismo de inserción laboral 14
2.1.4. Regulación legal de las pasantías en Ecuador 15
2.1.5. Derechos y obligaciones del pasante 17
2.2. Naturaleza jurídica de las pasantías 18

2.2.1. Diferencia entre pasantía y relación laboral 18
2.2.2. Límites legales de las pasantías 19
2.2.3. Elementos que configura una relación laboral 20
2.2.4. La primacía de la realidad en el derecho laboral 22
2.3. Relación laboral encubierta en el sistema de pasantías 23
2.3.1. Concepto de relación laboral encubierta 23
2.3.2. Consecuencias jurídicas al existir una relación laboral encubierta. 23
2.4. Explotación laboral en el contexto de pasantías 25
2.4.1. Concepto de explotación laboral 25
2.4.2. Precarización del empleo juvenil 26
2.4.4. Vulneración de derechos laborales 28
2.5. El derecho al trabajo digno 29
2.5.1. Concepto de trabajo digno 29
2.5.2. El trabajo digno de la constitución del Ecuador 30
2.5.3. Derechos laborales de los jóvenes 31
2.5.4. Exigencias de experiencia laboral 33
2.5.5. Desigualdad de oportunidades 34
2.6. Rol del estado y control del sistema de pasantías 35
2.6.1. Supervisión y control de las pasantías 35
2.6.2. Vacíos normativos y problemas de aplicación dentro de las pasantías 36
Capitulo III – Metodología 38
3. Método de investigación 38
3.1. Tipo de investigación 40
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 41
3.3. Criterio de inclusión y criterio de exclusión 42
3.4. Población y muestra 42
3.5. Localización geográfica del estudio 43
Capitulo IV – Resultados y discusión 44
4. Resultados 44
4.1. Presentación de resultados 44
4.2. Discusión 56
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones 60
5.1. Conclusiones 60
5.2. Recomendaciones 61

Bibliografía..... 62
Anexos 68

Índice de tabla

Tabla 1 ¿Consideras que la regulación actual del Estado ecuatoriano sobre las pasantías es suficiente para proteger los derechos de los pasantes? 45

Tabla 2 ¿Realizaste una pasantía durante tu formación académica? 46

Tabla 3 ¿Qué tipo de tareas realizaste durante tu pasantía? 47

Tabla 4 ¿Pudiste acceder a algún tipo de puesto de trabajo formal después de haber realizado la pasantía? 48

Tabla 5 ¿Estarías dispuesto/a aceptar una pasantía sin remuneración económica si la empresa ofreciera beneficios tangibles como cobertura de transporte y alimentación?. 49

Tabla 6 ¿Consideras que la experiencia de una pasantía, independientemente de si fue remunerada o no, mejora significativamente tus oportunidades de inserción laboral a largo plazo? 50

Tabla 7 51

Tabla 8 53

Tabla 9 ¿Crees que las pasantías deberían tener un límite máximo de duración establecido por ley (ej. 6 meses o 1 año) para prevenir que se usen como mano de obra gratuita o barata de forma indefinida? 54

Tabla 10 ¿En tu opinión, ¿en qué medida las pasantías en Ecuador contribuyen actualmente a la inserción laboral efectiva y formal de los jóvenes profesionales? 55

Índice de Gráficos

Figura 1 Porcentajes 45

Figura 2 Porcentajes 46

Figura 3 Porcentajes 47

Figura 4 Porcentajes 48

Figura 5 Porcentajes 49

Figura 6 Porcentajes 50

Figura 7 Porcentajes 51

Figura 8 Porcentajes 53

Figura 9 Porcentajes 54

Figura 10 Porcentajes 55

Capítulo I: Problema

1. Titulo

El sistema de pasantías en ecuador, mecanismo de inserción laboral o formas de explotación encubierta.

1.1. Resumen

El presente estudio tiene como finalidad identificar si el sistema de pasantías en Ecuador ha contribuido de manera correcta como mecanismo de inserción laboral o si, en la práctica, opera como una forma de explotación encubierta de los profesionales recién graduados. En una perspectiva en donde el mercado laboral demanda previa experiencia como un requisito fundamental para acceder a un empleo formal, es por ello por lo que en la actualidad las pasantías se han convertido en una alternativa casi obligatoria para quienes quieren acceder a un trabajo estable.

Desde el punto vista del profesional joven, esta figura genera varias contradicciones. Aunque su finalidad teórica es formativa, pero en la realidad las pasantías mal entendidas y mal utilizadas se han convertido en el cumplimiento de funciones propias de un trabajador común y con una evidente remuneración precaria y obviando los derechos de ley e inclusive a veces de manera gratuita. Por la supuesta oportunidad de ganar experiencia para mejores condiciones en el futuro, ha obligado a los jóvenes recién graduados a aceptar condiciones contrarias a los derechos ganados por los trabajadores.

Se ha evidenciado que la falta de control efectivo por parte del Estado y débil aplicación de la norma vigente han permitido la desnaturalización de las pasantías. En lugar de ser un espacio de aprendizaje supervisado, se han transformado en un mecanismo

para reducir costos laborales así generando relaciones laborales encubiertas que vulneran los derechos al trabajo digno.

También, se identifica un impacto negativo en la igualdad de oportunidades, ya que no todos los profesionales jóvenes pueden sostener económicamente periodos largos sin remuneración económica, lo que excluye a sectores vulnerables (sectores rurales, madres solteras, mujeres embarazadas, personas con discapacidad) generando evidente desigualdad y profundizando la falta de oportunidades, es decir, que el sistema actual no garantiza una inserción laboral real ni equitativa.

El estudio plantea la urgente necesidad de replantear el modelo de pasantías en Ecuador, fortaleciendo los mecanismos de control, sancionando a las entidades que lo practican, garantizando una remuneración justa y asegurando que su finalidad sea verdaderamente formativa. Solo de esa manera se podrá consolidar como una herramienta segura de inserción laboral y no como una práctica que perpetue la precarización del trabajo joven.

Palabras Clave:

Sistema de pasantías, laboral, oportunidad, explotación y remuneración

Abstract

The present study aims to identify whether the internship system in Ecuador has correctly contributed as a mechanism for labor insertion or whether, in practice, it operates as a form of disguised exploitation of newly graduated professionals. From a perspective in which the labor market demands prior experience as a fundamental requirement to access formal employment, it is for this reason that internships have now become an almost obligatory alternative for those who want to access stable work.

From the point of view of the young professional, this role generates several contradictions. Although its theoretical purpose is formative, in reality misunderstood and misused internships have become the fulfillment of tasks proper to a regular worker, with obviously meager compensation and ignoring legal rights, and sometimes even free of charge. Under the supposed opportunity to gain experience for better conditions in the future, it has forced recently graduated young people to accept conditions contrary to the rights earned by workers.

It has been evidenced that the lack of effective control by the State and weak enforcement of the current regulations have allowed the distortion of internships. Instead of being a space for supervised learning, they have been transformed into a mechanism to reduce labor costs, thus creating covert labor relationships that violate the rights to decent work. Also, a negative impact on equality of opportunities is identified, since not all young professionals can financially sustain long periods without economic remuneration, which excludes vulnerable sectors (rural sectors, single mothers, pregnant women, people with disabilities), generating evident inequality and deepening the lack of opportunities, that is, the current system does not guarantee real or equitable labor insertion.

The study raises the urgent need to rethink the internship model in Ecuador, strengthening control mechanisms, sanctioning the entities that practice it, guaranteeing fair compensation, and ensuring that its purpose is truly formative. Only in this way can it be consolidated as a safe tool for labor insertion and not as a practice that perpetuates the precariousness of youth work.

Keywords:

Internship system, labor, opportunity, exploitation, and remuneration.

1.2. Introducción

El ingreso al primer empleo ha sido por años una de las principales dificúltales para los jóvenes recién graduados en Ecuador. La constante exigencia de experiencia con anterioridad por parte de los empleadores ha generado una problemática, los profesionales jóvenes no logran insertarse en el mercado laboral por falta de experiencia, pero no la pueden adquirir si no hay una previa oportunidad de empleo. En este contexto, surge el sistema de pasantías como un mecanismo orientado a facilitar la transición entre la formación académica y la práctica profesional.

Dentro del ámbito jurídico ecuatoriano, las pasantías son consideradas actividades destinadas al aprendizaje y al fortalecimiento de los conocimientos obtenidos durante la formación universitaria, por lo tanto no fueron creadas como un empleo propiamente dicho, sino como un período orientado a la práctica académica; la regulación ecuatoriana establece que estas actividades deben desarrollarse bajo condiciones como supervisión, duración reducida y finalidad educativa, evitando de esa manera que lleguen a transformarse en una relación laboral formal

Aun así, en la realidad, las reglas no siempre han sido lo suficientemente precisas ni estrictas al momento de marcar la diferencia entre lo que es aprender y lo que ya implica trabajar de verdad; esta falta de claridad ha provocado distintas interpretaciones y también varias prácticas incorrectas que se alejan del verdadero objetivo de las pasantías

En la realidad diaria, distintas investigaciones junto con lo que se observa en la sociedad han mostrado que las pasantías ya no se mantienen como antes, sino que en muchos casos se han desviado de su propósito formativo; se ha podido notar que muchos estudiantes en práctica cumplen tareas continuas dentro de instituciones tanto públicas como privadas, llegando incluso a asumir funciones muy parecidas a las de un trabajador

fijo, pero sin recibir un pago justo de acuerdo al esfuerzo que realizan ni contar con los beneficios que reconoce la ley

Esta situación, que resulta bastante evidente, ha generado varias discusiones dentro del ámbito académico y jurídico, sobre todo por la posible afectación al derecho al trabajo digno y por la clara presencia de condiciones laborales inestables que terminan perjudicando a quienes se encuentran en este tipo de modalidades

De igual forma, el aumento de la falta de trabajo en la población joven, junto con la escasa existencia de plazas dentro del empleo formal, ha provocado que muchos jóvenes dependan de las pasantías sin pago, mirándolas como una opción para poder entrar al mundo laboral; esta situación ha llevado a que se vea como algo normal aceptar condiciones poco favorables, sobre todo en prácticas donde no se recibe salario o este es muy bajo, lo cual termina afectando directamente la seguridad económica y el crecimiento profesional de quienes acaban de terminar sus estudios

Hoy el debate sobre lo que realmente son las pasantías ha ganado terreno tanto en las aulas como en la calle y no es casualidad, porque detrás de ese debate hay historias concretas de jóvenes que sintieron que algo no estaba bien; distintas investigaciones han dejado ver que cuando no se distingue con claridad entre pasante y trabajador, se abre una puerta peligrosa que algunas organizaciones aprovechan para cubrir puestos permanentes sin asumir ninguna de las responsabilidades que eso implica

Y si uno se pone en los zapatos del recién graduado, la cosa se entiende todavía mejor porque aceptar una pasantía muchas veces no es una decisión libre motivada por aprender, sino una respuesta a una presión real y urgente; el mercado exige experiencia antes de dársela, y eso obliga a aceptar lo que haya jornadas largas, ingresos que no alcanzan y una estabilidad que simplemente no existe; en ese escenario el pasante llega

sin cartas en la mano y negocia desde una posición en la que prácticamente no tiene con qué

Por otro lado, el problema también se explica por la débil práctica de control y seguimiento en cuanto al cumplimiento real de la normativa laboral; la falta de vigilancia adecuada por parte de las entidades encargadas hace que continúen conductas como el uso inadecuado de las pasantías o el cambio frecuente de pasantes con la finalidad de evitar la formalización de contratos

Conviene señalar que esta realidad no afecta únicamente a quienes recién terminan sus estudios en un primer momento, sino que también genera efectos a futuro dentro del mercado de trabajo en el Ecuador; el hecho de que se vuelvan comunes estas formas inestables de empleo termina afectando el equilibrio de las condiciones laborales, disminuye las posibilidades de acceder a un trabajo digno y mantiene desigualdades ya existentes, perjudicando sobre todo a quienes no tienen los medios necesarios para sostener procesos largos de inserción laboral sin recibir una remuneración justa.

1.3. Planteamiento del problema

Dentro del contexto ecuatoriano, conseguir un puesto de trabajo formal al terminar la carrera se ha vuelto una de las dificultades más marcadas dentro del ámbito laboral; uno de los mayores obstáculos es que las empresas piden experiencia previa como condición básica para contratar, lo que deja en desventaja a los profesionales jóvenes que, aunque tienen estudios, no logran entrar fácilmente a un empleo fijo y con ingresos adecuados; frente a esta situación complicada, las pasantías aparecen como una opción que, en teoría, busca ayudar a dar ese paso entre lo aprendido en la universidad y el desempeño en el campo profesional.

Sin embargo, en la realidad, este sistema de pasantías en Ecuador ha ido perdiendo poco a poco su propósito de enseñanza y aprendizaje, convirtiéndose más bien en un camino casi obligatorio para poder acceder a una oportunidad laboral; debido a la escasez de empleo, muchas personas recién graduadas terminan aceptando pasantías sin pago o con ingresos muy bajos, que no corresponden al esfuerzo, al tiempo invertido ni a las responsabilidades que se les asignan.

Desde el punto de vista del profesional joven, la pasantía deja de ser una forma de aprendizaje supervisado para transformarse en una relación laboral encubierta, en la cual se le asigna tareas propias de un trabajador formal, sin acceso a los beneficios de ley, ausencia de estabilidad y garantía de contratación. La ausencia de controles efectivos por parte del del Ministerio del Trabajo y la ambigüedad normativa referente a los límites entre pasantías y relación laboral benefician prácticas abusivas por parte de empleadores que utilizan esta figura como formas para reducir costos y evadir obligaciones laborales.

Este tipo de realidad vulnerable perjudica de forma directa el derecho a un trabajo digno, el cual está garantizado en la CRE dentro del artículo 33, donde se reconoce al trabajo como un derecho y también como una responsabilidad social que debe ejercerse en condiciones adecuadas y equitativas; sin embargo, lo que ocurre en la práctica termina afectando a los profesionales jóvenes, provocando un retroceso en sus derechos.

De igual manera, el manejo incorrecto de las pasantías puede ir en contra de principios esenciales del derecho laboral, como la protección al trabajador y la irrenunciabilidad de derechos, ya que muchas veces estas prácticas no respetan lo que realmente le corresponde a quien presta sus servicios.

