

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Ciencias Sociales y Derecho.

Carrera de Derecho



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

Tema:

**ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO
JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO,
CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO Y SU REGLAMENTO DE
APLICACIÓN**

Autor:

José Danilo Carreño Rodríguez

Tutora:

Ab. Verónica María Fuentes Terán, MSC

Guayaquil – 2018



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

José Danilo Carreño Rodríguez, declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, para que utilice este trabajo de investigación para todos los fines, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficios económicos, según lo establece la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normatividad institucionalidad vigente.

Este proyecto de investigación lo he realizado para cumplir con uno de los requisitos previos a la obtención de título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, y con el propósito de estudiar:

“ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN”

Autor:

José Danilo Carreño Rodríguez

C.C 093086874-0



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Certifico:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: **“ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

El mismo que considero que debe ser aceptado por reunir los requisitos legales, visibles e importancia del tema.

Presentado por el Egresado:

José Danilo Carreño Rodríguez

AB. VERÓNICA MARÍA FUENTES TERÁN, MSC

TUTORA

Certificado

URKUND ANALYSIS RESULT

URKUND

Urkund Analysis Result

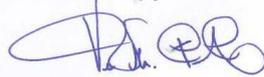
Analysed Document: ANALISIS A LEY LABORAL DANILO CARREÑO.docx (D32732778)
Submitted: 11/22/2017 2:57:00 AM
Submitted By: jdanilo_c@hotmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

ANEXO 13.pdf (D28737260)
CASTILLO AGUILAR GABRIELA ALEJANDRA.docx (D17135130)
Luis Paredes 03-02-14 IMPRIMIR.doc (D11055369)
<http://repositori.urv.cat/fourrepublic/search/item/PC:1429>
<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/96194>
<https://prezi.com/soknf48fcab3/conceptos-basicos-de-fundamentos-de-investigacion-como-proce/>
http://www.oiss.org/IMG/pdf/OISS_PONENCIA_DR-_PATRICIO_PAZMINO_FREIRE.pdf
<https://vlex.ec/vid/ley-organica-promocion-trabajo-645314173>
<https://es.scribd.com/document/2602199/LA-JORNADA-DE-TRABAJO>
<http://faq-laboral-ec.blogspot.com/2016/10/preguntas-frecuentes-sobre-el-contrato-juvenil.html>

Instances where selected sources appear:

31





REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL,
REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO
DE DESEMPLEO Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN

AUTOR:

JOSE DANILO CARREÑO RODRIGUEZ

REVISOR:

AB. VERONICA MARÍA FUENTES TERÁN
MSC.

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE
ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA: DERECHO

FECHA DE PUBLICACIÓN:

N. DE PAGS: 164 PÁGINAS

ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO LABORAL

PALABRAS CLAVES:

REFORMA, DERECHOS, TRABAJADOR, PASANTÍAS, REMUNERACIÓN,
CONTRATACIÓN, MATERNIDAD, SEGURO, DESEMPLEO, CESANTÍA, JUVENIL,
JORNADA

RESUMEN:

El análisis que se realiza a una ley tiene que ser siempre con el propósito de descubrir o encontrar el pro y los contras de la misma, en este caso en particular identificaremos si la aplicación es la adecuada a los intereses o beneficios de los derechos de trabajadores.

A través de todo un proceso de investigación se podrá determinar de forma detallada lo que significa, concierne o atañe a la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de Aplicación.

Se ha utilizado fuentes tales como la normativa legal, constitucional e internacional, así como en base a las encuestas realizadas a profesionales del derecho de la provincia del Guayas y entrevistas de quienes han tenido algún contacto directo con la ley antes mencionada.

Los temas que resaltan y que son motivos de análisis, la novedad del contrato juvenil, la forma en cómo se están dando las pasantías, la posibilidad de que a un trabajador se le reduzca la jornada laboral, la opción que tiene un padre o madre de solicitar un permiso sin remuneración y la utilización de la cesantía para un seguro de desempleo.

Los mismos que tiene un capítulo dedicado al análisis, conclusión y recomendaciones con propuestas de reforma, para que sea una guía para futuros trabajos de investigaciones.

N. DE REGISTRO:	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL:		
ADJUNTO URL:	<input checked="" type="checkbox"/>	

<p>ADJUNTO PDF:</p>	<p>SI</p>	<p><input type="checkbox"/> NO</p>
<p>CONTACTO CON AUTOR: JOSE DANILO CARREÑO RODRIGUEZ</p>	<p>Teléfono: 0967891451</p>	<p>E-mail: jdanilo_c@hotmail.com</p>
<p>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</p>	<p>Nombre: MSC. LUIS CORTEZ ALVARADO - DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO</p> <p>MSC. GUSTAVO MARRIOTT - DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO.</p>	
	<p>Teléfono: 2596500 EXT. DECANO - 249 DIRECTOR DE DERECHO - 233</p>	
	<p>E-mail: lcorteza@ulvr.edu.ec gmarriottz@ulvr.edu.ec</p>	



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres, familiares y amigos, por todo el apoyo y motivación que hicieron posible la culminación de mi proyecto de investigación.

De manera muy especial quiero agradecer a mi Tutora por la paciencia y el tiempo dedicado, por haber sido una guía durante la realización del presente trabajo.

A todos quienes conforman la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Carrera de Derecho, de esta Universidad.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mis padres, José y Aracely que han estado presentes a lo largo de mi carrera, hasta la presente culminación de mis estudios universitarios y que el reconocimiento que logre con este trabajo sirva para evidenciar de alguna manera el amor y la eterna gratitud que guardo por sus esfuerzos.

José Danilo Carreño Rodríguez

ÍNDICE O TABLA DE CONTENIDO

Contenido

AGRADECIMIENTO	8
DEDICATORIA	8
RESUMEN	11
INTRODUCCIÓN	13
TEMA:.....	14
CAPÍTULO I	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6 DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.8 VARIABLES	19
1.8.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.....	19
1.8.2 VARIABLE DEPENDIENTE	19
CAPÍTULO II	20
MARCO REFENCIAL.-	20
2.1 TRABAJO JUVENIL.-.....	20
2.2 PRINCIPIO DE LIBRE CONTRATACIÓN.-	22
2.3 CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL.-	25
2.4 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.-.....	26
2.5 CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL.-	32
2.6 SEGURO DE DESEMPLEO.-	33
2.7 JORNADA DE TRABAJO.-	37
2.8 PASANTÍAS.-	43
2.9 INSERCIÓN LABORAL.-	48
2.10 LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	49
2.11 EJEMPLOS.-.....	50
2.12 DERECHO COMPARADO ENTRE COLOMBIA Y PERU	52
2.13 MARCO CONCEPTUAL.-	54

2.14 MARCO LEGAL.-	61
2.15 CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO.-	62
2.16 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-	64
2.17 LEY DE LA JUVENTUD.-	65
2.18 MATERNIDAD.-	67
2.19 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR DEL 2008.-	68
2.20 CÓDIGO DE TRABAJO – 2016.....	69
2.21 ANÁLISIS A LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.-	70
2.22 NORMATIVA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.	86
2.23 DEMANDAS PRESENTADAS ANTE LA CORTE CONSTITUCIONAL.-	96
2.24 JURISPRUDENCIA – SENTENCIAS DE CORTE NACIONAL.-	100
CAPÍTULO III	110
3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	110
3.2 MÉTODO CUANTITATIVO.-	110
3.3 MÉTODO CUALITATIVO.-	111
3.4 MÉTODO INDUCTIVO.-	111
3.5 MÉTODO DEDUCTIVO.-	112
3.6 ENCUESTAS.-	112
3.7 ENTREVISTAS.-	113
3.8 POBLACIÓN.-	113
3.9 MUESTRA.-	114
3.10 ENCUESTA A LOS ABOGADOS DEL GUAYAS.-.....	115
3.11 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:.....	117
3.12 FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A EMPRESARIOS	128
3.13 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	129
3.14 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTICA	139
3.15 ENTREVISTAS.-.....	140
3.16 DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS.-	141
CONCLUSIONES.-	151
RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS A LA LEY.-.....	153
BIBLIOGRAFIA.-.....	160

RESUMEN

El análisis que se realiza a una ley tiene que ser siempre con el propósito de descubrir o encontrar el pro y los contras de la misma, en este caso en particular identificaremos si la aplicación es la adecuada a los intereses o beneficios de los derechos de trabajadores.

A través de todo un proceso de investigación se podrá determinar de forma detallada lo que significa, concierne o atañe a la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de Aplicación.

Se ha utilizado fuentes tales como la normativa legal, constitucional e internacional, así como en base a las encuestas realizadas a profesionales del derecho de la provincia del Guayas y entrevistas de quienes han tenido algún contacto directo con la ley antes mencionada.

Los temas que resaltan y que son motivos de análisis, la novedad del contrato juvenil, la forma en cómo se están dando las pasantías, la posibilidad de que a un trabajador se le reduzca la jornada laboral, la opción que tiene un padre o madre de solicitar un permiso sin remuneración y la utilización de la cesantía para un seguro de desempleo.

Los mismos que tiene un capítulo dedicado al análisis, conclusión y recomendaciones con propuestas de reforma, para que sea una guía para futuros trabajos de investigaciones.

Palabras claves: reforma, derechos, trabajador, pasantías, remuneración, contratación, maternidad, seguro, desempleo, cesantía, juvenil, jornada.

ABSTRACT

The analysis that is made to a law must always be for the purpose of discovering or finding the pro and cons of the same, in this particular case we will identify if the application is appropriate to the interests or benefits of workers' rights . Through a whole process of investigation it will be possible to determine in detail what it means, concerns or concerns the Organic Law for the Promotion of Youth Labor, Exceptional Regulation of the Working Day, Unemployment and Unemployment Insurance and its Regulation of Application . Sources such as legal, constitutional and international regulations have been used, as well as on the basis of surveys carried out by law professionals in the province of Guayas and interviews of those who have had some direct contact with the aforementioned law. The issues that stand out and are reasons for analysis, the novelty of the youth contract, the way in which the internships are being given, the possibility that a worker has a shorter working day, the option that a father or mother of request a leave without remuneration and the use of unemployment for unemployment insurance. The same ones that have a chapter dedicated to the analysis, conclusion and recommendations with reform proposals, to be a guide for future research work.

Keywords: reform, rights, worker, internships, remuneration, hiring, maternity, insurance, unemployment, unemployment, youth, day.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de Aplicación.

Debido que es de gran importancia conocer los alcances de la misma, ya que reforma algunas instituciones jurídicas del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, normas que contienen derechos de los trabajadores y servidores.

Ya que cuando se realiza algún cambio, en este caso reformas legales, estas deben de tratar de mejorar las relaciones laborales en estricto cumplimiento de los principios Constitucionales.

Al ser la Constitución de la República del Ecuador garantista de los derechos de todos los ciudadanos, debe velar por el bienestar de los trabajadores y servidores que realizan sus actividades. Siento que en la actualidad no han sido suficientes los cambios o no han sido los correctos en interpretación o aplicación de la norma y los trabajadores siguen luchando día a día

Para la elaboración del presente trabajo de investigación he tomado como fuentes textos de diferentes autores que han escrito sobre los siguientes temas: pasantías, contrato juvenil, reducción de la jornada laboral, permiso por maternidad sin remuneración y seguro de desempleo.

En el primer capítulo damos a conocer la estructura sobre la cual se va a desarrollar la presente tesis en tema, problema, objetivos, justificación, hipótesis, etc.

En el segundo capítulo está conformado por el marco referencial con las diferentes posturas de quienes han escrito sobre el tema, seguido del marco conceptual que contiene los conceptos de las palabras más utilizadas, luego del marco legal con los artículos aplicables.

En el tercer capítulo daré a conocer mediante la población y la muestra datos veraces de la realidad que opina las personas encuestadas y entrevistadas, así como las conclusiones y recomendaciones.

TEMA:

“ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN”

CAPÍTULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Constitución de un Estado es la norma suprema y ley fundamental donde se asienta las bases de todo el ordenamiento jurídico, a su vez se garantizan los deberes y derechos que tienen todas las personas.

Nuestra Constitución establece que **“El Ecuador es un Estado constitucional de derecho y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico...”**

(CONSTITUCIÓN, 2008)

Pues los derechos de las personas están garantizados, por leyes en defensa frente a vulneraciones por parte de otras personas y sobre todo si es el Estado.

“Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales...”

(CONSTITUCIÓN, 2008)

El Estado debe ser protector de los derechos, por parte de quienes ejercen funciones que la misma Constitución indica he aquí la razón de realizar este análisis investigativo en los temas como: Salarios de los pasantes, aportación de la seguridad social del trabajo juvenil, reducción de la jornada laboral y permiso de maternidad de hasta 9 meses sin remuneración, que contiene la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo y su reglamento de aplicación.

Ha pasado más de un año desde que la presente ley entró en vigencia y no se ha observado, ni analizado los alcances, aplicación, pro y contras frente a los derechos de los trabajadores, por lo que constituye el problema de este tema y la posible reforma a la ley antes invocada.

Esta ley establece la posibilidad para que empresas en “acuerdo” con los trabajadores, puedan reducir la jornada laboral hasta 30 horas, lo que representaría una menor remuneración.

Y es uno de los puntos que se cuestiona, así como la reducción a un tercio del salario básico del pago para los pasantes, además es de la disposición que establece un nuevo destino del aporte para cesantía y que ahora es para un fondo del Seguro de Desempleo, cosa que para un trabajador común resultaría un trámite engorroso a que estaría expuesto.

Con motivo al panorama económico mundial que se vivió, por la caída de los precios del petróleo, la apreciación del dólar, entre otros aspectos.

Por eso se tuvo que tomar decisiones urgentes con la finalidad de proteger el empleo o la otra alternativa o solución sería el desempleo que no era una novedad para los últimos tiempos.

También se amplía el período de licencia para madres y padres de forma “voluntaria” hasta por nueve meses y aquellos que se acojan a la normativa, podrán utilizar sus fondos de cesantía que han ahorrado para sustentar sus necesidades económicas durante ese tiempo.

Esto hace necesario discutir y analizar profundamente este caso, con la finalidad de identificar si existen vicios constitucionales sobre la aplicación de la ley durante este periodo de tiempo, y con ello ver la necesidad de reformar la ley antes mencionada, a fin de que prevalezcan los derechos de los trabajadores que fueron vulnerados.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué medida es inconstitucional la aplicación de esta ley para vulnerar los derechos de los trabajadores y estar frente a un estado de indefensión?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles fueron las causas que motivaron a promulgar esta ley?

¿Cuáles fueron los alcances de esta ley luego de un año y medio?

¿Cuáles son las normativas o bases jurídicas para abordar el tema?

¿Cuáles son los derechos constitucionales de los trabajadores que se han vulnerados?

¿Existe la necesidad reformar esta ley y presentar un Proyecto ante la Comisión de los Trabajadores en la Asamblea Nacional?

¿Cuál es la realidad económica, social y cultural del país?

¿Cuál es la perspectiva que se tiene al realizar esta investigación?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar de manera sistemática como la Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su reglamento de aplicación vulnera los derechos constitucionales a los trabajadores.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Considerar a la doctrina para investigar las posibles causas y consecuencias que dieron lugar a la referida Ley.
- Analizar los derechos que tienen los trabajadores en base la normativa legal, Constitucional e Internacional.
- Elaborar las reformas que se harían a la ley ante la posibilidad de ser presentadas a la Comisión de los Derechos de los Trabajadores en la Asamblea Nacional en favor de los trabajadores.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Es necesario conocer los alcances, pro y contras de la Ley Orgánica Para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional De La Jornada De Trabajo, Cesantía Y Seguro De Desempleo y su reglamento de aplicación después de un año y medio de vigencia.

El proyecto de ley enviado por el Ejecutivo, fue presentado, debatido y publicado de forma muy acelerada, tenía carácter económico urgente, cuando no son temas de presupuestos o financieros de la administración del Estado.

Existen varias demandas de inconstitucionalidad presentada ante la Corte Constitucional por colectivos de trabajadores generando un mal precedente sobre las leyes que se crean en el país.

Por lo que se debe identificar causas y consecuencias, y de existir vulneración de derechos constitucionales en su aprobación, este trabajo investigativo aportará con elementos para una posible reforma a la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo

Así mismo que la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil cuente con un material jurídico para abordar el tema con solvencia académica, ya que es un tema de interés y alcance a nivel nacional, sobre a los derechos a los trabajadores en general.

1.6 DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un alcance y aplicabilidad a nivel nacional, debido a que el análisis y la posible reforma a la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo y su reglamento de aplicación son de interés general de las personas trabajadoras.

1.7 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Si se reforma la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo: en los temas como: Salarios de los pasantes, aportación de la seguridad social del trabajo juvenil, reducción de la jornada laboral y permiso de maternidad, se lograría mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que se acojan al mentado texto legal.

1.8 VARIABLES

1.8.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.

La reforma en el sentido antes indicado a la Ley Orgánica Para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional De La Jornada De Trabajo, Cesantía y Seguro De Desempleo.

1.8.2 VARIABLE DEPENDIENTE.

La vulneración a los Derechos Constitucionales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL.-

2.1 TRABAJO JUVENIL.-

El concepto y origen etimológico del trabajo juvenil para varios autores en sus publicaciones es incierta, por lo que la sociedad es diversa y posee diversos criterios y formalidades, por lo a continuación se detallan algunas definiciones:

Ser joven tiene que ver con la superación de la adolescencia, y comprende una franja etaria que hoy correspondería a sujetos adultos. El período juvenil **se relaciona con la preparación y la consolidación de la personalidad y también con la asunción de responsabilidades**, hechos que culminan y tienen su decadencia en la vejez.

(Maia Gabriela, 2010)

La juventud como un concepto multidimensional que no se puede reducir al tramo demográfico que representa la edad. En este sentido, deben considerarse las diversidades étnicas, sociales, culturales, y económicas, **las personas jóvenes se ven afectadas por los mismos problemas y necesidades que el conjunto de la población**, como son, entre otros, **el acceso a los derechos sociales, empleo**, vivienda, educación, salud, participación y medio ambiente, con la diferencia o especificidad, de que la juventud se enfrenta al ejercicio de dichos derechos desde su propia realidad vital de sujeto en proceso.

(Robles, 2017)

La Psicología en los últimos tiempos se preocupó especialmente de las problemáticas relacionadas con la juventud, entendiendo mayormente a ésta como adolescencia con los siguientes fenómenos:

A-) La **transformación pubertaria, determinada por las transformaciones endócrinas y morfológicas** y por la variabilidad de su aparición; B-) Un fenómeno de edad cronológica, en el que la adolescencia es una edad del hombre. Este tiempo tiene un límite desde el que se pasará a la edad adulta o bien a algún período intermedio: a la juventud adulta, a ser un adulto joven o un post-adolescente, etc.

(FERNANDEZ, 1998)

El **término** joven tiene varios aspectos:

Positivos: adolescente, muchacho, nuevo, fresco, reciente, mozo, bachiller, novicio, estudiante, aprendiz

(AMERICAM, 2010)

Negativos: Viejo, Senil, Anciano, caduco, decrepito, longevo, añoso, vetusto, vejestorio, decano, canoso, veterano, matusalén.

(AMERICAM, 2010)

De los conceptos o definiciones podríamos estar o generar algún tipo de división entre los jóvenes y los adultos, incluso con los adultos mayores quienes podrían cuestionar, ya que esta decisión al parecer que está favoreciendo solo a los jóvenes, debido a que muchos de ellos tienen pues toda la capacidad y las fuerzas para seguir trabajando, aunque en la vida real siempre ha existido algún tipo de descalificativo mutuos entre unas y otras generaciones

Este es uno de los temas más novedosos y llamativos de esta ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo debido a que brinda un apoyo a los jóvenes en busca de una oportunidad de trabajo, por lo que es necesario realizar el respectivo análisis a dicha ley.

Pues en la ley establece un concepto para el trabajo juvenil, las edades en las cuales va a comprender, así como la finalidad, parecería que todo está muy bien, pero lo que preocupa es que hay imposiciones que al parecer vulneran uno que otro principio.