Por otro lado, el hecho de que se vea como algo normal realizar pasantías sin pago o con remuneraciones muy bajas ha generado consecuencias negativas en la igualdad de

oportunidades; esto sucede porque únicamente los jóvenes que cuentan con apoyo económico de su familia pueden mantenerse durante largos periodos sin ingresos con el objetivo de adquirir experiencia para acceder a un empleo más adelante.

Esta situación deja fuera a muchos otros jóvenes que no tienen esas mismas condiciones, lo que aumenta las diferencias sociales y económicas, haciendo que el acceso al crecimiento profesional dependa no del esfuerzo o la capacidad, sino de factores externos que no deberían influir.

1.4. Formulación del problema

¿Como las pasantías en Ecuador pueden ser utilizadas como una forma de explotación laboral encubierta, en lugar de constituir una verdadera vía de inserción laboral para profesionales jóvenes que buscan adquirir experiencia?

1.5. Hipótesis

La supervisión insuficiente del Estado, especialmente por parte del Ministerio del Trabajo, y la débil regulación de las pasantías y practicas posteriores a la graduación en Ecuador permiten que, en determinados casos, estas figuras se desnaturalicen y sean utilizadas como una forma de explotación laboral encubierta contra jóvenes profesionales que buscan adquirir previa experiencia para acceder a un empleo estable y formal.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

El sistema de pasantías en el Ecuador.

1.6.2. Variable dependiente

Mecanismo de inserción al empleo o permite la explotación laboral en los profesionales jóvenes que buscan adquirir experiencia.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar cómo las pasantías en Ecuador pueden ser utilizadas como un mecanismo de explotación laboral encubierta, en lugar de ser una verdadera vía de inserción laboral para los jóvenes profesionales que buscan adquirir experiencia.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Examinar la normativa vigente en Ecuador que regula las pasantías, para comprender su alcance, límites y su propósito dentro de la formación del profesional.
- Identificar cuáles serían los casos en que las pasantías puede dar lugar a vulneraciones de derechos laborales y constitucionales debido a la inadecuada aplicación.
- Explicar la realidad en que los jóvenes recién graduados llevan a cabo sus pasantías para adquirir experiencia, principalmente en lo referente a remuneración, funciones asignadas y ausencia de garantías laborales.

1.8. Justificación

En la presente investigación se justificará la necesidad urgente de demostrar y cuestionar el uso real del sistema de pasantías en Ecuador, el cual, lejos de cumplir su objetivo formativo, se ha convertido en varios casos en un mecanismo que brinda condiciones desfavorables dentro del ámbito laboral en perjuicio de los jóvenes profesionales sin previa experiencia. La exigencia de experiencia en el mercado laboral ha introducido a este grupo en una situación de desventaja estructural, obligándolos a aceptar pasantías no remuneradas o solo para los pasajes como una alternativa de acceso al empleo.

Mirándolo desde lo social, este problema es bastante claro y nada confuso, porque golpea directamente la dignidad de los jóvenes que recién terminan sus estudios, también afecta su situación económica y frena su crecimiento laboral, creando una forma de trabajo donde se vuelve normal no recibir un pago justo; además, esta realidad hace más grandes las diferencias, dejando fuera a quienes no tienen dinero para mantenerse durante largos periodos sin ingresos, haciendo que las pasantías terminen siendo un beneficio solo para algunos y no una oportunidad igual para todos los recién graduados

Desde una perspectiva jurídica, esta problemática adquiere gran importancia porque permite observar una evidente vulneración de derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con el trabajo digno y con el derecho a recibir una remuneración adecuada; la escasa supervisión efectiva por parte de las autoridades junto con la permisividad frente a estas situaciones ha provocado que numerosas pasantías terminen funcionando como empleos encubiertos, donde se exige productividad y cumplimiento de obligaciones sin reconocer garantías laborales; esta situación evidencia una diferencia marcada entre lo establecido por las normas y lo que realmente ocurre en la realidad, generando cuestionamientos sobre la verdadera capacidad del ordenamiento jurídico ecuatoriano para brindar protección a los jóvenes

Así también, esta investigación es pertinente porque no solo describe una problemática, si no que la confronta, demostrando como el sistema de pasantías puede estar siendo utilizado como una estrategia para reducir costos laborales a expensas de una población vulnerable. En tal sentido se busca generar un aporte critico que impulse la reflexión académica y jurídica, así como la necesidad de reformas que garanticen condiciones justas, como el control efectivo y una verdadera finalidad formativa dentro del contexto de las practicas.

Capitulo II - Marco Teórico

2. El sistema de pasantías en Ecuador, mecanismo de inserción laboral o formas de explotación encubierta.

2.1. El sistema de pasantías en Ecuador.

2.1.1. Concepto de Pasantías

La pasantía es una etapa formativa temporal que se realiza dentro de un ambiente verdadero de trabajo. El término "ir a trabajar" no solo se comprende como tal, si no se comprende como una experiencia de aprendizaje práctica, en la que el pasante aplica los conocimientos adquiridos en su formación académica y desenvuelve habilidades propias de un profesional. (National Association of Colleges and Employers, 2003) define a las pasantías "*como una forma de aprendizaje que integra la teoría aprendida en la academia con la aplicación práctica y el desempeño de competencias en una plaza profesional*".

Desde una visión internacional, la (OIT, 2020) explica que las pasantías forman parte del aprendizaje palpado en el trabajo, es decir, de todas aquellas modalidades de aprendizaje que ocurre en un ambiente laboral. En esta perspectiva, la final principal de una pasantía es acercar a los estudiantes o jóvenes profesionales a rodearse en el ámbito laboral, permitiéndoles ganar previa experiencia, conocer mejor el trabajo y sobre todo y eje principal fortalecer su transición entre la educación y el empleo.

La (Comisión Europea, 2024) señala que "las pasantías con periodos cortos de practica laboral es como una materia importante de aprendizaje dentro de su formación". Esto nos da a conocer que una pasantía bien planteada no debería reducirse a tareas repetitivas o sin valor educativo, si no que se debe lograr que aporte al estudiante conocimientos, habilidades nuevas y experiencia útil para la inserción laboral, en palabras sencillas, una pasantía sirve para aprender, pero con intención formativa clara.

En Ecuador, las pasantías están reguladas por la (Ley Organica de Educación Superior, 2018) expresamente esta normada como practica formativa para los estudiantes, en la cual deben cumplir servicios a la comunidad mediante proyectos, proyectos de vinculación, practicas o pasantías preprofesionales en los campos de su especialidad, para poder obtener su grado académico. Esto deja en evidencia que, dentro del sistema de educación superior ecuatoriana, las pasantías son establecidas como un mecanismo de formación práctica y de relación entre el estudiante y su fututo ejercicio profesional.

2.1.2. Origen y finalidad de las pasantías

Es importante comprende y entender que las pasantías no es un fenómeno que se está dando en los últimos tiempos, si no ya tiene su antecedente histórico en las formas de aprendizaje vinculadas al trabajo, desarrolladas en la formación por oficios y en los modelos de educación practica dentro de la formación profesional. En su versión más moderna las pasantías se desarrollaron y consolidaron dentro del Sistema de Educación Superior, particularmente a inicios del siglo XX, cuando la University of Cincinnati institucionalizo en 1906 la alternancia entre estudio y trabajo bajo el impulso de Herman Schneider, ya que, ese modelo sirvo como inicio para mejorar las experiencias contemporáneas de internship y co-op, orientadas a combinar formación académica y práctica profesional. (International Labour Organization & University of Cincinnati, 2026)

Desde el enfoque educativo, la finalidad de las pasantías es contemplar la formación académica mediante el acercamiento del estudiante a la realidad del mundo laboral. La (Organización Internacional del Trabajo, 2025) explica que es importante que la experiencia laboral esté relacionada con la educación, ya que esto contribuye de manera positiva al desarrollo de competencias que permiten acceder, desempeñar y mantenerse en un empleo.

Sin embargo, desde un análisis crítico, la finalidad legitima de la pasantía pierde su esencia cuando deja de ser una actividad de aprendizaje y para a utilizarse para cubrir necesidades ordinarias en la entidad receptora. NACE advierte de manera expresa que una pasantía no debe reducirse a apoyar las tareas del empleador ni a reemplazar las labores que desempeña un trabajador común.

2.1.3. Las pasantías como mecanismo de inserción laboral

Las pasantías son la puerta de entrada al mundo real para cualquier estudiante ese espacio donde por primera vez uno deja de leer sobre la profesión y empieza a vivirla de verdad, con todo lo que eso implica; en Ecuador eso no es algo que cada quien decida hacer o no según le convenga, sino que forma parte del camino formativo que toda persona debe recorrer dentro de la educación superior; la LOES es clara al respecto antes de recibir el título de tercer nivel, cada estudiante tiene que cumplir con prácticas o pasantías preprofesionales en su área de especialidad, y ese proceso debe ir acompañado pedagógicamente para que tenga sentido real y no sea solo un trámite (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025)

De igual manera, el Reglamento de Régimen Académico señala que las prácticas preprofesionales en las carreras de tercer nivel son actividades de aprendizaje, en las que el estudiante recibe acompañamiento, aprende y se forma junto a profesionales que ya tienen trayectoria en ese campo; visto desde esta base normativa, las pasantías pueden entenderse como un puente que conecta la etapa universitaria con el ingreso al mundo laboral (Consejo de Educación Superior, 2023)

Si se lo mira desde la posibilidad de acceder a un trabajo, las pasantías ayudan a la transición entre la formación académica y el mundo laboral sea más progresiva. Esto pasa porque permiten que el estudiante participe en espacios reales de trabajo, gane

experiencia comprobable y, al mismo tiempo, cree contactos con posibles empleadores que pueden abrirle oportunidades más adelante. En esta línea la OECD, con base de datos en evidencia longitudinal de algunos países, dice que las experiencias tempranas en el ámbito del trabajo se asocian con mejores resultados laborales en la adultez. Sin embargo, la misma fuente advierte que el efecto no es uniforme en todos los contextos: en múltiples casos de encontrar plazas de trabajo dieron resultados positivos en algunos países como Alemania y Reino Unido, pero no resultados positivos en los otros. Por ende, académicamente no conviene afirmar que a ver realizado practicas preprofesionales garantiza empleo seguro, si no que está pasantía favorece de manera positiva cuando está bien empleada y conectada con el aprendizaje y el mercado laboral.

2.1.4. Regulación legal de las pasantías en Ecuador

En el Ecuador las pasantías están reguladas por diferentes normativas e instituciones que regulan y supervisan el propósito formativo de las practicas, diferenciándole de una relación laboral tradicional.

La Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 87 determina las bases para la formación de los estudiantes de educación superior, incluyendo las pasantías como un requisito fundamental para culminar la formación académica, estableciendo que deben de cumplir las pasantías en el área relacionada a su especialidad académica. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025)

Este articulo menciona la importancia de las pasantías como una forma de adquirir conocimiento formativo y no laboral, orientada a ayudar y a comprender a los estudiantes su preparación académica.

El Reglamento de Régimen Académico, establece que las prácticas preprofesionales son una parte integrante sustancial de la formación de las y los

estudiantes de carreras de tercer nivel de Ecuador. Estas prácticas preprofesionales están orientadas a poner en ejecución los saberes teóricos y deben ayudar a desarrollar las competencias fundamentales para el ejercicio de la profesión. Las prácticas preprofesionales son ejecutadas en el seno de organizaciones, de instituciones, de comunidades o de empresas, siempre que tengan que ver con los ejes del conocimiento de la carrera que cuente él y la estudiante. (Consejo de Educación Superior, 2023)

El Reglamento de Régimen Académico da a conocer en su artículo 42 específicamente dos componentes principales de las practicas preprofesionales: las **prácticas laborales**, de naturaleza eminentemente profesional y orientadas a la aplicación en contextos reales, y las **prácticas de servicio comunitario**, enfocadas en la atención a grupos o contextos vulnerables. Las Instituciones de Educación Superior son las encargadas de establecer los mecanismos específicos para su registro y evaluación, así también, como orientar al estudiante para que realice las prácticas preprofesionales en su debido momento y alineadas al aprendizaje y perfil de egreso de cada carrera, por aquello es relevante destacar que las prácticas preprofesionales incluidas las pasantías no genera ningún tipo de vínculo laboral ni obligación de carácter laboral. (Consejo de Educación Superior, (CES), 2023, Art. 42).

En cuanto a la duración, el artículo 43 señala que para las prácticas laborales se exige un mínimo de 240 horas, reduciendo a 192 horas para las carreras de técnico superior. Por otro lado, las prácticas de servicio comunitario un mínimo de 60 horas. Es importante resaltar que ninguna carrera puede destinar más del 10% de su carga horaria total a la realización de prácticas profesionales. (Consejo de Educación Superior, (CES), 2023, Art. 43).

En lo que respecta específicamente a pasantías, el último párrafo del artículo 42 menciona que, si bien se regulan por la normativa aplicable a las pasantías, su carácter y efectos académicos no se ven modificados, pero para la carrera de derecho las horas de prácticas realizadas en el Consejo de la judicatura se consideran pre profesionales o pasantías sujetas a la normativa vigente artículo 43, para las prácticas pre profesionales en el campo de las artes deben servir como un puente entre el estudiante y el ejercicio artístico profesional conectándolo con su entorno y permitiéndole aportar a la sociedad a través de sus capacidades creativas y para las prácticas en campo de Salud se rigen por normativas específicas, incluyendo prácticas de externado, internado rotativo y servicio comunitario, con duración y requisitos detallados en el Titulo XIII del reglamento (art. 115, 116, 117, 118, 120, 121 y 122) (Consejo de Educación Superior, 2023)

2.1.5. Derechos y obligaciones del pasante

Los pasantes, al iniciar su experiencia formativa, asumen una serie de derechos y obligaciones que buscan proteger que las pasantías sea un proceso de aprendizaje valioso y protegido. Estos aspectos están regulados por la normativa legal así también como por las instituciones o empresas.

Según (Chaben, 2020) define cuales son los derechos y obligaciones del pasante.

Derechos:

- Contar con una copia del programa de actividades.
- Contar con un tutor designado, el cual tendrá por funciones orientarlo tanto académicamente como institucionalmente.
- Recibir información clara y oportuna
- Ser tratado con dignidad y respeto.
- Libre de discriminación.

- Recibir una constancia que acredite la experiencia adquirida.

Obligaciones:

- Cumplir con el plan de obligaciones.
- Asistir puntual a la capacitación y respetar los horarios.
- Cuidar las instalaciones, equitos y materiales.
- Mantener la confidencialidad.
- Comunicar cualquier incidente.