Se crea esta modalidad contractual donde los jóvenes de entre 18 a 26 años podrán tener un acceso y una oportunidad de trabajar, ya sea en el sector privado o público, y la primera interrogante es: ¿Por qué los legisladores establecieron esos rangos de edades? ¿Por qué establecieron esos límites de edades? ¿Qué fundamento utilizaron para establecer o determinar esas edades? ¿Será que las edades son correctas? ¿Quiénes tienen más de 26 años ya no son jóvenes? Etc.

2.2 PRINCIPIO DE LIBRE CONTRATACIÓN.-

Pues parecería que este principio se estuviera trastocando, porque así como uno es libre de ir a donde quiera y con quien quiera, puedo yo como empleador elegir a quien contratar y yo como trabajador elegir donde trabajar, sin que por mandato legal o judicial me sea impuesto.

En la Constitución de la República del Ecuador está dicho en su Art. 33 donde indica que el Estado garantizara a las personas trabajadoras un trabajo libremente escogido y aceptado.

¿Personas trabajadoras? En términos generales se garantizara el derecho a todas aquellas que trabajen, entre esas a los “jóvenes”, por tanto es necesario un respeto a este principio de libertad de contratación, mas no de imposición, sin que esto no se mal interprete como si se estuviera en contra de la contratación y oportunidades a los jóvenes y a todos aquellos trabajadores y empleadores.

El Estado debe ser un ente regulador, no debería tener un carácter de obligación a la contratación de los jóvenes, más bien debe es brindar las facilidades y condiciones para que haya mayor productividad, oferta y demanda, por ende más contratación.

Hay casos análogos y a la vez diferentes como el acceso que las personas con discapacidades o capacidades especiales, personas que les negaban o les dificultaban el acceso a una plaza de trabajo. Y surgen otras interrogantes ¿Sera que los legisladores hicieron esa comparación? ¿Tomaron esos casos para hacer la misma aplicación? ¿Es extremadamente difícil el acceso de los jóvenes al trabajo? ¿Son los jóvenes severamente discriminados? ¿Qué estudio hicieron los legisladores para la creación de esta ley? ¿Fue en pro de los jóvenes realmente? Etc.

La Asamblea Nacional, en Sesión del 18 de marzo de 2016, aprobó esta Ley, donde el expresidente se allanó al texto aprobado y el 23 de marzo de 2008, donde finalmente el 28 de marzo de 2016 se la publicó en el Registro Oficial No 720, Suplemento dicha norma le dio la potestad o la facultad al Ministerio del Trabajo para que establezca y determine el número o porcentaje de jóvenes que deben contratar los empleadores y dicho cumplimiento será vigilado, controlado y regulado por este ente rector.

El ministro del Trabajo, Leonardo Berrezueta, indicó que desde hoy se aplica el Contrato de **Trabajo Juvenil y la Ley de Pasantías. Los jóvenes de entre 18 y 26 años**, que ingresen por primera vez al empleo adecuado, **recibirán, por lo menos, \$ 366 del Salario** Básico Unificado (SBU). Como incentivo para las empresas, el Estado asumirá hasta 2 pagos del 11,15% (\$ 40,80) por concepto de seguridad social.

(TELEGRAFO, 2016)

Según la noticia emitida por el Diario Nacional del Telégrafo, el ex Ministro del Trabajo Leonardo Berrezueta calculó que 35.000 jóvenes se beneficiarían de esta modalidad contractual, en la cantidad podríamos estar de acuerdo, lo que si no está bien son los 17 millones que según se necesitaría y se utilizaría del presupuesto general del Estado para solventar, cubrir o subsidiar el aporte al seguro social que se tendría que cubrir por la contratación de los jóvenes.

¿Será que después de promulgación de esta ley, se generaron esa cantidad de plazas de empleo para los jóvenes?

Frente a las críticas que se ha recibido de algunos sectores de que **el Estado no tiene recursos para financiar el aporte del IESS de los jóvenes trabajadores** el ministro manifestó que “El expresidente dispuso que el Ministerio de Finanzas haga las corridas necesarias y los escenarios económicos necesarios para establecer cuál es el impacto”

(ANDES, 2016)

Además que según esta modalidad si se despide algún trabajador joven antes de los 12 meses, la empresa deberá devolver dicho aporte que fue cubierto por el Estado, tal devolución no se debe cumplir si termina la relación laboral por desahucio, recibe un visto bueno o la muerte del trabajador.

Eso dejaría la posibilidad de varias figuras, que pasa con la tan nombrada estabilidad que posee un trabajador en general, igual el empleador podrá despedir al trabajador o estará pendiente de que cumpla los 12 meses para poder despedirlo y no tener que devolver nada al Estado, se seguirá engañando y utilizando las viejas prácticas del desahucio y visto bueno en varias circunstancias.

2.3 CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL.-

Para empezar, **NO es un contrato de trabajo en sí, por lo tanto NO hay un modelo de contrato de trabajo juvenil. Tampoco debe confundirse con el contrato de pasantía,** ya que en este último no hay relación de dependencia, pero en el contrato juvenil sí la hay. Cualquier contrato de trabajo celebrado con un joven profesional que tenga entre 18 y hasta 26 años de edad al momento de su contratación...aplica para contrato juvenil...

(Luzuriaga, 2017)

Es así como según lo dispuesto por dicha ley y su respectivo reglamento un empleador al contar con más de 50 trabajadores en general tendrá que contratar y agregar en su nómina a jóvenes bajo un porcentaje no menor al 10% toda esta contratación anual en general, teniendo en cuenta la edad de la persona antes de ingresar y suscribir el respectivo contrato, de no hacerlo sancionará al empleador tal y como lo establece el Art. 280 del Código del Trabajo, por cada mes de incumplimiento y por cada uno de trabajadores, hasta que logre ajustarse y cumplir con lo ordenado por Ley.

PASOS PARA LA AFILIACIÓN DE UN TRABAJADOR AL EMPLEO JUVENIL.-

- Accede a: www.iess.gob.ec
- Escoge la opción Empleador/aviso de entrada
- Ingresas la cédula y clave del empleador (representante legal)
- Escoge Afiliados / aviso de entrada / ingresa Cl. del trabajador
- Selecciona enviar lista / escoge relación de trabajo / relación de trabajo – trabajo juvenil
- Llena todos los datos del trabajador / enviar aviso

La aportación al IESS por el empleado joven es del 20.60% donde el afiliado aporta el 9.45% y el 11.15% que le corresponde al empleador, en este caso lo asume el Estado.

(Andrade, 2017)

2.4 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.-

a) **Empleador: Persona natural o jurídica** que, por su cuenta, contrata bajo su responsabilidad al trabajador joven.

b) **Trabajador joven: Persona entre 18 y 26 años** que presta sus servicios.

- El empleador, una vez suscrito el contrato de trabajo juvenil, deberá cumplir con la obligación de registro del trabajador, en el sistema del MDT.
- No determinar hasta la expedición del reglamento.
- El **contrato de trabajo deberá celebrarse obligatoriamente por escrito.**

- La remuneración no podrá ser inferior a la establecida por la comisión sectorial para cada actividad.
- **El Estado pagará el aporte del empleador bajo esta modalidad contractual hasta por dos salarios básicos unificados, durante un año, siempre que el trabajador tenga estabilidad al menos de 12 meses.** Lo anterior se hará efectivo respecto de un número de trabajadores que no supere al equivalente al 20% del total de la nómina estable del empleador.
- En caso de que el salario del trabajador joven sea superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación será cubierta por el empleador.

(MDT, 2017)

Los jóvenes en los últimos tiempos han pasado por muchas dificultades entre ellas, el acceso al empleo y esto constituye uno de los grandes problemas de la sociedad, las empresas demandan cada vez más personal capacitado para ocupar las plazas de trabajo, aunque las mismas dependen del factor económico, que en los últimos años.

Al buscar personal calificado, tiene que ver con la educación que se recibe de las Universidad y centros de estudios, aunque en estos casos no les ha garantizado un trabajo estable, cada vez el mercado laboral se vuelve más competitivo donde muchos de ellos al terminar su período de formación académica o profesional y deciden acceder a la vida activa o productiva, es decir a un empleo se vuelva un proceso complejo.

Y es ahí donde los empleadores ven la oportunidad de flexibilizar el trabajo, cosa por la cual los mismos asambleístas que aprobaron esta ley, dijeron haber luchado, cuando pareciera que ellos mismo, brindaron todas las facilidades para que aparezca.

Mientras que los aspectos que más interesan, importan y preocupan a los jóvenes una vez que acceden a un empleo es el tema de la estabilidad laboral, seguido del ingreso económico que vaya a recibir, que sea adecuado y que le permita cumplir muchas de las expectativas para cubrir todas las demandas que están en esta sociedad de consumo.

El tema del trabajo juvenil en los últimos tiempos ha tomado mayor importancia y ha puesto a los representantes de los Estados a tomar medidas y políticas en favor de este grupo laboral, aunque para esto se deben tomar en cuenta varios factores, formas de acceso, permanencia, y las necesidades.

Antes de esta ley, ya existía otra que al parecer era más favorable, en cuanto a que hay un rango de edad más amplio para que se pueda considerar como joven a una persona, eso permitía que más personas puedan acceder a un trabajo, si ese hubiera sido realmente el espíritu de la ley recientemente creada, pues la Ley de la Juventud fue aprobada el 17 de octubre del 2001 y que más adelante será analizada.

Esta ley fue creada a partir del cambio de moneda que se dio en el año 2000, en donde poco a poco el Ecuador se pudo ir recuperando y adaptando, siendo un país atractivo para países vecinos como Colombia y Perú, quienes poseen una moneda de menor valor que el dólar, complicando la oportunidad de acceder a un empleo.

Tomando en consideración la economía de los últimos 10 años no se ha producido un avance, más bien ha bajado, afectando la oferta laboral y fomentando el desempleo, y aquellos que aún mantienen un trabajo, su salario o remuneración están por debajo de la canasta básica familiar, algo que resulta contradictorio.

Todo este tipo de situaciones generan a su vez una figura o modalidad llamada subempleo o empleo informal, que se da como consecuencia de una inestabilidad económica, falta de oportunidades, trabas para el acceso a un trabajo formal, empleo de mala calidad.

El subempleo es una característica del pre y post crisis, del ingreso al trabajo como una forma de sustento o ajuste. Este fenómeno tiende a disminuir entre los 18 y 29 años.

(Vásconez, 2006)

Bajo la premisa de que nada en la vida es para siempre, considero que la educación, capacitación o profesión hará que una persona permanezca indefinidamente en un trabajo, más bien el Estado tiene que crear las condiciones y brindar posibilidades, opciones, y aumentar la ofertad laboral para que ninguna persona, por más joven o adulta que sea, este sin un trabajo.

Al Estado le corresponde coadyuvar a la generación de empleo, ya que de eso depende es el desarrollo productivo y económico del país. Que si bien se están planteando ideas en la Asamblea Nacional, se tiene que proponen estrategias específicas para brindar oportunidades de empleo para jóvenes, tal vez con iniciativas de crédito y microempresa, etc.

En definitiva, a pesar de que hay esfuerzos iniciados, **no existe resultado alguno que demuestre un aceptable nivel de cumplimiento de la normativa laboral existente**, tanto para niños/as como para jóvenes, y que tanto las políticas laborales como educativas, culturales e incluso de salud Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado 33 pública relacionadas con esta temática se presentan disociadas y contradictorias, tanto en sus concepciones y “ubicación” del o los grupos a los que pretenden dirigirse, como en sus estrategias de intervención.

(Vásconez, 2006)

Estas dificultades en los jóvenes, son explicadas en gran medida por su falta de experiencia. Por un lado, en lo relacionado a destrezas físicas adquiridas con el tiempo en las actividades que realizan, y por otro, insuficiencia de conocimientos teóricos, lo que reduce la productividad del trabajador. Un limitante adicional **constituye el costo implícito para los empleadores de la adaptabilidad de los trabajadores** con menor edad, por lo que en muchos casos, cuando alguien renuncia o es despedido, en vez de buscar reemplazos se busca redistribuir funciones entre los que quedan.

(Martínez, 2006)

En la actualidad y es lo que se da en diario vivir, las ofertas de trabajo que se publican por periódicos o redes sociales, son las denominadas actividades de servicios en ventas, que su modalidad contractual es un desastre, inestables, en duración y en ingresos económicos, casi que como era antes con el tema de las empresas tercerizadoras, que desmotivan a los jóvenes al momento de buscar un trabajo, para vivir.

Los jóvenes se ven marcados por la falta de experiencia que los empleadores requieren, por lo que se debería reformar los temas de pasantías y practicas pre profesionales, que no se vayan a confundir con los que esta ley ha hecho, eco de mejorar según esta realidad, este opinión propuesta es la que les va dar experiencia en el manejo y destrezas para acceder a un trabajo de calidad, seguro o estable.

Las empresas favorecen claramente la contratación de jóvenes con experiencia anterior de trabajo, frente a los jóvenes que no tienen experiencia o que por primera vez entran al mercado laboral. Las expectativas de las empresas apuntan entonces, a una mano de obra calificada y con cierta experiencia de trabajo.

(Martínez L. , 2006)

Se tiene que los jóvenes al salir de los colegios e incluso antes empiezan su vida laboral, y cuando vayan a la Universidad o algún centro de estudios, hacer los esfuerzos posibles para realizar las 2 actividades, por lo que ellos al finalizar su carrera y llegar a ser profesional, acceden a un trabajo, sin que el empleador, lo discrimine por su falta de experiencia, sino más bien le da un trato más adecuado.

Otros jóvenes debido a la situación económica que vive el país abandona sus estudios para dedicarse a trabajar en caso de tenerlo o sino de hacer lo posible para buscar uno, y dejar sus estudios, esta es la importancia del tema, de generar políticas en beneficio de este grupo.

La educación es y ha sido un mecanismo indispensable para la superación y la realización personal, pero en la última década, además de la crisis económica también se produjo un deterioro en las Universidades, en cuanto al acceso a la educación, a pesar de ser un algo fundamental para la obtención de mejoras en el ámbito laboral.

Los jóvenes están preocupados por esta crisis laboral que nos afecta a todos, pues la situación en la que nos dejó la anterior administración central en temas económicos y políticos se refleja en el día a día del país, una juventud que ve múltiples obstáculos y trabas, exigencias, competitividad y muy pocas oportunidades por lo que han optado por quedarse en casa, aumentando así el desempleo o quienes se deciden por otra opción es el trabajo informal, con ingresos bajos e inestabilidad.

La experiencia requerida es una constante en las intervenciones y **los jóvenes se miran en desventaja**, por un lado, **por el tipo de formación que reciben en los establecimientos educativos** y por otro, por la misma **situación de iniciarse en el mundo del trabajo**.

(Chávez, 2006)

Los jóvenes son el grupo más activo de la población económicamente activa PEA, debido a sus energías, talento y creatividad que pueden desarrollar, tal como siempre se los ha mencionado que son el futuro de la patria y bajo esa premisa, se debe atender a este grupo debido a que presenta una serias vulneraciones a sus derechos en el mercado laboral.

El aumento del desempleo ha afectado a los jóvenes, por lo que hoy se enfrentan a una ola creciente de escasas oportunidades de trabajo, debido a la crisis económica y política que se ha vivido en los últimos tiempos.

Jóvenes que alcanzan la edad para poder trabajar con libertad y optan por conseguir un puesto de trabajo, tienen una poca o mala remuneración además de no brindar todos los beneficios necesarios para sus necesidades y terminan dañando sus expectativas de superación personal y familiar.

El factor que influye mucho para que las empresas no contraten personal es la crisis o inestabilidad económica que circula por el país, generando descontento y a la vez desempleo en la población, con una excelente economía un país puede generar nuevas plazas de trabajo, mejorar las remuneraciones, mejorar las condiciones de productividad y desarrollo, algo que en la actualidad no tenemos y motivo por el cual debemos preocuparnos y ayudar a dar una solución.

2.5 CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL.-

Estas son la falta de dinamismo de la economía, las expectativas y aspiraciones de los jóvenes en relación con el empleo buscado, la falta de educación y experiencia y la rigidez del mercado de trabajo, y los costos de contratación, despido y salarios.

La falta de educación y experiencia es la más obvia de todas, y se refiere a que los jóvenes por falta de educación y sobretodo de experiencia laboral no consiguen empleo.

Está en directa relación con la edad, ya que a menor edad y menor educación, menor es la posibilidad de encontrar trabajo, y en caso de que este se obtenga, existe una alta probabilidad de que éste sea mal remunerado.

(Furche, 2007)

2.6 SEGURO DE DESEMPLEO.-

Es parte del derecho a la seguridad social y a su vez forma parte del derecho social, división que salió de entre el derecho público y el derecho privado, y años más tarde fueron reconocidos y que tenemos ahora las personas, por el mero hecho de serlo. Es decir son inherentes a la persona y es ahí donde cada uno tiene el derecho a tener acceso a los medios básicos para vivir en condiciones dignas, tal y como estable los derechos humanos.

Los derechos humanos son los derechos esenciales o fundamentales de la persona humana. Los derechos económicos, sociales y culturales son derechos fundamentales que velan frente a la posibilidad de encontrarse descubierto o necesitado un ser humano y son un medio para el ejercicio real de las libertades

(Wlasic, 2011)

El derecho a la seguridad social es la rama autónoma del derecho social que mediante normas e instituciones, tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será avalada por el Estado.

(Chavero, 2009)

Por lo que la seguridad tiene interrelación con otras ciencias que son un tipo de auxiliar, que sirven de ayuda y que son las siguientes:

Economía: Esta ciencia tiene que ver con la producción, fuente de la realización economía básica para el desarrollo de los trabajadores y que permitirá la aportación a la seguridad social común.

Estadísticas: Pues en nuestro país existe el INEC que es la entidad pública que informa sobre los índices de desempleo de la población.

Sociología: Esta ciencia permite conocer las características, formas y condiciones de las personas, para ver el grado de aportación que pueden dar las personas trabajadoras.

Política: Esta ciencia varía de acuerdo con quien este ejerciendo un cargo de poder, ya que existen diferentes posturas, marco e ideologías para gobernar, en torno a la administración de la seguridad social.

Derecho: Esta bajo el conjunto de normas, serán la forma, el procedimiento a seguir y la protección que le da un Estado a través de la Constitución.

La seguridad social en el Ecuador se inicia en 1928, mediante la creación de la Caja de Pensiones. En 1935, se convierte en el Instituto de Previsión Social y se establece el seguro obligatorio. En 1937, se crea el Departamento Médico y en años posteriores va cambiando su denominación, ampliando sus servicios y alcanzando mayor autonomía del Estado. Finalmente, mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del **10 de julio de 1970 se transformó en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS**, que está en funciones actualmente.

(Gortaire, 2009)

La seguridad social en nuestro país fue creada, para cubrir la necesidad que tiene que ver con el ámbito laboral en el sector público, como privado, a través de las denominadas cajas de pensiones y del seguro, que con el pasar del tiempo se denominó Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y que en la actualidad es:

Una entidad, cuya organización y funcionamiento **se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.** Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social.

(IEES, 2017)

Art: 34.- **El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.** La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

(NACIONAL, 2008)

Pretenden subsista con los recursos de los afiliados, causando que sus servicios cada vez sean menos eficientes y no se alcance a cubrir todas esas contingencias, causando grave daño financiero, cada vez que ellos mismo cubrieron bajo la misma relación que un trabajador en general, a los trabajadores agrícolas, la incorporación de los cónyuges, los hijos hasta que cumplan 18 años, personas con capacidades especiales, jefas del hogar, entre otros.

Un seguro logre cubrir a la mayor cantidad de personas posibles, ya que es un beneficio, que debe ser progresivo, en pro de mejoras, ya que si es el derecho, dinámico, sin embargo la seguridad social no tiene el suficiente presupuesto, no ha incrementado sus recursos, ni tiene otras fuentes de financiamiento.

(CEPAL, 2008)

Esta institución agravó su situación cuando se sancionó vía legislativa, a más de quitarle el aporte que por le correspondía recibir que era del 40%, que correspondía a la mejora de las pensiones jubilares universales.

El problema del aseguramiento social en el Ecuador refleja, un problema estructural que tiene que ver no solo con las dificultades financieras y de servicio que tiene el IESS para proteger a las y los trabajadores y sus familias sino también con la creencia entre empleadores y empleados de que es una pérdida de dinero pagar las contribuciones al seguro social, y también a la incapacidad económica real de grandes sectores de la población que se encuentran en situación de subempleo o desempleo.