2.2. Naturaleza jurídica de las pasantías

2.2.1. Diferencia entre pasantía y relación laboral

	Pasantía	**Relación laboral**
Naturaleza	Una pasantía es una forma en la que el estudiante se integra temporalmente en un entorno laboral para aplicar los conocimientos académicos, pero sin generar una relación laboral. Su finalidad primordial es formación y aprendizaje en un entorno profesional y no la prestación de servicios laborales remunerados.	La relación la oral es cuando una persona se compromete a realizar un trabajo de forma continua y subordinada a cambio de una remuneración económica y así adquiriendo beneficios laborales.
Sustentación legal	"Art. 87.- Requisitos previos a la obtención del grado académico. - Como requisito previo a la obtención del grado académico, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante programas, proyectos de vinculación con la	"Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero". (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025)

	sociedad, prácticas o pasantías preprofesionales con el debido acompañamiento pedagógico, en los campos de su especialidad". (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025)	
Finalidad	Es estrictamente educativa, no se considera trabajo, si no una oportunidad para complementar su formación académica a través del acompañamiento pedagógico adecuado.	El empleador tiene la responsabilidad de dirigir y controlar el trabajo, mientras que el empleador está obligado a cumplir tareas asignadas que contribuyan al funcionamiento de la empresa. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025, Art. 10)
Remuneración y beneficios	No están remuneradas, aunque en algunos casos el empleador ofrece una compensación para cubrir gastos como transporte o alimentación.	El empleador debe pagar una remuneración justa, y el trabajador tiene beneficios de ley tales como seguro social, vacaciones, decimos y vacaciones.
Duración y temporalidad	Tienen carácter temporal y están limitadas por un plazo definido dentro del programa académico.	No tiene un tiempo predeterminado, depende del contrato.

2.2.2. Límites legales de las pasantías

El límite legal de las pasantías está estipulado en el art. 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en donde hace mención que son de carácter formativo y educativo siempre con el acompañamiento pedagógico y supervisado de una institución educativa y no son consideradas como una forma de empleo a corto plazo. La LOES también deja claro que las pasantías se aplican exclusivamente a los estudiantes de educación superior

(Escuelas Politécnicas y Universidades), y que deben estar encaminadas en el contexto académico del estudiante. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023)

Las pasantías en Ecuador claramente tienen límites legales establecidos para garantizar que estas sean una herramienta educativa, mas no que se convierta en una forma de explotación laboral. Las pasantías deben ser temporalmente limitadas, supervisadas académicamente y no deben reemplazar al empleo formal, si las pasantías cumplen estos parámetros es una excelente oportunidad de aprendizaje para los pasantes.

2.2.3. Elementos que configura una relación laboral

La existencia de una relación laboral en Ecuador se configura cuando existe varios elementos fundamentales que se encuentran enmarcados en la norma legal principalmente en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador son elementos que configuran el vínculo laboral, los derechos y obligaciones que nacen para empleadores y trabajadores.

- **Prestación de servicios personales**

Uno de los elementos fundamentales de una persona que presta sus servicios lícitos y personales a otra esto implica que el trabajador se compromete a realizar una actividad específica para el empleador. (Código de Trabajo, 2025, Art.8)

- **Dependencia y subordinación**

Se caracteriza por la dependencia del trabajador hacia el empleador. El trabajador está bajo la dirección y dependencia del empleador, quién tiene la Facultad de dar órdenes y supervisar la ejecución del trabajo. (Código de Trabajo, 2025, Art.8)

- **Remuneración**

Todo trabajo debe ser remunerado, ya sea, por cuenta ajena o por la ejecución de una obra. La remuneración es la contraprestación económica que percibe el trabajador por sus servicios. (Código de Trabajo, 2025, Art. 13)

- **Voluntariedad y ausencia de coerción**

El trabajador de manera libre elije dedicar su esfuerzo a la labor que le guste, tiene derecho a no elegir trabajos sin remuneración y que no están contemplados por la ley. (Código de Trabajo, 2025, Art. 3)

- **Existencia de un empleador**

Es esencial la existencia de una persona o entidad (natural o jurídica) que, por cuenta propia u orden ejecute la obra o a quién se presta el servicio. Es por ello por lo que a esta figura se denomina empresario o empleador. (Código de Trabajo, 2025, Atr. 10)

- **Continuidad y habitualidad**

Es cierto que no todos los contratos laborales exigen continuidad, ya que, en muchos casos la relación laboral establece diversos contratos como contratos ocasionales o servicio determinado dentro del giro del negocio, sin embargo, la ley protege y garantiza que no se vulneren los derechos del trabajador. (Código de Trabajo, 2025, Art. 8, 16, 17, 195.1)

- **Derechos irrenunciables**

El estado ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables esto significa que los derechos mínimos establecidos por la ley no pueden ser cedidos ni eliminados por acuerdo entre las partes. (Código de Trabajo, 2025, Art. 4)

- **Cumplimiento de normas legales y constitucionales**

La relación laboral se rige por las disposiciones del (Código de Trabajo, 2025), la (Constitución de Republica del Ecuador, 2008) y los Convenios Ratificados por el Ecuador.

2.2.4. La primacía de la realidad en el derecho laboral

La primacía de la realidad es un principio fundamental que deriva de la naturaleza tuitiva del derecho laboral y se encuentra estipulado en diversas disposiciones legales que rigen al estado ecuatoriano. Este principio no está regulado en un artículo especifico, ya que su interpretación se versa en varios artículos que la respaldan y como objetivo principal tiene proteger al trabajador y asegurar la veracidad de las condiciones laborales.

El código de trabajo menciona que la relación laboral no depende exclusivamente de lo que se indique en el contrato, si no de la realidad de los hechos. Si una persona está realizando tareas propias de un trabajador y está siendo direccionado por un empleador, aunque no haya un contrato de por medio, de dicha relación surgen derechos y beneficios de ley. (Código de Trabajo, 2025, Art. 2)

También se aplica el principio de la primacía de la realidad cuando existe contradicciones entre lo establecido en el contrato y lo que ocurre en la práctica. En el contrato debe establecer el ámbito de trabajo, pero si el trabajador realiza otras tareas distintas a lo estipulado, el juez de lo laboral puede dictar su decisión en base a la realidad de los hechos y otorgar los beneficios de ley al trabajador. (Constitución de Republica del Ecuador, 2008, Art. 326)

El principio de la primacía de la realidad es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores, principalmente en el contexto donde los trabajadores pueden ser manipulados para evitar responsabilidades o beneficios, este principio garantiza que

el trabajador no quede desprotegido debido a las cláusulas contractuales que no reflejan una verdadera relación laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 1982)

2.3. Relación laboral encubierta en el sistema de pasantías

2.3.1. Concepto de relación laboral encubierta

Se refiere a situaciones en las que el trabajador de manera maliciosa genera una relación de trabajo con el pasante, contratándole temporalmente, con el fin de evadir responsabilidades laborales, a pesar de que el pasante cumple las mismas responsabilidades propias de un trabajador, cumpliendo horarios y realizando tareas subordinadas, sin beneficiarse de los derechos mínimos que le protege la ley según el Código de Trabajo.

Una relación laboral encubierta sucede cuando un empleador utiliza figuras legales como pasantías, practicas preprofesionales para que realicen tareas que corresponde a un empleado común, pero sin otorgar derechos laborales como la remuneración, seguridad social, vacaciones, etc. (Código de Trabajo, 2025)

Según el Ministerio de Trabajo las pasantías, no deben sustituir a un empleado, pero en muchos casos reales las prácticas se han transformado en abusos utilizando a pasantes para obtener servicios sin remuneración o sin cumplir el verdadero enfoque de las pasantías que es la formación académica. También destaca que las pasantías deben ser supervisadas y evaluados y no deben transformarse en una forma de evadir responsabilidades propias de un trabajador. (Ministerio de Trabajo, 2020)

2.3.2. Consecuencias jurídicas al existir una relación laboral encubierta.

Cuando en la práctica lo que existe es una relación laboral pero se le pone otro nombre para disimularla, la legislación ecuatoriana no se queda cruzada de brazos le impone consecuencias al empleador por haberle quitado al trabajador lo que le

correspondía por ley; y aquí entra en juego algo muy importante: el principio de la primacía de la realidad, que básicamente dice que no importa cómo se llame el acuerdo en el papel, sino lo que realmente ocurre en los hechos

Si se puede demostrar que una relación tenía todos los elementos propios de un contrato de trabajo aunque le hayan puesto el nombre de pasantía o práctica preprofesional la persona tiene derecho a reclamar todo lo que le correspondía desde el principio (Código de Trabajo, 2025, Art. 8); eso abarca la remuneración justa, los beneficios de ley, la indemnización por despido intempestivo y cualquier otro derecho que reconoce el Código de Trabajo (Constitución de Republica del Ecuador, 2008, Art. 33)

La ley garantiza el cumplimiento de las normas laborales, para evitar que el empleador utilice figuras para cubrir una relación laboral y si asi lo hiciere puede emfrentarse a sanciones:

- Multas: En caso de incumplimiento de las disposiciones legales, especialmente aquellas relacionadas con la falta o evación de contratos laborales de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Empleo, a traves de sus inspectores, pueden sancionar a los empleadores. El (Código de Trabajo, 2025), en su art. 628 establece "…sanciones económicas que varian según la gravedad de la infracción, la capacidad economica del infractor y el numero de trabajadores afectados…"
- Indemnizaciones por despido: Si se llega a demostrar el despido de un trabajador que mantenia una relación laboral encubierta y no justifica, entonces el empleador esta obligado a pagar indemnizaciones correspondientes. El (Código de Trabajo, 2025) en su art. 188 establece "… escalas de indemnización basadas en el tiempo de servicio…"

- Responsabilidad Solidaria: En casos de intermediación laboral o tercerización fraudulenta, en donde se intenta desnaturalizar la relación laboral, la ley establece la responsabilidad solidaria del empleador principal. Esto significa que tanto el empleador directo como la empresa que utiliza los servicios de trabajador pueden ser considerados responsables de las obligaciones laborales de los trabajadores. (Código de Trabajo, 2025, Art. 41)
- Sanciones penales y Administrativa: Ademas de sanciones economicas, el encubrimiento de relaciones laborales puede acarrear responsabilidades administrativas e incluso penales, especialmete si se demuestra afectaciones de derechos vulnerados del trabajador. (Asamblea Nacional de Ecuador, 2025)

2.4. Explotación laboral en el contexto de pasantías

2.4.1. Concepto de explotación laboral

La explotación laboral es un fenomeno complejo y perjudial que afecta a individuos y sociedades a nivel muldial. Se menciona como un abuso ejercido por empleadores sobre sus trabajadores, que no solo influye de manera economica si no tambien de manera psicologica y fisica. Este abuso puede incluir la obligación de cumplir largas jornadas de trabajo sin percibir una remuneración de horas extras, malos tratos y condiciones inhumanas. La explotación laboral se caracteriza por vulnerar derechos y abusar de personas en situación de vulnerabilidad, como a las personas en mobilidad, a personas sin otras oportunidades de trabajo. (Calderon Venera y otros, 2022, pág. 3)

Las consecuencias de la explotación laboral, tiene afectaciones individuales y colectivas que suelen ser graves, entre ellas suelen ser:

- En varios casos, los trabajadores reciben remuneraciones minimas o nulas, a comparación de la carga laboral que poseen. (Calderon Venera y otros, 2022, pág. 9)
- Los empleadores imponen largas jornadas, sin periodos de descanso, lo cual tiende afectar la salud de los trabajdores tanto fisica y psicologica. (Calderon Venera y otros, 2022, pág. 9)
- En algunas ocaciones los trabajadores viven dentro de las intalaciones de la empresa con instalaciones pequeñas, falta de higiene y alimentación insuficiente. (Calderon Venera y otros, 2022, pág. 9)
- A los trabajdores se les retiene los documentos personales, para inpedir la comunicación con sus familiares o evitar que denuncien al empleador. (Calderon Venera y otros, 2022, pág. 10)
- El trabajo en condiciones precarias acarea graves riesgos para la salud del trabajador, asi tambien, sufren amenazas, multas desmedidas y el imcumplimiento del contrato. (Calderon Venera y otros, 2022, pág. 10)

2.4.2. Precarización del empleo juvenil

La precarización del empleo juvenil se refiere a la situación de inestabilidad, inseguridad y condiciones laborales deficientes que enfrentan los jóvenes en el mercado laboral. Esta problemática se pronuncia en un panorama marcado por altos niveles de desempleo, crecimiento de desigualdad económica y perdida de derechos esenciales del trabajador. La juventud se encuentra en una problemática en donde el acceso a empleos estables y con proyección de progreso, se vuelve cada vez más difícil de conseguir, así generando sentimientos de frustración y con la penosa necesidad de adaptarse a condiciones laborales precarias. (Enrique Alonso y otros, 2017, págs. 37; 155-178)

Los jóvenes, especialmente aquellos de entornos sociales más vulnerables, perciben una degradación significativa del tipo de trabajo al que aspiran tener. La idea de una "clase media" se ha transformado en una especie de utopía, y las condiciones laborales actuales son descritas como precarias, con salarios bajos o a comisión y con sobrecarga laboral. La dura situación de acceder a empleos estables y el constante cambio del mercado laboral genera a los jóvenes incertidumbre. (Enrique Alonso y otros, 2017, pág. 37; 155)

Según (Rey, 2014) la precarización del empleo juvenil hace referencia "… al conjunto de condiciones laborales caracterizadas por la inestabilidad, la falta de seguridad y la degradación de las condiciones de trabajo que afectan de manera directa a la población joven…". Este fenómeno ostenta diversos aspectos, como la temporalidad de los contratos, la parcialidad, la remuneración baja, la perdida de derechos y las pocas perspectivas de progreso.

Este proceso hace referencia a la transformación integral de las sociedades salariales de servicio, enmarcado en un contexto de crisis económicas y desigualdad de mercados laborales. La precarización se entiende como una "mancha de aceite" a toda condición salarial, volviéndose cada vez más transitoria.