(SASSO, 2011)

El Seguro Social General, debió racionalizar o mejorar los recursos de dicha institución y seguro a través de lo dicho anteriormente, recursos y más recurso con nuevas fuentes de financiamiento.

Más no haber hecho el llamado y apelando a la “solidaridad social”, deteriorando aún más el servicio que brindan a sus afiliados. Conforme lo indica:

(PÁJARO, 2013)

Con respecto al seguro de desempleo, tema en cuestión de esta investigación, es decir que para este grupo de personas que se encuentren desempleados deberían brindar el Estado directamente un apoyo o asistencia a través de instituciones o ministerios tales como el Ministerio de Inclusión Económica y Social, a su vez del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio del Trabajo.

2.7 JORNADA DE TRABAJO.-

La dependencia siempre existió. En la prehistoria el hombre depende de la naturaleza para sobrevivir, en la Esclavitud ya se depende del tiempo: Se trabaja de sol a sol, **aunque no había todavía jornada determinada de trabajo.** Durante la Colonia en América rige las Leyes de las Indias, que es una recopilación hecha por el jesuita Encinas realizada durante el reinado del Carlos II en la cual se establecía avances laborales como:

1. **Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso,** con un descanso al medio día de una hora.
2. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.

Con la Revolución Industrial las jornadas de trabajo son hasta de 17 horas, son totalmente agotadoras.

El 1° de mayo de 1886 se impone la jornada de trabajo de 8 horas, que científicamente es el tiempo en que el cuerpo humano puede trabajar sin sentir fatiga o agotamiento. **Las 16 horas restantes son para recuperar fuerzas y para estar con la familia.**

La jornada de trabajo de 8 horas se consolidó en el Tratado de Versalles de 1919.

(MACHICADO, 2010)

El contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, es decir, los derechos y obligaciones que de él emanan se producen con el transcurso del tiempo. La ejecución del contrato impone obligaciones de contenido patrimonial para ambas partes; la principal de ellas tratándose del trabajador es la de prestar servicios en forma personal, para lo cual la ley ha establecido la regulación de la jornada de trabajo, que es precisamente el medio a través del cual el trabajador realiza la prestación de sus servicios; es una forma de constatar dicha prestación por parte del trabajador, ya que, por ejemplo, **el cumplimiento de un horario es un elemento objetivo que permite visualizar la concurrencia de subordinación y dependencia.**

(ANÓNIMO, 2017)

Se deben mejorar las condiciones de trabajo, fijando una duración máxima de la jornada de trabajo diaria y semanal, **garantizando una remuneración que asegure condiciones convenientes de existencia,** protegiendo a los trabajadores contra las enfermedades generales y profesionales y los accidentes resultantes del trabajo.

(OIT, 2001)

En la actualidad el mayor problema social del país, está el desempleo causado la enorme deuda pública nacional e internacional, que sin duda va desanimando y bajando el autoestima a una persona que busca un trabajo, por lo que se deben tomar acciones, medias que conjuguen los derechos, beneficios e intereses de todos, trabajador, empleador y Estado.

La jornada de trabajo tiene una incidencia directa sobre la medida de bienestar y sobre la seguridad y salud laboral. Es además, desde el punto de vista de la política social, un elemento regulador del empleo y desempleo.

(BIEDMA, 2000)

Con respecto a la reducción de salarios que la ley plantea como una posibilidad o alternativa para no perder el trabajo en tiempos de recesión económica, que si reduce a 6 horas laborales el trabajador con gusto va a querer trabajar menos para conservar su salud, tener más tiempo libre, estar con su familia, amigos etc.

La cuestión es que no es aceptable que dicha reducción este acompañada así mismo de la reducción de salarios, debido a que se establece que nadie debe ganar o recibir como estipendio mensual, menos de la remuneración básica unificada.

Lo que parece contradictorio, es que si una empresa está en crisis la solución será dejar de trabajar menos, cuando lo lógico sería trabajar más o de mejor forma, para así aumentar la producción, ser competitivo, salir adelante, ganar más, y así mismo que dichas ganancias luego se vean distribuida también en favor de los trabajadores.

NO SE PUEDEN COMBATIR CRISIS ECONÓMICAS REDUCIENDO DERECHOS LABORALES, sino concediéndoles a los trabajadores la debida protección, principalmente a sus derechos fundamentales más imprescindibles, como los referentes al tiempo de trabajo, condición de ejercicio de los demás derechos.

(SILVIA, 2012)

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

(CUEVA, 1986)

La jornada de trabajo es uno de los temas, además de la remuneración que va a percibir un trabajador, debido a que definir o establecer límites en una jornada laboral, dejara en claro y ayudara a un normal desempeño en funciones. Una jornada de trabajo debe ser justa, proporcional, adecuada y racional, tomándose en cuenta aspectos de índole laboral, social y económica.

Por lo que tener una jornada excesiva o con mucha carga se pueden generar los siguientes aspectos:

Las jornadas de trabajo excesivas apenas dejan a **los empleados** tiempo para poder dormir y tienen compatibilidad con las costumbres de la persona humana, que **necesita compartir socialmente y familiarmente, recrearse** y además dedicar tiempo para poder desarrollarse de manera integral. También **el trabajo en exceso agota de manera prematura las energías que tiene el ser humano**, conduciéndole con una mayor rapidez a la invalidez o a la vejez. La revolución industrial se fundamentó en jornadas laborales que llegaban a catorce y dieciséis horas diarias; e inclusive las superaban.

(PINEDA, 2011)

Es hora de tomar acciones firmes y serias para recuperar el empleo y así salvaguardar la titularidad de los derechos de los trabajadores, y más que el trabajo, la dignidad de las personas, quienes salen a las calles en busca, de encontrar o mantener un trabajo para cubrir sus necesidades.

Es en ese sentido que se plantean muchas inquietudes, incertidumbres, donde todavía no se evidencia un mejor porvenir, existen pocas luces y muchas nubes con dudas, de cómo se van a restituir los derechos adquiridos a los trabajadores.

El reto y las dificultades por las cuales están pasando las personas son muchas y nos hace reflexionar que un trabajo es fundamental para el buen vivir.

Una ley laboral debe basarse y debe tener como principios contractuales la autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y una garantía de que existirá una seguridad jurídica para dar estabilidad a las partes. Cada vez se busca reducir la duración de la jornada laboral en pro de los trabajadores, sin que esto se entienda debe reducir también los salarios, sino más bien buscar que los trabajadores no agoten sus energías en una jornada prolongada, peor cuando reciba la misma remuneración.

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.

(LASTRA, 1997)

Según el convenio N° 30 de la OIT, que trata sobre la reglamentación de la jornada laboral nos indica que el tiempo durante el cual el personal trabajador está a disposición del empleador, bajo ese concepto se podría decir que dicha duración es un compromiso o acuerdo al que llegan las partes, donde el trabajador ocupara sus energías por ese tiempo estipulado en beneficio del empleador a cambio de una retribución económica.

Así mismo no se puede justificar el espíritu que le dieron a esta ley, que según reactivaría a la empresa en una medida temporal debido a la crisis, mientras que desde un punto de vista económico, la duración de trabajo completa se podría ver reflejado en productividad, generar más ganancias para la empresa, así como en beneficio del trabajador.

Aunque pudiera existir alguna necesidad de reducir la jornada de trabajo, y se podría hacérselo siempre y cuando las partes así lo convengan, bajo en principio de libertad, mas no de imposición o alguna figura parecida, disfrazada o maquillada en intereses individuales y no colectivos.

Un ejemplo podría serlo, las contrataciones de los adolescentes dentro de los límites legales establecidos, en la que ellos por estar aún en calidad de estudiantes no podrían cumplir una jornada laboral de 8 horas diarias, sino más bien una jornada de 6 horas, bajo los mismos derechos.

Otros caso, que existe mucho y se da en la realidad, es la jornada de las mujeres cuando se trate de proteger y garantizar el derecho de maternidad, salud y bienestar, al convenir con el empleador los permisos o licencias pre o post natales sin que a ellas se les reduzcan sus salarios, es que hay que entender que el derecho es dinámicos pero siempre debe ir en progresividad, mas no en regresividad.

Existía una figura que fue derogada, una modalidad contractual donde se podría dar esa opción al trabajar, al parecer después que se la critico tanto, se acordaron y la quieren volver a usar bajo esta ley, hablo de la jornada por horas o a tiempo parcial, forma que podría dinamizar la economía o flexibilizar la jornada, sin que esto implique reducción de derechos.

La principal razón para extender las horas de trabajo es puramente económica, pero está demostrado que los motivos pueden ser de muy diversa índole. No siempre se prolonga el horario de manera voluntaria, sino que a menudo es un requerimiento impuesto, ya sea directamente por la organización, ya sea por necesidades del trabajo.

El trabajar más horas puede ser beneficioso y satisfactorio si responde a la capacidad de la persona de adaptar los horarios de trabajo a sus necesidades personales, pero no cuando es una exigencia externa, siendo el equilibrio entre trabajo y vida personal uno de los aspectos que se ve más afectado.

(CUIXART, 2013)

2.8 PASANTÍAS.-

Otros de los puntos en desacuerdo es sobre la ley de Pasantías, donde se las considera como prácticas pre profesionales que realizamos todos quienes cursamos una carrera universitaria, pero que se presta y se utiliza esta figura para contratar a personas bajo esta modalidad y precarizar el trabajo, contratar más y pagar menos.

Y es un gran horror el querer engañar a los pasantes que al fin de cuentas son personas trabajadores en general, decir que se cobrara el monto total del aporte a la seguridad social, aun así el valor que van a recibir como remuneración es un valor ínfimo de 180 dólares menos dicho descuento quedando un valor de 122 dólares que no alcanza para

solventar los gastos y necesidades que tienen cada uno de ellos y sin tomar en consideración a su familia.

Y calmar los ánimos para dicho incumplimiento por parte del empleador será sancionado por multas de 200 dólares por cada mes de incumpliendo y por cada pasante, de conformidad con lo que establece el Art. 628 del Código del Trabajo, valores que según criterio personal no se darán incumplimiento por parte de las empresas, ya que en realidad se están ahorrando mucho dinero con el pago ínfimo como remuneración a los pasantes.

Tradicionalmente las pasantías eran la fuente de aprendizaje, formación y experiencia que se daba en los colegios, previo a la obtención de graduarse como bachiller, en el caso de las Universidades de igual manera, es una fase donde se complementa la teoría con la práctica.

La pasantía consistirá en la realización por parte de los alumnos de prácticas concretas durante un tiempo determinado, relacionadas con su formación profesional, en organizaciones tales como empresas, instituciones o entidades de los trabajadores o empleadores, organizaciones no gubernamentales u otras en las que, bajo la organización y control de la institución educativa a la que pertenecen complementan con la práctica saberes teóricos.

(ÁLVAREZ, 2003)

Es así como de ser una actividad curricular y educativa de aprendizaje en el campo social, profesional y cultural previo a realizar una actividad laboral, adquiriendo habilidades y destrezas que le ayudarían a desempeñarse de mejor forma, pero esta ley aprovecho la situación de la crisis y los altos niveles de desempleo en el país, para romper el objetivo que tiene una pasantía y coloca por lo general a los jóvenes en una situación incierta dejando vulnerable los derechos.

Aunque no todos las personas en edad de trabajar y en busca de una oportunidad laboral son aquellos que están en algún centro de estudio o formación para poder acceder a este tipo de modalidad laboral, dejando abierta la posibilidad de que utilice esta figura para la contratación de personal en tales condiciones, debiendo aceptar lo propuesto debido a que tiene que generar y llevar ingresos para si mismos y su familia.

Las pasantías deben ser:

Un espacio de adquisición de saberes sociales y relacionales en torno al trabajo; un sostén cognitivo y emocional para hacer frente a experiencias laborales posteriores, un disciplina miento y reforzamiento de la disposición a trabajar, **una fuente de descubrimiento de la vocación,** y un puente con mejores empleos que aquellos que pueden alcanzar por sí solos.

(JACINTO, 2010)

Por no tener la condición o la experiencia que ellos requieren las personas terminan accediendo a un empleo precario e inestable, cuando también existen en el campo laboral personas que teniendo dicho perfil o experiencia no realizan tan bien su trabajo y nos preguntamos cómo ponderamos esa situación.

Ya que, todos tenemos capacidad y con ella podemos desarrollar muchas habilidades, es solo cuestión de confiar en nosotros mismos, para tomar de mejor forma nuestras decisiones que nos permitan realizar todas las actividades que escojamos en libertad.

Las pasantías deberían ser de forma tripartita, cumpliendo los siguientes:

ESTUDIANTES

- Proporcionar prácticas en organizaciones que sirvan de complemento a su formación teórica con el fin de habilitarlos en el ejercicio profesional

- Integrar a los alumnos en grupos laborales contribuyendo así al afianzamiento de la persona
- Brindarles el acceso a tecnologías y metodologías avanzadas o de actualidad
- Facilitar a los alumnos una correcta elección profesional
- Favorecer la transición entre la etapa escolar y la laboral
- Les permite lograr experiencias reales y comenzar a armar su currículum

EMPRESA U ORGANIZACIÓN

- Proporcionar a las organizaciones un conocimiento directo y evaluación de los pasantes que contribuya a sus fines específicos.
- Facilitar la obtención de personal calificado
- Ofrece la oportunidad de evaluar candidatos para cubrir vacantes futuras con mayor seguridad y reduciendo los costos de búsqueda y contratación.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- Favorecer el acercamiento escuela-empresa
- Favorecer una formación pre laboral en ámbitos reales
- Vincular a las instituciones con el ámbito laboral y la realidad para la que forman
- Mayor motivación de los estudiantes
- La posibilidad de construir nuevas currículos para servir a los intereses y necesidades del medio
- Mayor adaptación de los egresados para insertarse en el mercado laboral

(ÁLVAREZ, 2003)

Los empleadores deberían dar más apertura a las personas que en realidad tengan el perfil y las condiciones para ser pasante, darles oportunidad de relacionarse con el trabajo y poder aplicar los conocimientos teóricos que se adquieren en un centro de estudios o formación y de esa forma logren tener más herramientas para una inserción laboral posterior.

La pasantía se transforma en ocasiones en la puerta de entrada a un empleo para los jóvenes. Es que desde la estrategia empresarial la pasantía es también **una oportunidad de evaluar a los jóvenes y realizar una selección de personal, al mismo tiempo en que los capacitan.** De este modo, **la pasantía se convierte en una estrategia de inducción en la empresa.** Así, sobre todo cuando se trata de empresas grandes, son muchos los jóvenes que son invitados a permanecer en la empresa como empleados una vez terminada la pasantía.

(JACINTO, 2010)

En otras palabras, una pasantía puede ser considerada como un pre trabajo que se lo tendrá en un futuro, con mayor seguridad, por lo que definir un área específica de interés o vocación ayudara a conseguir metas y obtener éxitos en nuestras aspiraciones.

Y se podría decir que quienes trabajaron o tuvieron una experiencia laboral antes de las pasantías actualmente tienen empleos de mejor calidad, ajustados a la realidad que ya vivieron en las pasantías, por eso sin que sea una forma de discriminación estas personas al momento de ser entrevistados son valorizados por haber adquirido con esa etapa previa y por eso sus empleos posteriores son buenos.

La formación académica sirve para que los jóvenes se preparen para el mundo laboral y poder cumplir sus metas u objetivos, por lo que es importante, que se brinden las oportunidades y realicen prácticas.

El sistema de **pasantías debe tener objetivos** fundamentales como:

Brindar una experiencia de aprendizaje por fuera del ámbito áulico, en la que se fomente la adquisición de experiencia y de conocimientos prácticos, en la que los estudiantes se familiaricen con las dinámicas propias del mundo del trabajo.

Complementar la formación académica con la realidad profesional.

Facilitar el proceso de **transición de la vida universitaria a la vida profesional** bajo la tutela de responsables de las organizaciones públicas o privadas y de las unidades académicas.

Contribuir al proceso de orientación vocacional que permita efectuar una correcta elección profesional futura.

(MARIN, 2010)

2.9 INSERCIÓN LABORAL.-

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la culpabilidad.

(Pérez, 2012)

Cuando una persona ingresa al mundo laboral, este hace lo posible por mantenerlo, debido a la escasa contratación o disponibilidad de plazas de empleo, una inserción pasa por un proceso donde se toman en cuenta las competencias, la formación académica y la experiencia laboral.

Todo esto sujeto a la demanda del mercado laboral, la situación económica, las políticas laborales, fiscales, etc., así como los cambios en la sociedad.

2.10 LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Los derechos de las mujeres en general y aquellas mujeres embarazadas están garantizados en la Constitución de la República, por lo que se hace necesario realzar la jerarquía sobre su condición de la maternidad.

Tales derechos se ha dado a través de los cambios históricos donde cada vez se hace más presente y fuerte el rol de la mujer en la sociedad, tanto así que los estados se han visto en la necesidad o en la obligación de legislar en favor de ellas, dentro de las políticas laborales por ser parte del marco jurídico del derecho social.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo); **La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad** y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. **Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres**, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo.

(HCR, 2016)

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, **una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo** o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables **y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo** a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

(GARCIA, 2010)

Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres indica que **seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones**, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

(GARCIA, 2010)

2.11 EJEMPLOS.-

Suecia, Finlandia y Noruega los que tienen las políticas más cálidas en este aspecto, mientras que nuestro país continúa en la zona fría, en octavo puesto por la cola.

Así tenemos entonces que **Suecia, con 480 días** (16 meses) compartidos entre padre y madre, **y percibiendo el 80%** hasta los 390 días. El padre tiene la obligación de tomarse al menos 60 días más 10 días laborables a partir del nacimiento.

Noruega, con 392 días (56 semanas) al 80% o 322 días (46 semanas) al 100%. **El padre tiene derecho a 70 días** de ayuda (10 semanas), **percibiendo el 100% de su salario**. La madre está obligada a tomarse 21 días antes del parto y 42 días después del parto, y el resto puede compartirse con el padre.

En España, la madre tiene 16 semanas de baja remunerada al 100%, ampliable a dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, si es un parto múltiple, y en caso de discapacidad del bebé.

(ANÓNIMO, BEBES Y MAS, 2015)

Aquí también las diferencias son notorias; ya que en Canadá el padre puede disfrutar de 5 semanas de permiso tras el nacimiento de un hijo que pueden llegar hasta 50 semanas, mientras que en los Estados Unidos la situación es particular.

En Estados Unidos no existe una baja remunerada por maternidad ni por paternidad. La legislación estadounidense sólo protege el puesto de trabajo a los trabajadores durante 12 semanas tras tener un hijo, y esto sólo sucede en las empresas de más de 50 trabajadores y sin que se perciba salario alguno.

Son las propias empresas las que otorgan bajas remuneradas, sin embargo, menos del 20% de los empleadores en Estados Unidos ofrecen la licencia de paternidad con goce de sueldo.

Venezuela otorga 14 días de permiso por paternidad y el resto de países de Latinoamérica entre 10 y dos días: Ecuador, 10; Colombia, 8; Brasil, Chile y México, 5; Perú 4; Paraguay, 3; Argentina y Guatemala, 2. Hay países que no otorgan ningún día como Honduras, Nicaragua y Panamá.

(ANÓNIMO, BEBES Y MAS, 2016)

El estado de maternidad es uno de los procesos de la vida más importantes, ya que de aquella madre, nace un ser humano más, por eso se debe tener mucho cuidado y respeto hacia ellas, y no dejar que a través de políticas y leyes disminuya sus derechos y su condición, si se toma el caso de Europa este es un tema preocupante, países desarrollados que teniendo casi todas las necesidades cubiertas, muchas mujeres toman la decisión de no tener hijos, con consiguiente no ser madres.

Y para aquellas que sin llegan a ser madres, sí existe un permiso de maternidad que garantizan sus derechos, hasta protege al padre del hijo.

Permiso por maternidad: generalmente se trata de un permiso remunerado que suele compensar casi la totalidad del nivel salarial que tiene la madre en su empleo.

Puede empezar a disfrutarse un poco antes del nacimiento del hijo/a.

Permiso por paternidad: se trata de un permiso remunerado reservado a los padres que comenzará después del nacimiento del hijo/a. Va de unos días a unas semanas según los países y generalmente puede disfrutarse durante los primeros meses y simultanearse con el permiso de maternidad.