2.4.3. Pasantías no remuneradas y su impacto

Las pasantías no remuneradas incrementan la desigualdad de oportunidades, ya que, solo los estudiantes o jóvenes recién graduados que cuenten con apoyo económico podrán permitirse trabajar sin recibir un salario. Esto crea una problemática para jóvenes de bajos recursos económicos, quienes se ven forzados a rechazar estas pasantías por motivos económicos, dificultando así su acceso al mercado laboral. Además, se ha podido observar que las pasantías no remuneradas impactan desproporcionadamente a las

mujeres, quienes son un 77% más propensas a no tener apoyo económico de sus familias, para que puedan acceder a las practicas, en cambio los hombres tienen más oportunidades, así acrecentando la discrepancia de género. (Por qué su pasantía no remunerada puede ser ilegal, 2022)

La falta de compensación puede atribuir que los pasantes se sientan agobiados, utilizados como mano de obra gratuita, lo que puede verse como una percepción negativa de la entidad y a su eventual abandono. Por otro lado, la ausencia de pago deslinda al empleador de ciertas obligaciones legales, así como la vulneración de derechos, ya que los pasantes no perciben una remuneración económica. (Understanding the Costs of Unpaid Internships, 2024)

En contraste con las pasantías remuneradas reflejan ventajas significativas. Según el estudio de (Psico-smart., 2024) revelo que el 62% de los estudiantes que realizaron pasantías remuneradas tuvieron una oferta de trabajo al graduarse, frente a solo 38% de quienes realizaron pasantías no remuneradas. Según el estudio los graduados con experiencia en pasantías remuneradas reportan en su salario un 7% más alto en comparación a los otros graduados con pasantías sin remuneración, es por ello que al ofrecer una pequeña remuneración puede ayudar a los pasantes a cubrir gastos básicos como, materias, alimentos, transporte, sobre todo a valorar el esfuerzo que hacen por aprender y aumentar su moral.

2.4.4. Vulneración de derechos laborales

La vulneración de derechos laborales hace referencia a cualquier acto de acción u omisión que realice el empleador que vulnere derechos fundamentales del trabajador, los cuales están protegidos por la constitución de la república del Ecuador y el Código de trabajo, así también incluye el incumplimiento de las normas laborales que buscan

garantizar escenarios justos y equitativos para el trabajador. (Vulneración de derechos laborales: ¿Cuándo ocurre y cómo actuar? , 2020)

Derechos laborales vulnerables:

- Salario justo y remuneración completa. (Código de Trabajo, 2025, Art. 3 y 79)
- No discriminación (Código de Trabajo, 2025, Art. 79, 195.3 y 545 num. 11)
- Acoso laboral (Código de Trabajo, 2025, Art. 545 num. 8,9,10 y 12)
- Despido injustificado (Código de Trabajo, 2025, Art. 195.3)
- Horarios abusivos (Código de Trabajo, 2025, Art. 63)
- Seguridad Social (Código de Trabajo, 2025, Art. 395)
- Salud laboral (Código de Trabajo, 2025, Art. 410)
- Derecho al trabajo (Constitución de Republica del Ecuador, 2008, Art. 33)

2.5. El derecho al trabajo digno

2.5.1. Concepto de trabajo digno

Hablar de trabajo en la actualidad debería ser como a progresado, mas no como debería ser. La Organización Internacional del Trabajo, tras una crisis en 1999, introdujo el concepto de "trabajo decente" enfocando en cuatro objetivos principales y estratégicos: derechos laborales, empleo, dialogo social y protección social. Paralelamente en Latinoamérica surgieron movimientos sociales que promueven el concepto de "trabajo digno", entendiendo la actividad laboral como no mercantil, no individual y orientada al bienestar comunitario, presentándose como una noción positiva para el trabajador. (Pascual, 2011, pág. 2)

La OIT, desde sus inicios en 1919, promueve un "régimen de trabajo realmente humano", tomando en cuenta que la omisión de esto obstaculiza los esfuerzos de otras naciones. La OIT manifiesta que el trabajo no debe ser un simple artículo de comercio ni

una mera mercadería, aunque reconoce que se vende y se compra en el mercado laboral. Sim embargo, los mecanismos del mercado reflejan fines positivos y negativos. (Pascual, 2011, pág. 2)

Para la OIT, "todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reguladas y organizadas por las instituciones". Si el trabajo se transforma en mercadería, busca limitar su mercantilización para "evitar la explotación", fundamentalmente limitando las horas de trabajo y protegiendo los derechos de los más vulnerables. La explotación laboral se entiende como trabajo forzoso, similar a la esclavitud y por aquello la OIT propone el "trabajo decente", asegurando un poder mínimo al trabajador e incluyéndolo en una organización colectiva orientada al interés general y la economía monetaria, dentro de la relación salarial. (Trabajo decente versus trabajo digno, 2011, pág. 3)

El trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT: empleo y regulación que deben cumplir con ciertos parámetros como la libre elección y no discriminación, protección de la salud, libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva, seguridad social mínima, tripartismo y dialogo social. (Trabajo decente versus trabajo digno, 2011, pág. 3)

El "trabajo digno" implica que toda persona debe acceder a un empleo en condiciones justas, con remuneraciones adecuadas, estabilidad, seguridad social y respeto a su integridad, es por ello por lo que no solo se limita a tener a tener un empleo, sino a que se desarrolle en condiciones que respeten la dignidad humana.

2.5.2. El trabajo digno de la constitución del Ecuador

El trabajo digno en la Constitución de Ecuador es reconocido como un derecho fundamental y un deber social, económico y fuente de realización personal. El estado

tiene el compromiso de asegurar el pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, asegurando una vida digna, con remuneraciones justas, así como el desempeño a un trabajo saludable, libre de escoger y aceptar. (Constitución de Republica del Ecuador, 2008, Art. 33)

La Constitución de Ecuador establece principios fundamentales que respaldan el trabajo digno los cuales son:

- Empleo y eliminación de subempleo y desempleo
- Intangibilidad de los derechos laborales
- Interpretación favorable al trabajador
- Igualdad de remuneración
- Ambiente de trabajo seguro y saludable
- Remuneración inembargable.

La constitución de la Republica de Ecuador garantiza y protege a grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad, jóvenes y trabajadores que sufrieron accidentes laborales. (Constitución de Republica del Ecuador, 2008, Art. 35) Se garantiza la igualdad de acceso al empleo, formación y promoción profesional, evitando la discriminación y el acoso laboral.

2.5.3. Derechos laborales de los jóvenes

En la legislación de Ecuador siempre ha sido fundamental garantizar los derechos de los jóvenes en el ámbito laboral, es por ello por lo que el estado de Ecuador reconoce a los jóvenes como actores fundamentales para el desarrollo del país y promueve su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas. (Consejo de Protección de Derechos)

La Constitución de la Republica de Ecuador, en el art. 39, garantiza los derechos a los jóvenes y promueve su participación a través de políticas y programas que aseguran su participación en todos los aspectos incluyendo al trabajo, ya que, el estado debe fomentar la incorporación del joven a un trabajo digno y en condiciones justas, garantizando el acceso al primer empleo o al desarrollo de emprendimientos. (Constitución de Republica del Ecuador, 2008, Art. 39)

La ley para la Protección del Trabajo Juvenil busca garantizar la inserción laboral de los jóvenes de Ecuador, creando un ambiente favorable en el trabajo, con una remuneración justa y segura, prevaleciendo la protección social y creando el desarrollo personal y social. Esta ley crea estímulos positivos para el acceso al empleo de manera tripartita entre el Estado, los empleadores y los trabajadores. (Ley Organica Reformatoria a Varias Leyes Respecto a la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral, 2025)

La Ley Orgánica que reforma las normas para garantizar el acceso al empleo sin discriminación por edad en Ecuador tiene como finalidad brindar espacios en el mercado laboral para jóvenes entre 18 y 29 años. Esta ley establece que el 10% de los trabajadores de una empresa debe estar conformada por personas jóvenes, quienes serán acreedores de beneficios y prestaciones como el resto de los trabajadores. (¿En qué consiste la Ley sobre discriminación laboral por edad aprobada en Ecuador?, 2025)

La normativa también prohíbe poner anuncios de empleo son restricciones de edad, salvo en casos específicos que así lo requiera el rol del trabajo. Así también se prohíbe a las empresas solicitar pólizas de seguro privadas de salud, de vida o por enfermedades catastróficas a los postulantes de trabajo previo a ser contratados. (¿En qué consiste la Ley sobre discriminación laboral por edad aprobada en Ecuador?, 2025)

A pesar de que el Estado de Ecuador garantiza a los jóvenes derechos sólidos, en muchos de los casos enfrentan explotación laboral debido al desconocimiento de sus derechos y por miedo de perder su trabajo. Varios de los empleadores evitan pagar el salario correcto, evitan cancelar horas extras o incluso vulneran el derecho de asegurar al seguro social. (Guachichulca, 2024)

2.5.4. Exigencias de experiencia laboral

La exigencia de experiencia laboral para poder ingresar a un trabajo ha generado una problemática significativa que afecta a los trabajadores jóvenes. A pesar de que la Constitución de Ecuador establece leyes claras para garantizar el derecho al trabajo a los jóvenes, pero la falta de programas estratégicos y políticas públicas efectivas ha generado mucha dificultad para la inserción laboral de este grupo poblacional.

Factores fundamentales de la problemática al exigir experiencia Laboral.

- Relevancia: La exigencia de experiencia laboral para acceder a un empleo es un punto de gran relevancia para los gobiernos, ya que, garantizar del derecho al trabajo es un deber social garantizado por el estado, sin embargo, en la actualidad carecen de programas específicos para insertar a los jóvenes en el mercado laboral. (GARCIA SOLIZ, 2021, pág. 1)
- Impacto: La previa exigencia de experiencia laboral principalmente afecta a los jóvenes recién graduados quién es a menudo se encuentran en una situación de desventaja al no poder cumplir este requisito lo que lleva al joven recién graduado a la frustración y a la búsqueda de alternativas laborales menos favorables o hasta incluso hacer supuestas pasantías gratuitas hasta obtener experiencia laboral. (GARCIA SOLIZ, 2021, pág. 3)

- **Estadística:** Las estadísticas muestran una alta tasa de desempleo, especialmente en Ecuador a pesar de la creciente preparación, la búsqueda de trabajo laboral para los jóvenes se ha vuelto más difícil, provocando una contradicción entre la formación académica y las oportunidades de empleo. (GARCIA SOLIZ, 2021, págs. 1,2 y 3)
- **Factores que influyen:** A la hora de buscar trabajo la experiencia laboral es considerada como uno de los factores más importantes para el acceso al primer empleo por un 60% de los encuestados en Santo domingo, le sigue la preparación académica con el 20%, la situación económica con el 15% y la vida personal con el 5%. (GARCIA SOLIZ, 2021, pág. 2)
- **Falta de políticas:** En el Ecuador sí evidencia claramente la falta de políticas públicas y la exigencia del cumplimiento de la normativa correcta para facilitar el acceso a los jóvenes al mundo laboral. (GARCIA SOLIZ, 2021, pág. 5)
- **Rol del Estado:** En los últimos tiempos se tiene una percepción generalizada de que el Estado de Ecuador no está cumpliendo adecuadamente su función de crear normativas que beneficien a los jóvenes al acceso a su primer trabajo. (GARCIA SOLIZ, 2021, pág. 20)

2.5.5. Desigualdad de oportunidades

La desigualdad de oportunidades para los jóvenes se refiere a las barreras sistemáticas y a las múltiples desventajas que impide que una parte de la población juvenil pueda acceder a recursos, servicios y espacios de participación en igual de condiciones que las demás personas Es por ello que esta es una problemática que provoca desigualdades y limitan su potencial al profesional joven, afectando su transición hacia la independencia y la autonomía de este. (Naciones Unidas Derechos Humanos)

Los desafíos en el mercado laboral para los jóvenes recién graduados han presentado significativas desigualdades para el acceso a oportunidades laborales de calidad. A nivel mundial las estadísticas de desempleo juvenil pueden ser superior hasta tres veces a los de los adultos. Además, una gran proporción de jóvenes especialmente en América latina y el Caribe se encuentra en empleos informales y por ello a los jóvenes se les niega el acceso a la Seguridad Social y a las condiciones dignas dentro de un trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2025)

Así también las desventajas económicas y educativas afectan significativamente a los jóvenes, excluyéndolos debido a su identidad social, género, orientación sexual, etnia, discapacidad, religión o estatus migratorio. Por ello que es fundamental implementar políticas y programas que promuevan la inclusión juvenil para asegurar la participación significativa de los jóvenes en la implementación y formulación de políticas y decisiones que afecten a las oportunidades del profesional joven, esto se puede fortalecer con la implementación de oportunidades digitales y la inteligencia artificial. (Organización Internacional del Trabajo, 2025)

2.6. Rol del estado y control del sistema de pasantías

2.6.1. Supervisión y control de las pasantías

El control de pasantías se refiere al conjunto de mecanismos y procesos que realiza una entidad reguladora, generalmente lo hace el Ministerio de trabajo, para garantizar que los programas de pasantías sean meramente experiencia académica, así evitando la explotación laboral y que contribuyan con el desarrollo profesional.

Funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

- Revisar que la actividad del pasante se vincule directamente con la necesidad específica de formación académica prevista en el contrato. (Ministerio de Trabajo)

- Verificar que la actividad que e (Ministerio de Trabajo) esté desarrollando el pasante sea acorde con la adquisición progresiva de habilidades y conocimientos para su futuro profesional. (Ministerio de Trabajo)
- Comprobar que el contrato de pasantías no se ha utilizado para sustituir puestos de trabajo permanentes. (Ministerio de Trabajo)
- Inspeccionar que el contrato de pasantías no se ha utilizadas para sustituir descansos de ciertos trabajadores de la empresa. (Ministerio de Trabajo)
- Controlar que el tiempo que demanden las actividades de pasantías no exceda la jornada máxima legal. (Ministerio de Trabajo)

2.6.2. Vacíos normativos y problemas de aplicación dentro de las pasantías

En Ecuador las pasantías están reguladas, pero aun así existe vacíos legales. Su propósito es facilitar la experiencia y práctica profesional de los pasantes. Uno de los puntos de controversia en los últimos tiempos es si las pasantías deben ser remuneradas con el salario básico unificado, pero la Corte Constitucional declaro inconstitucionalidad una reforma en la que proponían pagar a los pasantes un tercio del salario básico, por que afirmaba que es un retroceso en los derechos, reafirmando el principio de no regresividad de los derechos. (Comisión del Derecho al Trabajo emite informe de cumplimiento de sentencia sobre pasantías, 2025)

También, se debate sobre la duración de las pasantías, si las mismas deben ser utilizadas como lo estipula la ley antes de obtener el título de tercer nivel, o si se puede utilizar después de a ver obtenido el titulo como mecanismo de inserción laboral, para buscar previa experiencia para poder acceder al primer empleo. (¿Eres pasante? Conoce tus derechos, 2018)

Además, la ley de Formación Dual ha generado una controversia. Esta ley ha establecido combinar estudios con prácticas en empresas, su principal preocupación al conocer esta ley es que no establecían un salario para el pasante, ya que, se podría sustituir empleo formal por mano de obra estudiantil a bajo costo o sin costo alguno, evadiendo los beneficios de ley. Este es un riesgo alto en el que las empresas prefieran contratar estudiantes en formación dual en lugar de contratar jóvenes recién graduados, porque así el empleador no pagar y asegurar al trabajador. (La Comisión de Desarrollo Económico acogió las 10 objeciones del Ejecutivo al proyecto de ley de formación dual y recomendó al Pleno allanarse al veto. Con estos cambios, la propuesta mantiene un modelo en el que los estudiantes combinan estudios con prác, 2026)

2.6.3. Desafíos que presenta el profesional joven

El desarrollo de los profesionales jóvenes se ven envueltos en múltiples desafíos que deben superar, ya que, en el país existe limitadas oportunidades laborales y la falta de experiencia previa puede obstaculizar el crecimiento profesional. Desafíos que se presentan son:

- Desempleo y subempleo
- Bajos salarios
- Falta de oportunidades de capacitación
- Optar por migrar
- Discriminación
- Inestabilidad económica
- Desajuste de habilidades

Capitulo III – Metodología

El presente proyecto de investigación titulado “El sistema de pasantías en Ecuador, inserción laboral o formas de explotación encubierta”, tiene como finalidad analizar si este mecanismo funciona como una herramienta efectiva para la inserción laboral o si, por el contrario, representa una posible desnaturalización de esta figura formativa, encaminando a que se configure en mano de obra explotada o gratuita.

3. Método de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación y el minucioso abordaje de la problemática se requiere abordar el problema desde un enfoque jurídico, social y académico. Estos métodos serán fundamentales para el análisis de la normativa aplicable, la revisión de fuentes y la interpretación de la información obtenida mediante encuestas.

- **Método descriptivo**

Este método se enfocará y permitirá caracterizar la situación actual de las pasantías en Ecuador, identificando sus principales condiciones, beneficios, imitaciones y posibles vulneraciones de derechos fundamentales. Según (Arias, 2012), el método descriptivo permite señalar las características de un fenómeno o grupo, con la finalidad de conocer su estructura o comportamiento.

En este estudio, permitirá conocer cómo se desarrollan las pasantías, cuál es su finalidad dentro de la formación académica y de qué forma pueden incidir en la inserción laboral de los jóvenes. Así, también podremos identificar si las pasantías se desarrollan como espacios de aprendizaje o si son utilizadas para cubrir trabajos ordinarios.

- **Método deductivo**

Permitirá partir de normas, principios y conceptos generales relacionados con el derecho al trabajo, la educación superior, la formación profesional y las pasantías. A partir de estos elementos generales, se analizará la situación actual de las pasantías en Ecuador.

Este método será útil para determinar si la regulación vigente de las pasantías es adecuada o si existe vacíos que permiten su utilización como mecanismo de explotación encubierta.

- **Método inductivo**

Permitirá conocer experiencias concretas de jóvenes que hayan realizado pasantías o practicas preprofesionales. A partir de la información obtenida mediante encuestas con preguntas cerradas, se busca identificar patrones, problemas comunes y posibles vulneraciones de derechos.

- **Método jurídico**

La presente investigación se enmarca en el ámbito del derecho, es por ello por lo que este método será clave para explorar y comprender todas las áreas relacionadas con la temática. De esta forma se identificará los instrumentos legales, jurisprudenciales, jurídicos pertinentes y vigentes.

- **Método analítico**

El método analítico permitirá descomponer el problema de investigación es sus principales elementos: Finalidad de las pasantías, inserción laboral juvenil, condiciones de ejecución, acompañamiento institucional, posible explotación encubierta y regulación de la ley.

A través de este método se podrá estudiar cada componente del problema para luego construir una interpretación exhaustiva sobre el verdadero impacto de las pasantías en el desarrollo profesional de los jóvenes.

3.1. Tipo de investigación

La investigación será de tipo mixta, bibliográfica-documental, descriptiva y de campo, ya que combina el análisis cualitativo de fuentes normativas y académicas de la recolección de datos cuantitativos mediante encuestas aplicadas a jóvenes profesionales que hayan realizado pasantías o prácticas preprofesionales en Ecuador

Desde el enfoque cualitativo, la investigación permitirá analizar la normativa ecuatoriana, reglamentos, criterios académicos e informes relacionados con las pasantías, la inserción laboral juvenil y la posible desnaturalización de esta figura, este enfoque resulta pertinente porque el tema no solo se enfoca en datos numéricos, sino también en una interpretación jurídica social y educativa.

Desde el enfoque cuantitativo se aplicarán encuestas en una muestra de 30 jóvenes recién graduados que hayan realizado pasantías o prácticas preprofesionales. Los datos que se obtengan serán organizados mediante porcentajes lo que permitirá identificar los resultados sobre las condiciones en qué se desarrollan las pasantías, el acompañamiento recibido, las actividades asignadas y su posible relación con la inserción laboral

Según (Hernández & Mendoza Torres, 2018), el enfoque mixto permite integrar datos cualitativos y cuantitativos dentro de una misma investigación con el propósito de obtener resultados más amplios del fenómeno estudiado. En tal sentido, resulta adecuado para la presente investigación, porque permite contrastar el análisis jurídico y documental con la experiencia directa del profesional joven.

- **Investigación bibliográfica-documental**

En este proyecto se fundamenta la recopilación de información que deriva de diversas fuentes bibliográficas, incluyendo libros, revistas y recursos en línea, con el objetivo de obtener datos sólidos y relevantes para el desarrollo de la investigación.

- **Investigación descriptiva**

Mediante la presente investigación, se buscará analizar y detallar la situación actual de las pasantías en Ecuador.

- **Investigación histórica**

Desde esta perspectiva, se analizará los sucesos y acontecimientos relacionados con el tema propuesto, rastreando su origen y el impacto que ha tenido a lo largo el tiempo. Esto facilitará y brindará un análisis cronológico de la situación actual dentro del sistema de pasantías en Ecuador

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información se utilizarán técnicas e instrumentos adecuados al objeto de estudio con la finalidad de tener datos, opiniones y circunstancias.

- **Revisión documental**

Permitirá la compilación de información obtenida de libros, páginas web confiables, normativa legal, artículos científicos etc. Esta técnica será utilizada para fortalecer el marco teórico, jurídico y contextual de la investigación.

- **Encuesta**

La encuesta se aplicará a los jóvenes recién graduados. Según (Bernal, 2010) la encuesta ayudará al investigador a obtener datos de los sujetos, para lo cual se utilizará

una serie de preguntas cerradas y en aquellos se obtendrá un análisis descriptivo de la situación de las pasantías en Ecuador.

- **Cuestionarios**

Se emplearán cuestionarios como una herramienta principal para aplicar la encuesta. El cuestionario estará compuesto te preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, ordenada y susceptible de análisis descriptivo.

3.3. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

- **Criterio de inclusión**

Jóvenes recién graduados que hayan realizado pasantías para adquirir experiencia laboral he ingresar al mundo laboral.

Criterio de exclusión

Profesionales de larga trayectoria laboral y ciudadanía en general.

3.4. Población y muestra

- **Población**

Para la presente investigación se tomará en cuenta especialmente a los jóvenes recién graduados o profesionales de Ecuador.

- **Muestra**

En la presente investigación se trabajará con una muestra de 30 jóvenes recién graduados de Ecuador.

La muestra será no probabilística por conveniencia, debido a que los participantes serán seleccionados por su relación directa con el objeto de estudio. La finalidad de la muestra es resaltar la correcta decisión metodológica ya que el estudio busca obtener

información de personas que hayan vivido directamente la experiencia de las pasantías y por ende puedan aportar datos relevantes sobre su condición, beneficios y posibles limitaciones.

3.5. Localización geográfica del estudio

La investigación se realizará en la Republica del Ecuador y está enfocada en los jóvenes recién graduados de este país.

La recolección de datos sí efectuará mediante formularios digitales, por lo que permitirá obtener datos de participantes ubicados en distintas zonas del territorio nacional. Esta limitación geográfica resulta pertinente porque el tema de estudio se relaciona con el sistema de pasantías dentro del contexto ecuatoriano.

Capitulo IV – Resultados y discusión

4. Resultados

4.1. Presentación de resultados

A partir de esta investigación, respecto al sistema de pasantías en Ecuador se ha logrado un mejor entendimiento real, al examinar de cerca las experiencias y percepciones de los jóvenes profesionales que atraviesan procesos de inserción laboral, la investigación expone los resultados de las encuestas aplicadas, dando a conocer una imagen real de la situación social, económica y laboral que enfrenta los jóvenes profesionales recién graduados.

El Estado en los últimos tiempos ha implementado políticas públicas destinadas a fomentar la inserción laboral de los profesionales jóvenes, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador qué garantiza el trabajo y la inclusión laboral, así también que el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador asegura que ninguna persona tiene que ser discriminada por su edad, los resultados preliminares de este estudio sugieren que el sistema de pasantías, lejos de ser una vía efectiva de inserción laboral, podría estar incurriendo en una afectación y vulneración de derechos fundamentales al trabajo, manifestándose como una forma de explotación encubierta para los jóvenes.

TABULACIÓN ENCUESTAS

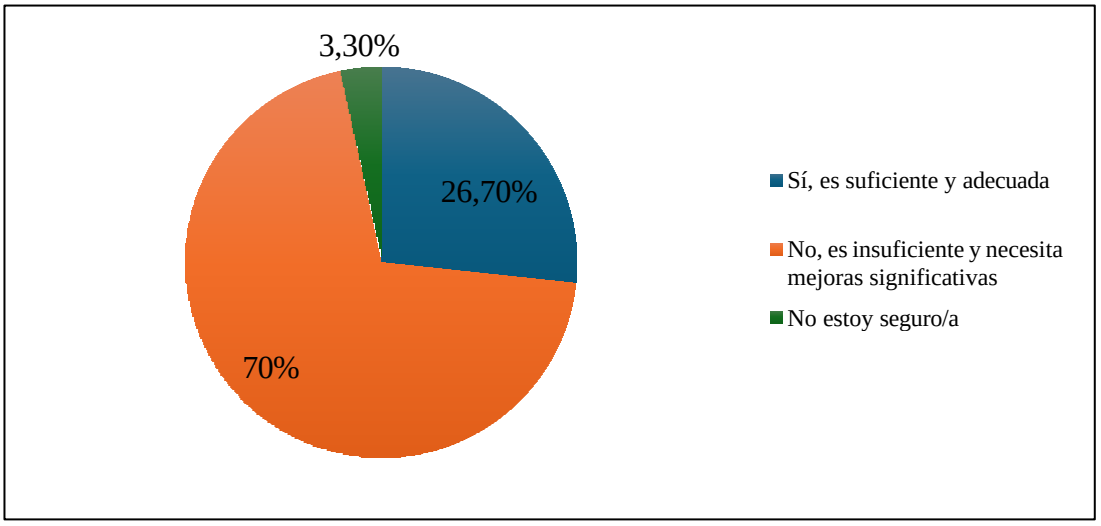
Tabla 1

¿Consideras que la regulación actual del Estado ecuatoriano sobre las pasantías es suficiente para proteger los derechos de los pasantes?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí, es suficiente y adecuada.	8	26,70%
No, es insuficiente y necesita mejoras significativas	21	70,00%
No estoy seguro/a	1	3,30%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 1
Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

De acuerdo con la encuesta aplicada la gran mayoria que represeta el 70% indica que la regulación actual de las pasantias no es suficiente y que requiere mejores regulaciones, con lo que se justifica esta investigación, ya que unicamente el 26,70% de los encuestados indica que la regulación actual existente es la adecuada.

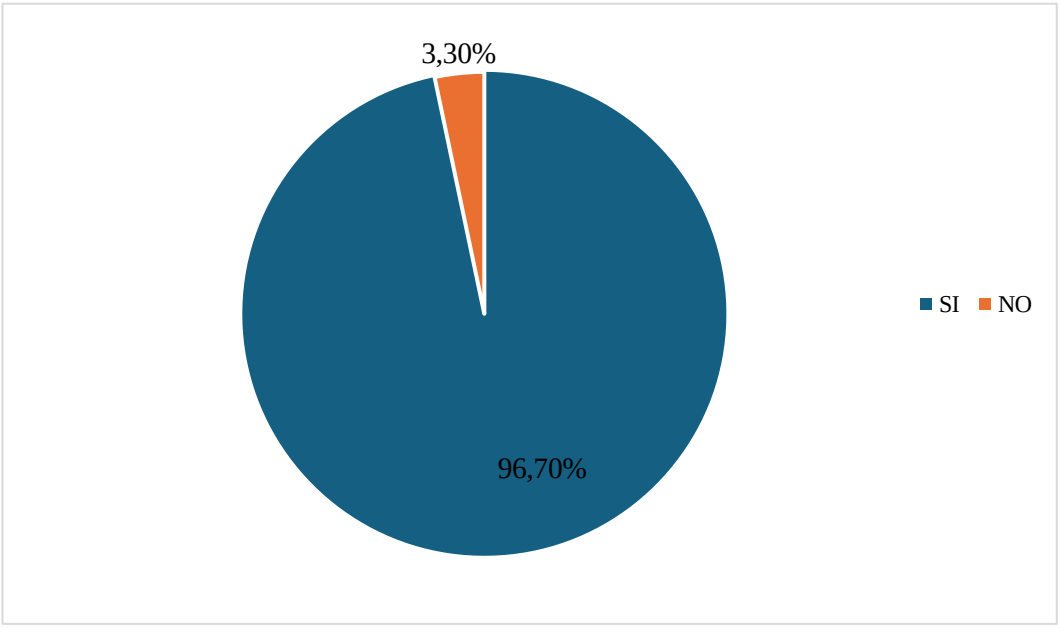
Tabla 2

¿Realizaste una pasantía durante tu formación académica?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	96,70%
No	1	3.30%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 2
Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Del total de encuestados el 96.70% a realizado una pasantía, lo que confirma que los datos aportados a través de la encuesta para la presente investigación son fiables, en tanto que apenas el 3,30% no a realizado ninguna pasantía.