(García C. C., 2016)

Por lo que, es necesario que se garanticen los permisos por maternidad y paternidad de forma individual, que sean remunerados y no sujetos a descuentos o peor sin ninguna remuneración, y que su duración no sea excesiva como lo indica esta Ley dando hasta 9 meses de licencia sin remuneración.

2.12 DERECHO COMPARADO ENTRE COLOMBIA Y PERU

REQUISITO

C: Haber cotizado en forma ininterrumpida, durante todo el período de gestación

P: Tres meses consecutivos o cuatro alternos en el periodo de los seis meses previos a la fecha que va a iniciarse la licencia por maternidad DURACION 14 semanas 14 semanas

MONTO A PAGAR:

C: Ingreso Base de Cotización, ingresos reportados por la trabajadora independiente a la EPS, del mes calendario anterior al de la iniciación de la licencia de maternidad

P: El promedio diario de las remuneraciones de los 12 meses previos al inicio de la licencia por maternidad multiplicado por el número de días que dure la prestación. En caso de que la mamá no haya trabajado los 12 meses, el cálculo se efectuará en función al tiempo que haya estado afiliada. Además el subsidio se efectuará en dos pagos, a los 45 y a los 90 días.

LACTANCIA.-

C: Descanso de una hora durante 6 meses. Dentro de la jornada laboral sin que se le descuente nada

P: Descansa una hora durante 6 meses dentro de la jornada laboral sin descuento alguno

QUIEN PAGA.-

Empresas Prestadoras de Salud en ambos casos.

(Vega, 2016)

2.13 MARCO CONCEPTUAL.-

SEGURO: El seguro social es el instrumento jurídico del derecho obrero, por el cual una institución pública, queda obligada mediante una cuota fiscal o de otra índole que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado, o solo alguno de estos, a entregar al asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicos débiles, una pensión o subsidio, cuando se realicen algunos de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social.
(ARCE CANO, 1994)

Los seguros sociales son seguros obligatorios de origen legal, gestionados por entes públicos y dirigidos específicamente a proteger las necesidades sociales derivadas de riesgos que afectan a individuos determinados legalmente
(ALMASA PASTOR, 1973)

DESEMPLEO: Alude a aquellas personas que se encuentran dentro de la población económicamente activa, aptas para trabajar, y que no se encuentran empleo a pesar de estar buscándolo, por lo menos desde hace cinco semanas.
(HILDA, 19 de Octubre del 2010)

CESANTIA: La prestación por cesantía consiste en la entrega de dinero al afiliado/da, por parte del IESS en los casos en los que éste lo requiera por encontrarse en situación de desempleo. El monto de la prestación estará dado por el fondo acumulado en la cuenta individual de cesantía del afiliado/a y podrá recibirse cuantas veces éste quede cesante, siempre que en cada oportunidad reúna los requisitos y condiciones señalados por la ley.
(NACIONAL A. , 31-mar-2011)

REFORMA: Se denomina reforma a la acción y el resultado de reformar, en tanto, esta acción implica el rehacer, modificar o enmendar algo, un comportamiento, una cuestión, entre otros. Mientras tanto, el concepto de laboral se emplea para designar a todo aquello relativo o propio del trabajo, especialmente aquello que atañe a cuestiones jurídicas y económicas.

(Anonimo, 2007-2017)

LICENCIA: Es la facultad o permiso atribuido a una persona para ejercer una actividad, o gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las ordinarias, por situaciones particulares. El documento en el que consta la concesión de la autorización o permiso, también recibe el nombre de licencia.

(Anonimo, DE CONCEPTOS.COM, 2017)

REMUNERACION: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. El trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. En otros términos, el trabajador tiene derecho a ser remunerado sólo cuando cumple con su obligación correlativa de prestar servicios.

(Chile, 2017)

MATERNIDAD: Un conjunto de creencias y significados en permanente evolución, influidos por factores culturales y sociales, que han ido apoyándose en ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se encuentran y entrecruzan en la interpretación.

Siendo la maternidad un concepto que se intercambia en el espacio social, su interpretación y repercusión en la experiencia individual es muy significativa, siendo por largo tiempo tal vez la investidura más poderosa para la autodefinition y autoevaluación de cada mujer, aún de aquellas que no son madres.

(Molina., 2006)

TRABAJO: El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de convivencia social o individual dentro de la licitud.

(Cuevas, 2008)

PATERNIDAD: Es la relación que une a un individuo de sexo masculino, con su hijo, sea macho o hembra. La palabra paternidad, proviene etimológicamente del vocablo latino paternitās, y como decían los antiguos romanos, de ella no existe certeza, como sí la tiene la maternidad, aunque las modernas técnicas de ADN, en la actualidad, permiten obtener esa probanza. De todos, modos la paternidad sigue siendo menos evidente que la maternidad.

(Anonimo, Definición de Paternidad, 2013)

JUVENTUD: Un período (cada vez más prolongado) en el que se retrasa el ingreso al mercado laboral y a la vida de responsabilidades matrimoniales, una especie de “lapso que media entre la madurez física y la madurez social”. Periodo que los jóvenes dedican al aprendizaje y capacitación captados básicamente por las instituciones educativas, así como también al ocio y a las actividades lúdicas que completan su formación cultural y social.

(MARCOS, 2003)

DERECHOS: En aspectos generales es la facultad natural de obrar de acuerdo con nuestra voluntad, salvo los límites del derecho ajeno o de la prohibición legal, en el ámbito laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado.

(Cuevas., Diccionario Jurídico Elemental., 2008)

CRISIS ECONOMICA: Una crisis económica es una situación en la que se producen cambios negativos importantes en las principales variables económicas, y especialmente en el PIB y en el empleo. La Real Academia Española hace referencia normalmente al hecho de que se produzcan cambios bruscos y aparezcan dificultades significativas en algún aspecto de la vida.

(ANÓNIMO, GLOBALIZACION, 2017)

PROGRESIVIDAD: Que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador. Es más, el Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal, en cuanto a su calidad y extensión, y debería adicionar los medios o mecanismos para que gradualmente, los derechos no sólo se apliquen, sino que además incorporen nuevos elementos en beneficio del trabajador.

(Recalde, 2010)

GARANTÍSMO: Es una ideología jurídica, es decir, una forma de representar, comprender, interpretar y explicar el derecho, tiene por noción central o articuladora precisamente la de garantía entendida como cualquier técnica normativa de tutela de un derecho subjetivo.

(Carbonell, 2009)

DIGNIDAD: Dignidad significa la calidad que una persona, situación o cosa merece tener. Representa realce y excelencia, en el sentido favorable, cuando se utiliza de una manera absoluta, pero también puede tener un significado adverso, aunque, para indicar la calidad desfavorable se pueda utilizar también, y tal vez con más propiedad, la palabra indigno.

(MALENA, 2009)

PASANTÍAS: Es una metodología de enseñanza aprendizaje que utiliza como medio la ejecución de actividades programadas con un fin determinado en un ámbito físico que no es el de la Universidad. El objetivo es que los alumnos de las diversas carreras tengan la oportunidad de desarrollar su actitud profesional y habilidades operativas en actividades y tareas que les sean propias al tiempo que participan de procesos que resuman e integren conocimientos adquiridos y como consecuencia de ello adquieran y desarrollen capacidades en tal sentido.

(ANÓNIMO, SCRIBD, 2017)

JORNADA: Duración de trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.

(Cuevas., Diccionario Jurídico Elemental., 2009)

INDEXACIÓN: la indexación laboral es el ajuste salarial y pensional motivado en la desvalorización o valorización de la moneda; es decir, es traer a valor presente una suma de dinero. En el derecho laboral constituye la técnica garante de que las obligaciones laborales conservan su valor real de forma tal que los fenómenos de pérdida de poder adquisitivo de la moneda, no vayan en perjuicio del empleado.

(ZULUAGA, 2016)

PRECARIZACIÓN: Existe precariedad cuando la trayectoria laboral del trabajador no le permite consolidar un nivel de ingresos, una profesionalidad, una estabilidad en el empleo que posibiliten planificar el futuro e integrarse en la vida social de manera adecuada.

(Cano, 2004)

SEGURIDAD SOCIAL: Es un derecho que le asiste a toda persona a acceder a la protección básica para satisfacer sus necesidades; la organización y funcionamiento de la seguridad social se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Este régimen encierra temas como la salud pública, seguro de riesgos de trabajo, seguro campesino o los planes de pensiones y jubilaciones. Enfocados en asegurar niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos.

(Morales, 2013)

CANASTA FAMILIAR BASICA: Es un conjunto de bienes y servicios que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar tipo compuesto por 4 miembros con 1,6 perceptores de ingresos, que ganan la remuneración básica unificada. Calcular el costo de esta canasta es necesario para el análisis de la relación entre remuneraciones e inflación.

(INEC, 2017)

INSERCIÓN: Es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido. Cabe destacarse que la inserción laboral es fundamental para que la persona pueda tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a él como a su familia.

(Anónimo, Diccionario ABC, 2017)

2.14 MARCO LEGAL.-

Estas normas son compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los mismos que detallare a continuación:

El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación, entre los que se destacan los siguientes:

“**Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar**, que comprende el derecho de toda persona a tener **la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado**, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

“Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a **conseguir un desarrollo económico**, social y cultural constante y la **ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas** fundamentales de la persona humana.”

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a **garantizar el ejercicio de los derechos** que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

(Internacional, 1966)

2.15 CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO.-

El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en El Cairo en 1994, establece varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes:

“**Satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes**, especialmente las jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, **oportunidades económicas**, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes;”

“Alentar a los niños, adolescentes y jóvenes, en particular las jóvenes, a que continúen sus estudios a fin de que **estén preparados para una vida mejor, de aumentar su capacidad humana** y de impedir los matrimonios a edad muy temprana y los nacimientos de gran riesgo y reducir la consiguiente mortalidad y morbilidad.”

“**Los países deberían asignar alta prioridad y atención a todos los aspectos de la protección, la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes**, en particular los niños y jóvenes de la calle, y deberían desplegar todos los esfuerzos posibles por eliminar los efectos adversos que la pobreza tiene para los niños y jóvenes, incluida la malnutrición y las enfermedades que se pueden prevenir.