Tabla 3

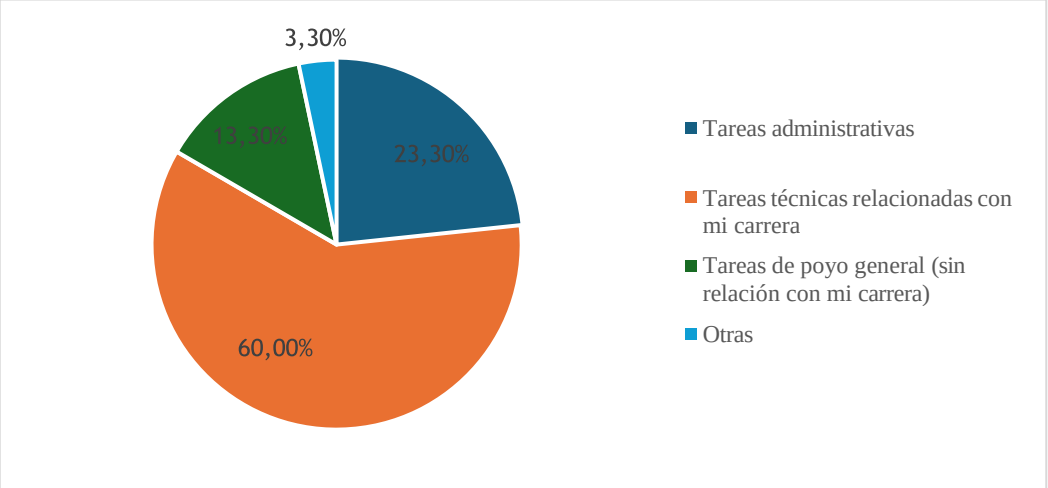
¿Qué tipo de tareas realizaste durante tu pasantía?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Tareas administrativas	7	23,30%
Tareas técnicas relacionadas con mi carrera	18	60,00%
Tareas de poyo general (sin relación con mi carrera)	4	13,30%
Otras	1	3,30%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 3

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Según la encuesta aplicada, el 60% de los pasantes realizaron tareas tecnicas relacionadas con su carrera, mientras que el 23,30% cumplio con tareas administrativas, asi tambien el 13,30% ejecuto tareas de apoyo general y el 3,30% indico que realizo otras tareas. Esto muestra que, aunque predomina funciones vinculadas con la profesión, aún existen pasantes que realizan tareas que no estan realizadas a su carrera.

Tabla 4

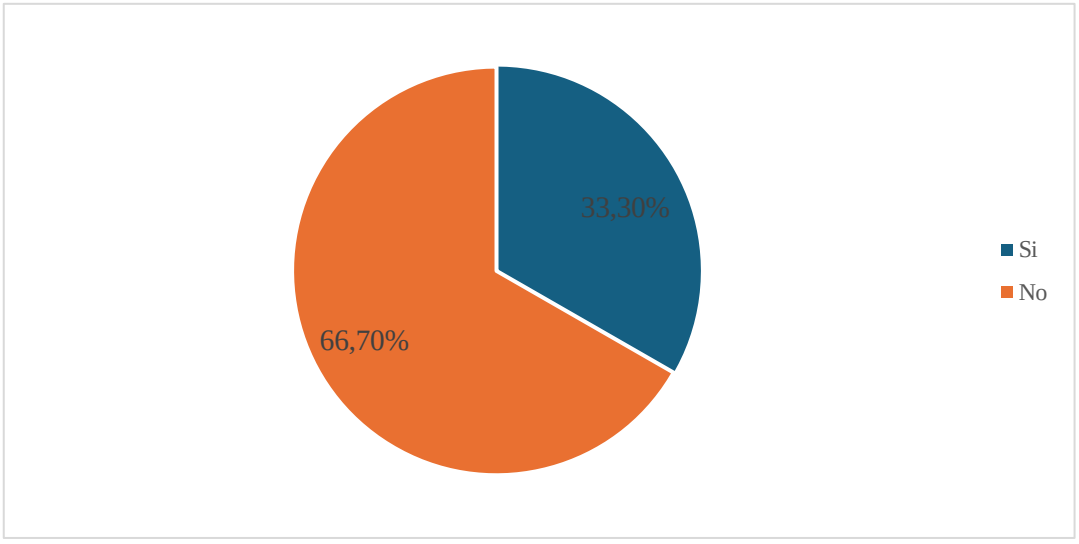
¿Pudiste acceder a algún tipo de puesto de trabajo formal después de haber realizado la pasantía?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33,30%
No	20	66,70%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 4

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

De acuerdo con la encuesta aplicada, el 66,70% de los pasantes indicó que no accedió a un puesto de trabajo formal después de realizar la pasantía, mientras que el 33.30% señaló que si lo consiguió. Estos resultados evidencian que la pasantía no siempre garantiza una inserción laboral inmediata.

Tabla 5

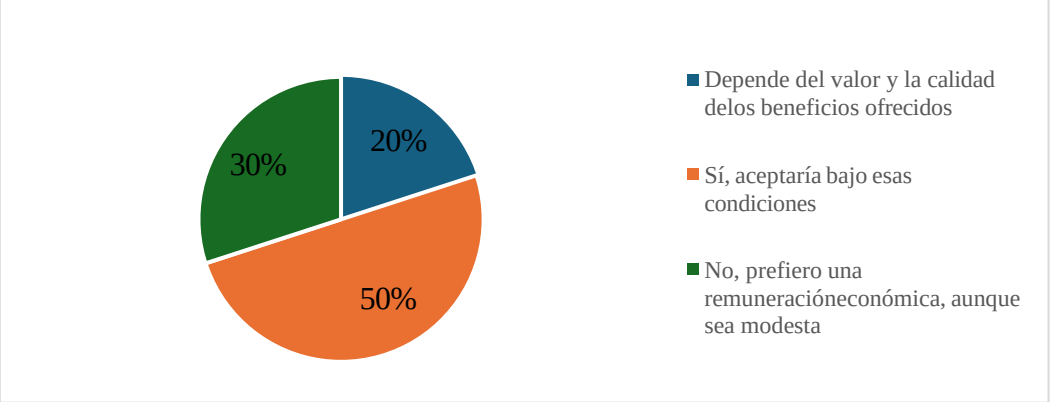
¿Estarías dispuesto/a aceptar una pasantía sin remuneración económica si la empresa ofreciera beneficios tangibles como cobertura de transporte y alimentación?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, aceptaría bajo esas condiciones.	15	50,00%
No, prefiero una remuneración económica, aunque sea modesta.	9	30,00%
Depende del valor y la calidad de los beneficios ofrecidos.	6	20,00%
Total	30	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 5

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Según la encuesta aplicada, el 50% de los pasantes aceptaría una pasantía sin remuneración económica si la empresa ofreciera beneficios como transporte y alimentación. En cambio, el 30% prefiere recibir una remuneración aunque sea modesta, y el 20% considera que dependería del valor y la calidad de los beneficios ofrecidos. Esto evidencia que los beneficios tangibles pueden influir en la aceptación de pasantías no remuneradas.

Tabla 6

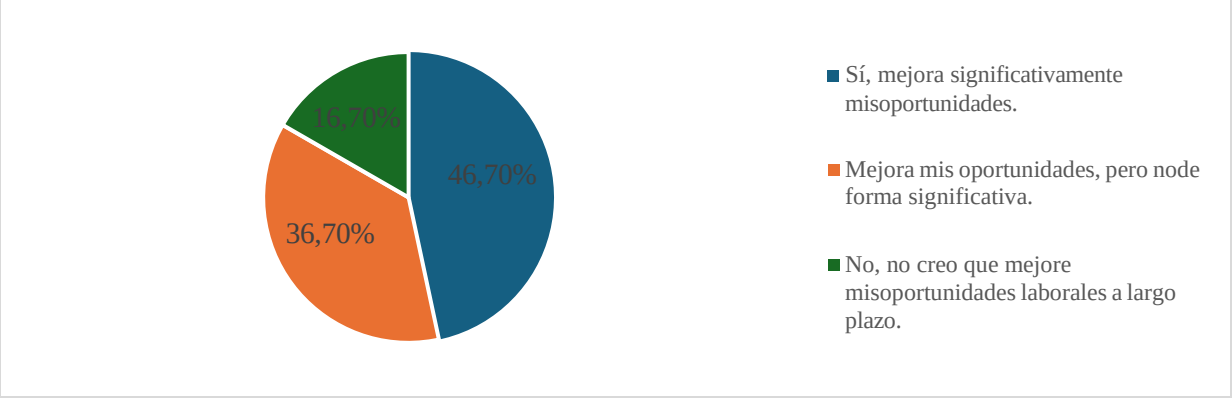
¿Consideras que la experiencia de una pasantía, independientemente de si fue remunerada o no, mejora significativamente tus oportunidades de inserción laboral a largo plazo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, mejora significativamente mis oportunidades.	14	46,70%
Mejora mis oportunidades, pero no de forma significativa	11	36,70%
No, no creo que mejore mis oportunidades laborales a largo plazo	5	16,70%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 6

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Con base a los resultados obtenidos, el 46,70% de los pasantes consideran que la pasantía mejora significativamente sus oportunidades laborales a lo largo del plazo, mientras que el 36.70% cree que mejora, pero no de forma significativa. En cambio el 16.70% no considera que esta experiencia contribuye a la inserción laboral.

Tabla 7

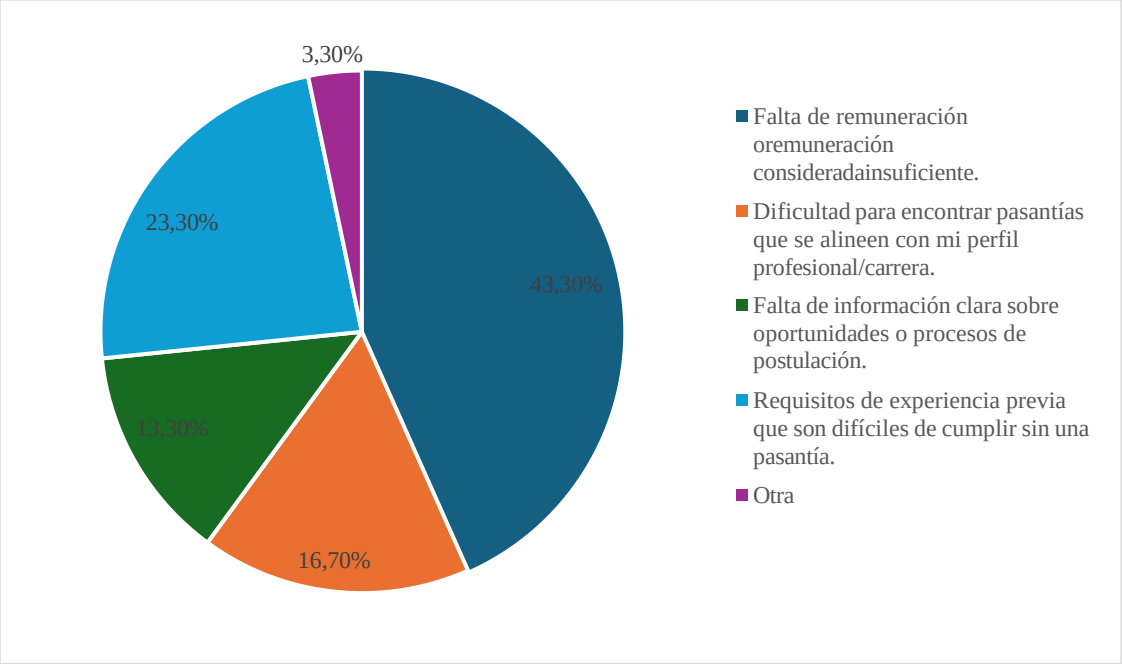
Al buscar una pasantía después de graduarte, ¿cuál de las siguientes ha sido la principal barrera que has enfrentado?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Falta de remuneración o remuneración considerada insuficiente.	13	43,30%
Dificultad para encontrar pasantías que se alineen con mi perfil profesional.	5	16,70%
Falta de información clara sobre oportunidades o procesos de postulación.	4	13,30%
Requisitos de experiencia previa que son difíciles de cumplir sin una pasantía.	7	23,30%
Otra.	1	3.30%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 7

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Los resultados muestran que la principal barrera para acceder a una pasantía es la falta de remuneración o una remuneración insuficiente, con el 43,30%. Luego se ubica los requisitos de experiencia previa difíciles de cumplir con el 23,30%. En menor porcentaje aparecen las dificultades para encontrar pasantías acorde al perfil profesional, la falta de información clara y otras razones.

Tabla 8

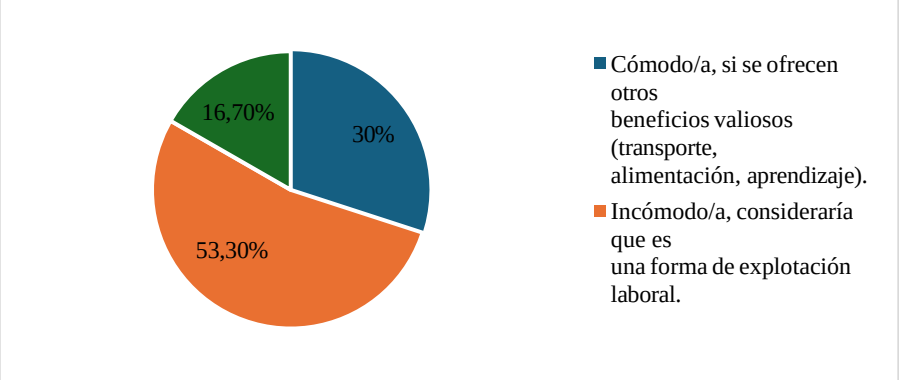
Si te ofrecieran una pasantía donde las funciones a realizar son las mismas que las de un empleado regular y requieren habilidades similares, pero no se ofrece salario, ¿cómo te sentirías?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Cómodo/a, si se ofrecen otros beneficios valiosos (transporte, alimentación, aprendizaje).	9	30,00%
Incómodo/a, consideraría que es una forma de explotación laboral.	16	53,30%
Indiferente, lo importante es la experiencia.	5	16,70%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 8

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Según la encuesta obtenida el 53,30% que los pasantes se sentirían incómodos al realizar funciones similares a las de un empleado regular sin recibir salario, al considerarlo una forma de explotación laboral. En cambio el 30% estaría cómodo si recibe otros beneficios como transporte, alimentación o aprendizaje. Finalmente el 16,70% se muestra indiferente, priorizando la experiencia obtenida.

Tabla 9

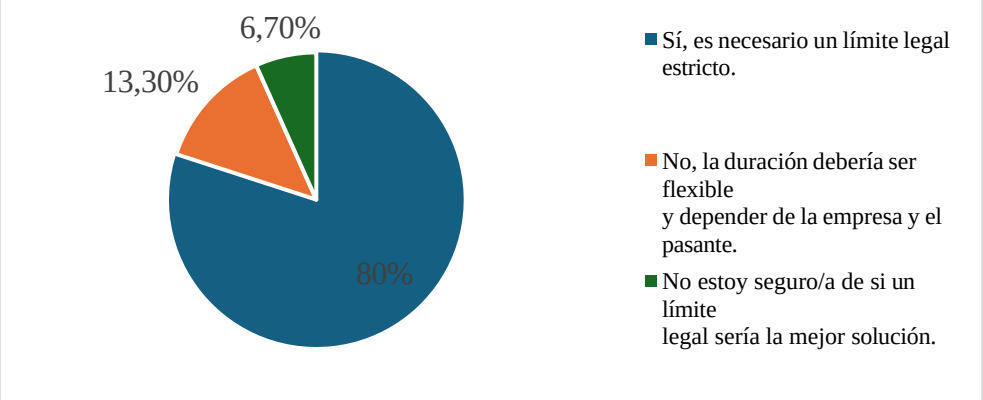
¿Crees que las pasantías deberían tener un límite máximo de duración establecido por ley (ej. 6 meses o 1 año) para prevenir que se usen como mano de obra gratuita o barata de forma indefinida?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, es necesario un límite legal estricto.	24	80,00%
No, la duración debería ser flexible Y depender de la empresa y el Pasante.	4	13,30%
No estoy seguro/a de si un límite legal sería la mejor solución.	2	6,70%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 9

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Los resultados muestran que, el 80% considera necesario establecer un límite legal estricto para la duración de las pasantías con el fin de evitar su uso como mano de obra gratuita o barata. En cambio el 13,30% cree que la duración debe ser flexible y depender de la empresa y del pasante mientras que el 6.70% no está seguro.

Tabla 10

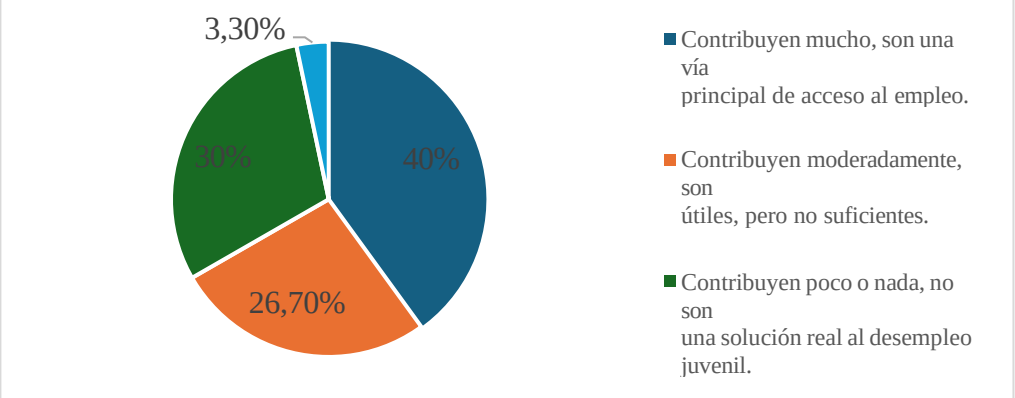
¿En tu opinión, ¿en qué medida las pasantías en Ecuador contribuyen actualmente a la inserción laboral efectiva y formal de los jóvenes profesionales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Contribuyen mucho, son una vía principal de acceso al empleo.	12	40%
Contribuyen moderadamente, son útiles, pero no suficientes.	8	26,70%
Contribuyen poco o nada, no son una solución real al desempleo juvenil.	9	30%
Desconozco el impacto general.	1	3,30%
Total	**30**	**100%**

Nota: *Elaboración propia*

Figura 10

Porcentajes



Nota: *Elaboración propia*

Los resultados reflejan que el 40% considera que las pasantías contribuyen mucho a la inserción laboral. Sin embargo, el 30% cree que aporta poco o nada y el 26,70% señala que contribuyen moderadamente, pero no suficiente. Estos resultados reflejan que las pasantías son valoradas aunque no siempre garantizan empleo formal.

4.2. Discusión

Lo que arrojaron los datos permite confirmar en buena parte lo que se planteó en la hipótesis, es decir que La escasa vigilancia del Estado y la regulación débil del sistema de pasantías en Ecuador no puede verse únicamente como un asunto de formación académica, sino también como una realidad que, según cómo se den las cosas en la práctica, puede terminar generando desigualdad, condiciones precarias y vulneración de derechos laborales; aunque en teoría las pasantías buscan acercar al estudiante al mundo del trabajo, lo que se encontró demuestra que eso no siempre ocurre como debería ser.

Uno de los hallazgos que más llama la atención es que el 70% de los encuestados quienes consideran que la regulación actual del Estado ecuatoriano frente a las pasantías es insuficiente y necesita cambios serios; esto demuestra una sensación muy clara de desprotección frente a una figura que debería estar mucho mejor definida y vigilada; tener normas escritas no alcanza si en la realidad nadie controla que se cumplan, y por eso el problema no es solo que falten reglas, sino que el Ministerio del Trabajo no aplica con firmeza los mecanismos que ya existen.

El 96,70% de los participantes realizó alguna pasantía durante su formación para poder graduarse, lo que muestra que esta figura pesa mucho dentro de la preparación profesional; pero que tanta gente las haya hecho no significa que estén funcionando como una puerta real de entrada al mercado laboral más bien deja ver que muchos jóvenes no las eligen libremente, sino que se ven empujados a hacerlas porque el mercado les exige experiencia previa para acceder a su primer trabajo; así la pasantía deja de ser algo complementario y se convierte en un requisito casi inevitable para poder comenzar su vida laboral.

En cuanto a las tareas que realizaron, el 60% dijo haber cumplido actividades técnicas vinculadas a su carrera, lo cual es positivo porque responde al sentido formativo que deberían tener; sin embargo, el 26,30% hizo tareas administrativas y el 13,30% cumplió labores de apoyo general sin ninguna relación con su formación y ese último dato importa, porque muestra que en ciertos casos la pasantía se aleja de lo educativo y termina siendo simplemente mano de obra para la institución o empresa que recibe al joven; cuando las actividades no tienen nada que ver con la carrera, el aprendizaje se pierde y la experiencia no le sirve de mucho a quien la vive.

También llama la atención que es 66,70% de los encuestados no consiguió un empleo formal después de realizar pasantías. Este dato cuestiona la idea de que las pasantías por sí mismas, aseguren una fuente de trabajo. Si bien pueden aportar experiencia, contactos y referencias, no garantizan la opción de un empleo seguro. Por consiguiente, no es adecuado considerarlas como una solución suficiente para disminuir el empleo juvenil ni para asegurar una inserción laboral estable.

Uno de los puntos más delicados que apareció en la investigación tiene que ver con la plata; el 43,30% señaló que la falta de remuneración o que lo que reciben es insuficiente es la principal barrera a la hora de buscar una pasantía; eso deja claro que el problema económico no es secundario es central; para muchos jóvenes hacer una pasantía sin recibir nada implica asumir gastos de movilización, alimentación y vestuario sin que nadie les compense por eso, y esa situación golpea especialmente a quienes no tienen familia que los sostenga ni ahorros propios, obligándolos muchas veces a aceptar cualquier trabajo aunque no tenga nada que ver con lo que estudiaron.

En esa misma línea, aunque el 50% dijo que aceptaría una pasantía sin pago si la empresa cubriera gastos básicos como transporte y alimentación, ese resultado hay que

leerlo con cuidado; no quiere decir que los jóvenes estén de acuerdo con trabajar gratis, sino que muchos aceptan esas condiciones porque no tienen otra salida necesitan la experiencia, quieren mejorar su hoja de vida, esperan hacer contactos o simplemente buscan que alguien les abra una puerta; es una posición de necesidad, no de conformidad.

El dato más revelador de toda la investigación frente al tema de la posible explotación encubierta aparece cuando el 53,30% de los encuestados dice que se sentiría incómodo si cumpliera las mismas funciones de un trabajador ordinario sin recibir remuneración, y que eso lo viviría como una forma de explotación laboral; y tienen razón cuando un pasante cumple horario, tiene responsabilidades, hace las mismas tareas que un empleado y aporta al funcionamiento normal de la empresa, pero no recibe beneficios ni derechos laborales, la pasantía pierde toda legitimidad.

Desde la perspectiva jurídica, ese punto debe analizarse a la luz del principio de primacía de la realidad; que una institución llame "pasante" a alguien no basta sí en los hechos esa persona trabaja como cualquier otro empleado; cuando hay prestación personal de servicios, subordinación, continuidad y aprovechamiento directo del trabajo, puede configurarse una relación encubierta; los datos permiten ver con claridad que el uso inadecuado de las pasantías puede convertirse en una forma de reducir costos laborales y eludir obligaciones como remuneraciones justas, afiliación a la Seguridad Social y demás beneficios laborales reconocidos en el Ecuador.

Es significativo que el 80% de los encuestados vea fundamental establecer un límite legal claro para la duración de las pasantías. Esta opinión evidencia una preocupación concreta: que algunas empresas o instituciones públicas utilicen pasantes durante periodos prolongados para atender funciones propias de un trabajador que, en realidad, deberían ser cubiertas por trabajadores permanentes de la empresa. Las pasantías

tienen sentido precisamente por su carácter temporal y formativo. Cuando se extiende sin control o se usa para sustituir empleo formal, pierde su originalidad y termina funcionando como una forma encubierta de relación laboral.

Sobre la inserción laboral, las opiniones se dividen; el 40% cree que las pasantías contribuyen mucho al acceso al empleo, el 26,70% que lo hace de forma moderada y el 30% que aportan poco o nada; esa diversidad dice algo claro las pasantías no son malas en sí mismas, pero su valor depende completamente de cómo se desarrollan; una bien organizada, con tareas reales, acompañamiento y condiciones dignas puede ser muy valiosa; una sin supervisión, sin pago suficiente y con funciones propias de un trabajador puede volverse una práctica injusta

Todo lo encontrado confirma en buena parte la hipótesis inicial; el sistema de pasantías puede funcionar como mecanismo de inserción laboral cuando se respeta su finalidad formativa, pero también puede abrir la puerta a formas de explotación encubierta cuando se usa para cubrir necesidades laborales ordinarias sin reconocer derechos; el problema no está en que las pasantías existan, sino en cómo se aplican, en la falta de control y en que ciertas condiciones injustas se han normalizado tanto que ya nadie las cuestiona

Finalmente, todo esto lleva a sostener que Ecuador necesita con urgencia fortalecer el control sobre las pasantías, definir con más claridad sus límites, exigir planes formativos reales y evitar que esta figura se use como sustituto del empleo formal; la inserción laboral de los jóvenes no puede construirse sobre prácticas gratuitas o mal pagadas que afecten su dignidad; las pasantías deben ser espacios reales de aprendizaje y orientación profesional, no una forma encubierta de precarizar el trabajo de quienes apenas están comenzando.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

La normativa vigente en Ecuador reconoce a las pasantías como una figura de carácter formativo, orientada a complementar la preparación académica para obtener el título de tercer nivel, así también para facilitar la inserción profesional. Sin embargo, se concluye que la regulación presenta debilidades en cuanto al control, supervisión y delimitación de sus alcances, lo que permite que en ciertos casos esta figura sea aplicada de manera inadecuada y esté lejos de cumplir su verdadero propósito formativo.

Cuando un pasante termina haciendo exactamente lo mismo que haría cualquier trabajador permanente cumpliendo horarios, recibiendo órdenes directas y realizando tareas permanentes pero sin una paga justa ni las garantías mínimas que le corresponden, lo que hay detrás de esa "pasantía" es en realidad una relación laboral que se está ocultando bajo otro nombre; y ponerle una etiqueta distinta no cambia lo que realmente ocurre, pues lo que manda es la realidad de lo que se hace, no cómo se llama en el papel

La situación se vuelve todavía más difícil cuando uno mira lo que viven los jóvenes que recién terminan su carrera muchos de ellos aceptan condiciones que no les convienen simplemente porque saben que sin experiencia previa es casi imposible abrirse camino hacia un trabajo estable y bien pagado; esa necesidad los deja en una posición muy desigual, donde terminan trabajando con funciones reales, con poca o ninguna protección y con una remuneración que no alcanza y todo eso no solo frena su verdadera entrada al mundo laboral, sino que golpea algo mucho más profundo, que es su dignidad como profesional.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda reformar y precisar la normativa legal que regula el sistema de pasantías de Ecuador, estableciendo criterios claros sobre su duración, remuneración, funciones permitidas, acompañamiento formativo y prohibición de sustitución de trabajadores estables.

Con el fin de evitar la vulneración de derechos, se recomienda al Ministerio del Trabajo fortalecer los procesos de inspección, seguimiento y sanción de los casos donde las pasantías sean utilizadas de forma irregular. Para ello, debe verificarse si el pasante realiza funciones permanentes, si existe subordinación, si cumple horarios similares a los de un trabajador permanente y si sus actividades responden realmente a un plan formativo.

A partir de lo analizado, se recomienda, a las instituciones públicas y privadas organizar las pasantías con mayor responsabilidad y seriedad. No basta solo con recibir pasantes y asignarles tareas generales; es necesario que exista un propósito claro de formación, un tutor que acompañe el proceso, actividades relacionadas con la profesión y algún tipo de compensación justa. De esta forma, los jóvenes recién graduados podrían ganar experiencia real sin quedar reducidos a mano de obra gratuita o barata.

Bibliografía

¿En qué consiste la Ley sobre discriminación laboral por edad aprobada en Ecuador? (18 de Diciembre de 2025). *EXPRESO*. Retrieved 09 de abril de 2026, from https://www.expreso.ec/actualidad/economia/consiste-ley-discriminacion-laboral-edad-aprobada-ecuador-224995.html

Afebank Abogados. (2020). Retrieved 07 de abril de 2026, from https://afebank.es/vulneracion-de-derechos-laborales-cuando-ocurre-y-como-actuar/

Arias. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.* Episteme. Retrieved 17 de Mayo de 2026.

Asamblea Nacional de Ecuador. (2025). *Codigo de Trabajo.* LEXIS. Retrieved 05 de abril de 2026.

Asamblea Nacional de Ecuador. (2025). *Codigo Organico Integral Penal.* Quito, Pichincha, Ecuador: LEXIS. Retrieved 06 de abril de 2026.

Asamblea Nacional de Ecuador. (2025). *Comisión del Derecho al Trabajo emite informe de cumplimiento de sentencia sobre pasantías.* Ecuador. Retrieved 09 de abril de 2026, from https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/107220-comision-del-derecho-al-trabajo-emite-informe-de

Asamblea Nacional de Ecuador. (2025). *Ley Organica Reformatoria a Varias Leyes Respecto a la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral.* Ecuado. Retrieved 09 de abril de 2026.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica de Educación Superior*. LEXIS. Retrieved 04 de abril de 2026, from

https://www.espol.edu.ec/sites/default/files/convocatoria/2024/LOES%20al%2027062024.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Código de Trabajo.* Quito, Pichincha , Ecuador: LEXIS. Retrieved 04 de abril de 2026.

Asamblea Nacional del Ecuador. (14 de mayo de 2025). Ley Organica De Educación Superio, LOES. Quito, Ecuador: LEXISFINDER. Retrieved 23 de marzo de 2026, from cas.funcionjudicial.gob.ec/cas/logout

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Ley Orgánica de Educación Superior*. LEXIS. Retrieved 04 de abril de 2026, from https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador;. (2 de agosto de 2018). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior*. Ecuador: primera edicion. Retrieved marzo23 de 2026.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación.* Pearson Educación. Retrieved 17 de Mayo de 2026.

Blog del pasante. (2018). Blog del pasante: https://blogdelpasante.wordpress.com/2018/03/20/eres-pasante-conoce-tus-derechos/

Calderon Venera , V., Romero, D., Duarte Martín, J., León Gomez, A. M., Romero, D., Contreras Rodriguez, D. S., Camargo Bernal, S., Solano Niño, V., Ricón, M., Bocarejo Ospina, K., & Jimenez, K. (06 de mayo de 2022). Explotación Laboral. 3. Retrieved 04 de abril de 2026, from

file:///C:/Users/Aracely%20S%C3%A1nchez/Desktop/DD.%20de%20TT/Explotaci%C3%B3n%20laboral.pdf

Career Convergence. (04 de enero de 2024). Retrieved 07 de abril de 2026, from https://www.careerconvergence.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/559302?model_name=news_article

Carrera de dinero. (2022). Retrieved 07 de abril de 2026, from https://spa.gov-civil-portalegre.pt/why-your-unpaid-internship-may-be-illegal-review-108156

Chaben, M. F. (2020). *Reglamento de Rotaciones y Pasantías*. Retrieved 04 de Abril de 2026, from https://studylib.es/doc/7131211/reglamento-de-rotaciones-y-pasantias

Comisión Europea. (2024). *Comisión Europea.* Retrieved 23 de Marzo de 2026, from Comisión Europea: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/traineeships_en?utm_source=chatgpt.com

Consejo de Educación Superior. (2023). Reglamento de Regimen Academico. Retrieved 23 de marzo de 2026.

Consejo de Educación Superior. (2023). *Reglamento de Régimen académico.* Quito , Pichincha , Ecuador. Retrieved 04 de abril de 2026, from https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/Reglamento-de-Re%CC%81gimen-Acade%CC%81mico-vigente-a-partir-del-16-de-septiembre-de-2022.pdf

Consejo de Protección de Derechos. (s.f.). *Caracterización de Jóvenes en el Distrito Metropolitano de Quito.* Retrieved 09 de Abril de 2026, from

https://protecciondederechosquito.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/Caracterizacion-Jovenes.pdf

Constitución de Republica del Ecuador. (2008). LEXIS. Retrieved 05 de abril de 2026.

Enrique Alonso, L., Fernández Rodríguez, C. J., & Ibáñez Rojo, R. (Mayo-Agosto de 2017). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva. *EMPIRIA*, 37;155-178. Retrieved 06 de abril de 2026, from https://www.redalyc.org/pdf/2971/297150912007.pdf

GARCIA SOLIZ, J. A. (2021). *EL DERECHO AL TRABAJO Y LA EXIGENCIA DE EXPERIENCIA.* Ecuador . Retrieved 9 de abril de 2026, from file:///C:/Users/Aracely%20S%C3%A1nchez/Desktop/DD.%20de%20TT/USD-DER-EAC-004-2022.pdf

Guachichulca, M. F. (29 de Octrube de 2024). Derechos laborales de jóvenes en Ecuador. *LA PRENSA*. Retrieved 09 de abril de 2026, from https://laprensa.com.ec/derechos-laborales-de-jovenes-en-el-sector-privado-en-el-ecuador/

Hernández, S. R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Education. Retrieved 17 de Mayo de 2026.

International Labour Organization & University of Cincinnati. (2026). Retrieved 23 de marzo de 2026, from https://www.ceas.uc.edu/about.html

Ministerio de Trabajo. (2020). Retrieved 05 de abril de 2026.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Ecuador para Todos.* Retrieved 09 de abril de 2026, from https://ecuadorparatodos.com/ministerio-de-trabajo/

NACE. (June de 2003). Retrieved 23 de Marzo de 2026, from NACE: https://www.naceweb.org/internships

Naciones Unidas Derechos Humanos. (s.f.). *¿Cuáles son los derechos humanos de los jóvenes?* Retrieved 9 de abril de 2026, from https://www.ohchr.org/es/youth/about-human-rights-youth

Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio 158 sobre Terminación de la Relación de Trabajo.* Retrieved 05 de abril de 2026.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Retrieved 23 de Marzo de 2026, from https://prospectslearnings.ilo.org/interventions/work-based-learning?utm_source=chatgpt.com

Organización Internacional del Trabajo. (19 de febrero de 2025). Retrieved 9 de abril de 2026, from https://www.ilo.org/es/resource/news/jovenes-entre-informalidad-y-falta-de-oportunidades

Organización Internacional del Trabajo. (2025). Retrieved 23 de marzo de 2026, from https://prospectslearnings.ilo.org/interventions/work-based-learning

Pascual, L. G. (junio de 2011). Trabajo decente versus trabajo digno. *Voces en el Fénix*. Retrieved 8 de abril de 2026, from file:///C:/Users/Aracely%20S%C3%A1nchez/Desktop/DD.%20de%20TT/TRABAJO%20DIGNO.pdf

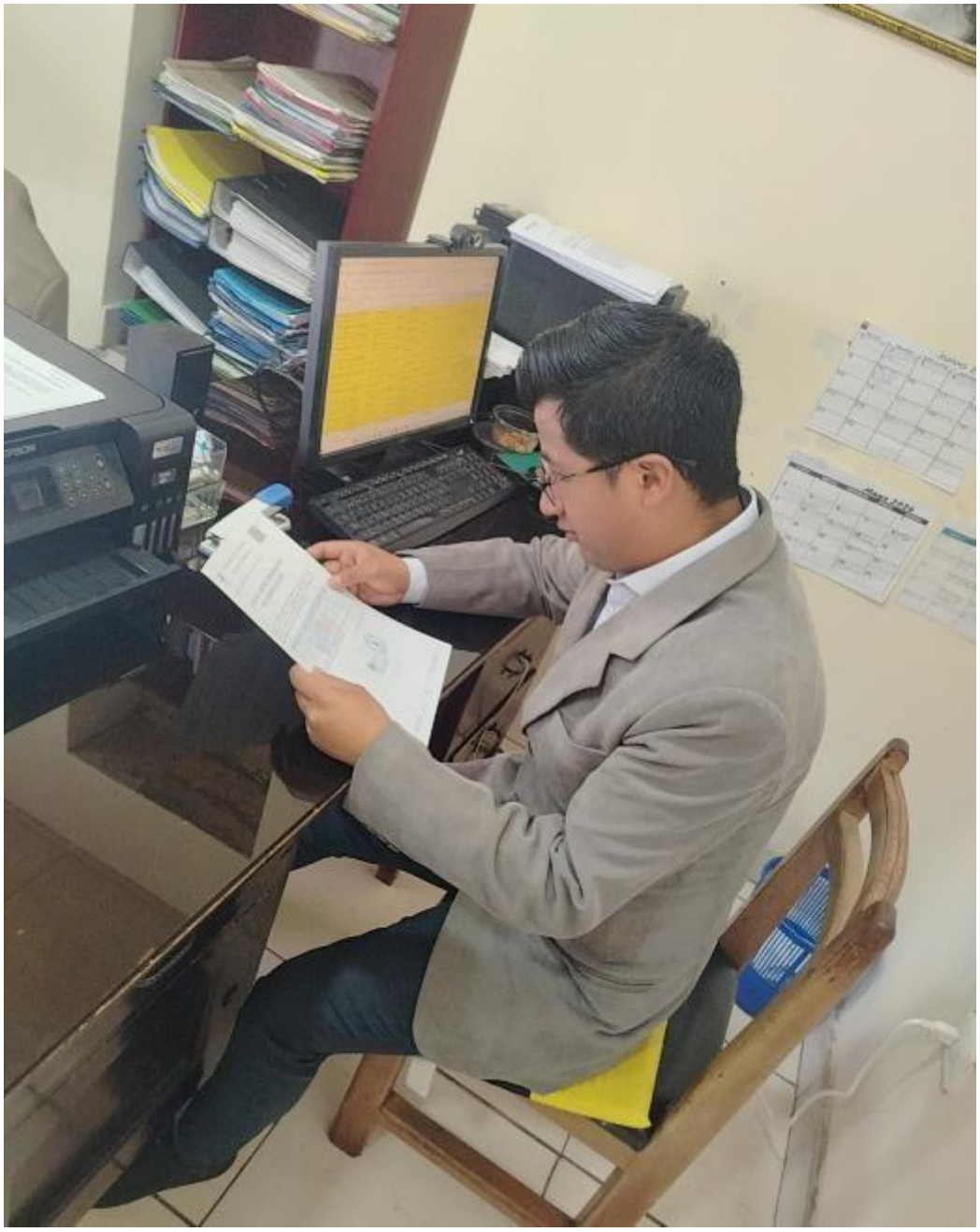
Psico-smart., E. d. (28 de agosto de 2024). *Vorecol*. Retrieved 7 de abril de 2026, from https://cv.psico-smart.com/articulos/articulo-que-beneficios-ofrecen-las-pasantias-no-remuneradas-frente-a-las-remuneradas-para-los-estudiantes-106217

Radio Pichincha. (6 de Abril de 2026). Retrieved 9 de abril de 2026, from Radio Pichincha: https://www.radiopichincha.com/comision-objeciones-formacion-dual-estudiantes-trabajaran-sin-remuneracion-experiencia/

Rey, J. B. (27 de Agosto de 2014). El empleo juvenil como vector de transformación. *BOLETÍNECOS* . Retrieved 07 de abril de 2026, from file:///C:/Users/Aracely%20S%C3%A1nchez/Desktop/DD.%20de%20TT/Empleo%20juvenil.pdf

Anexos

Anexo I



Anexo II



Anexo II



Anexo IV

ENCUESTA

1. **¿Consideras que la regulación actual del Estado ecuatoriano sobre las pasantías es suficiente para proteger los derechos de los pasantes?**

a) Sí, es suficiente y adecuada.
b) No, es insuficiente y necesita mejoras significativas.
c) No estoy seguro/a.

2. **¿Realizaste una pasantía durante tu formación académica?**

a) Sí
b) No

3. **¿Qué tipo de tareas realizaste durante tu pasantía?**

a) Tareas administrativas
b) Tareas técnicas relacionadas con mi carrera
c) Tareas de apoyo general (sin relación con mi carrera)
d) Otras.

4. **¿Pudiste acceder a algún tipo de puesto de trabajo formal después de haber realizado la pasantía?**

a) Sí
b) No

5. **Estarías dispuesto/a a aceptar una pasantía sin remuneración económica si la empresa ofreciera beneficios tangibles como cobertura de transporte y alimentación?**

a) Sí, aceptaría bajo esas condiciones.
b) No, prefiero una remuneración económica, aunque sea modesta.
c) Depende del valor y la calidad de los beneficios ofrecidos.

6. **¿Consideras que la experiencia de una pasantía, independientemente de si fue remunerada o no, mejora significativamente tus oportunidades de inserción laboral a largo plazo?**

a) Sí, mejora significativamente mis oportunidades.
b) Mejora mis oportunidades, pero no de forma significativa.
c) No, no creo que mejore mis oportunidades laborales a largo plazo.

7. **Al buscar una pasantía después de graduarte, ¿cuál de las siguientes ha sido la principal barrera que has enfrentado?**

a) Falta de remuneración o remuneración considerada insuficiente.
b) Dificultad para encontrar pasantías que se alineen con mi perfil profesional/carrera.

c) Falta de información clara sobre oportunidades o procesos de postulación.
d) Requisitos de experiencia previa que son difíciles de cumplir sin una pasantía.
e) Otra

8. **Si te ofrecieran una pasantía donde las funciones a realizar son las mismas que las de un empleado regular y requieren habilidades similares, pero no se ofrece salario, ¿cómo te sentirías?**

a) Cómodo/a, si se ofrecen otros beneficios valiosos (transporte, alimentación, aprendizaje).
b) Incómodo/a, consideraría que es una forma de explotación laboral.
c) Indiferente, lo importante es la experiencia.

9. **¿Crees que las pasantías deberían tener un límite máximo de duración establecido por ley (ej. 6 meses o 1 año) para prevenir que se usen como mano de obra gratuita o barata de forma indefinida?**

a) Sí, es necesario un límite legal estricto.
b) No, la duración debería ser flexible y depender de la empresa y el pasante.
c) No estoy seguro/a de si un límite legal sería la mejor solución.

10. **En tu opinión, ¿en qué medida las pasantías en Ecuador contribuyen actualmente a la inserción laboral efectiva y formal de los jóvenes profesionales?**

a) Contribuyen mucho, son una vía principal de acceso al empleo.
b) Contribuyen moderadamente, son útiles, pero no suficientes.
c) Contribuyen poco o nada, no son una solución real al desempleo juvenil.
d) Desconozco el impacto general.