Se debería garantizar a los niños y las niñas la igualdad de oportunidades educacionales a todos los niveles.”

“Los países deberían tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación, **oportunidades de empleo,** vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos.”

“Los gobiernos deberían formular programas de capacitación y empleo con el activo apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. **Se debería considerar primordial atender a las necesidades básicas de los jóvenes,** mejorar su calidad de vida y aumentar su contribución al desarrollo sostenible.”

“Los jóvenes deberían participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación de las **actividades de desarrollo** que repercuten directamente en su vida diaria.”

“En los presupuestos de desarrollo a todos los niveles habría que **asignar una elevada prioridad a las inversiones en educación y formación profesional** y tener en cuenta la amplitud y el nivel de las necesidades de conocimientos de la fuerza de trabajo en el futuro.”

(Internacional, Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo., 1994)

2.16 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-

La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo:

“Art. 17.- **El Estado garantizará** a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el **libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos** establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos.”

“Art. 35.- **El trabajo es un derecho y un deber social.** Gozará de la protección del Estado, el que **asegurará al trabajador el respeto a su dignidad,** una existencia decorosa y **una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.** Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- **La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.**
- **El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.**
- El Estado garantizará la **intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores,** y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

“Art. 36.- El Estado propiciará **la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado,** en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el **mejoramiento de sus condiciones de trabajo** y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.”

“La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, **promoverá el respeto a los derechos humanos**, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; **proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción**; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.”

“**La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento**. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.”

(C.P.E, 1998)

2.17 LEY DE LA JUVENTUD.-

Ley de juventud que fue promulgada en el año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes:

“Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación.- Las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben tender a los siguientes aspectos:

c. Mejorar la educación básica, **capacitación técnica**, formación artesanal y profesional **de los y las jóvenes**;

f. Promocionar y **capacitar jóvenes** líderes;

i. **Promocionar pasantías laborales** en los sectores público y privado, enfocadas en las necesidades de desarrollo del país y la oferta de empleo;

j. Promover la investigación, formación y la creación científicas; y,

“Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil.-

Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos:

a. **Crear oportunidades de trabajo** dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales;

b. **Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas**, vinculadas a la formación profesional;

c. **Conceder créditos para que los y las jóvenes** puedan desarrollar sus proyectos productivos individuales o colectivos;

d. Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación;

e. **Asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales a las jóvenes** gestantes y a las madres lactantes; y,

f. **Respetar y cumplir con los derechos laborales** y a la seguridad social e industrial.

El trabajo juvenil, en ningún caso podrá ser de aquellos que impidan una educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades.”

“Art. 18.- Políticas de promoción de la equidad.- Las políticas de promoción de la equidad, buscarán **establecer un trato especial y preferente a favor de los y las jóvenes** que se encuentren en una situación de **desventaja o de vulnerabilidad**, para crear condiciones de igualdad real y efectiva.

En particular estas **políticas se dirigirán** a las siguientes finalidades y personas:

a. Asegurar la equidad de género;

b. **La superación de la pobreza;**

(JUVENTUD, 2001)

2.18 MATERNIDAD.-

La **Declaración Universal de Derechos Humanos realizada en 1948**, Asamblea General de Naciones Unidas,, consagro los derechos laborales, al establecer la no discriminación en el empleo, seguridad social, derecho al trabajo, la libre elección del trabajo, la protección contra el desempleo, igual salario por trabajo igual, remuneración equitativa, limitación de la jornada de trabajo, protección a la maternidad etc.

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en el inciso dos del Artículo 25 proclama que:

Art. 23:

1. **Toda persona tiene derecho al trabajo**, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la **protección contra el desempleo**.

2. **Toda persona tiene derecho**, sin discriminación alguna, **a igual salario por trabajo igual**.

3. **Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquier otro medio de protección social.

“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a **las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración** o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

2.19 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR DEL 2008.-

ART. 332 EXPRESA QUE:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, **el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones** por embarazo o número de hijas e hijos, **derechos de maternidad**, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

(CONSTITUCIÓN, 2008)

2.20 CÓDIGO DE TRABAJO – 2016

Codificación 2005-017 y con reforma R.O. 720, SUPLEMENTO, DEL 28-03-2016.-

Art. 152.- **Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo;** en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

2.21 ANÁLISIS A LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.-

CAPÍTULO I

REFORMA A LA LEY DE PASANTÍAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Artículo 1.- Sustitúyase el texto del artículo 3, por el siguiente texto:

“Art. 3.- ÁMBITO.- Podrán acogerse a las disposiciones de la presente Ley, **las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones; así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior** que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Dichas pasantías para los estudiantes **serán coordinadas por las Instituciones de Educación Superior** de conformidad con los artículos 87 y 88 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Se excluye del régimen de pasantías creado por esta Ley, a los organismos públicos y semipúblicos.”

Se ENTIENDE UN AVANCE PRO LABORE DE ESTA PARTE DE LA LEY.

Artículo 2.- Sustitúyase el texto del artículo 7, por el siguiente texto:

“Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social. La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. **Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado.**

Esta es la parte de la norma por la cual, los pasantes, realizan una actividad que va a generar productividad para dicho lugar donde si bien es cierto esta aplicado sus conocimientos teóricos y adquiriendo los prácticos, no se debe dejar de cancelar una remuneración básica que les ayude en la universidad, familia, etc.

Debe aplicarse el principio a igual trabajo, igual remuneración, ya que ni la remuneración básica unificada alcanza para subsistir, ahora menos con un tercio de la remuneración.

Lo que se presta para malas interpretaciones al utilizarse esta figura para contratar mano de obra nueva aprovechándose de la condición de pasante, para poder contratar a 4 personas, cancelando la remuneración de una sola.

En todos los casos **se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación** sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

Si se les cancelar una remuneración básica unificada, ellos mismos aportarían su porcentaje al IESS y no sería una carga para el empleador, ni para el Estado.

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

CAPÍTULO II

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 3.- A continuación del artículo 34, añádase el siguiente párrafo y los artículos que lo contienen:

“Parágrafo 3° Del contrato de trabajo juvenil

Art. 34.1.- Trabajo Juvenil. - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a **una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad,** con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

Si bien es cierto que se ha logrado un avance como ayuda para los jóvenes en esta norma, no se debería establecer límites de edad, personas quizás, a dicha edad o pasada la misma, se consideran o no jóvenes, por lo que se deberían establecer otros mecanismos de oportunidades y formas de dar prioridad protegiendo sus derechos.

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

No se deberían imponer límites a la contratación, sino brindar todas las condiciones óptimas para la contratación de personas y más si son jóvenes quienes la demandan, sino se estaría violentando el principio de libertad de contratación.

Art. 34.2.- Condiciones del trabajo Juvenil. - **La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa,** por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.

Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social. - **El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año,** conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de

trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

El estado no debería, ya que no tiene dinero para cubrir la aportación al ieas, de ninguna persona trabajadora más, sin embargo pienso que debe darse otro tipo de incentivos a la empresa o al trabajador joven.

Según informes internacionales como la OIT, el IEES no posee la solvencia económica que tenía años atrás, en unos cuantos años más, podría estar en peligro los aportes que realizan los afiliados.

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

Art. 34.4.- Verificación y Control.- **Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito** y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga **estabilidad al menos doce meses**.

De qué estabilidad está considerando, porque surge la inquietud que hay varios tipos de estabilidad, ya es la estabilidad de un trabajador, es decir a tiempo indefinido.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.”

Artículo 4.- A continuación del artículo 47, añádanse los siguientes artículos.

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo **acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida**, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Es atentatorio pretender con esta norma reducir los salarios a los trabajadores, si tanto quieren reducir la jornada laboral, pero manteniendo los mismos derechos establecidos, el pago del 100% de la remuneración, que no se pretenda engañar la palabra acuerdo de las partes, misma que casi siempre la han violentado y utilizado a interés ajenos al de los trabajadores.

Rompe con el principio de progresividad, es más seria regresivo en derechos adquiridos en las normas a través del tiempo.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, **el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.**

De producirse despidos **las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada;** de

igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá **exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas**. También deberá el Ministerio rector del Trabajo **exigir del empleador un plan de austeridad**, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las 8 horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de 10 al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.”

Artículo 5.- A continuación del artículo 152, añádase el siguiente artículo Inumerado:

Artículo....- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, **tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

La palabra voluntad o acuerdo entre las partes, es general, no se asegura nada para saber si la norma es aplicable y viable para los padres y las madres, a menos que en casos extremos, una persona trabajadora vaya a pasar 9 meses en su casa, sin recibir

ni un dinero a manera de compensación o remuneración, sino que más bien la crianza y cuidado de un hijo a la vida de una persona, pensara siempre en las cosas que no les haga falta y para aquellos se necesita trabajar en beneficio de ellos y de su familia.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

CAPÍTULO III

Reformas a la Ley de Seguridad Social

Artículo 6.- En el Título IX, a continuación del artículo 275 añádase el siguiente Capítulo y los artículos innumerados:

“CAPÍTULO DE LA CESANTÍA Y EL SEGURO DE DESEMPLEO

Artículo....- Del Seguro de Desempleo.- **El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo relación de dependencia** por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se regirá por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

¿Por qué será que este seguro solo va protegerá trabajadores bajo relación de dependencia y asegurado al IEES, y que será de aquellos trabajadores autónomos y que se afilian voluntariamente y que también pierden su trabajo o fuente de ingreso?

Si por mandato constitucional indica que el estado será quien proteja y asegure este tipo de contingencia, aunque la realidad es que se va a utilizar la cesantía, dinero del trabajador para pagarse a sí mismo.

Artículo....- De los requisitos. - La persona afiliada **para acceder a la prestación de Seguro de Desempleo deberá cumplir los siguientes requisitos** en cada evento de desempleo:

- a) **Acreditar 24 aportaciones acumuladas** y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b) **Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 60 días;**

c) **Realizar la solicitud** para el pago de la prestación a partir del día 61 de encontrarse desempleado, y **hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores** al plazo establecido en este literal; y,

d) No ser jubilado.

Es decir que un trabajador común que es despedido antes de los 24 meses o 2 años, no podrá acceder a este seguro cuando haya sido despedido al año 11 meses por citar un ejemplo.

Además que una vez despedido tendrá que esperar 60 días, es decir 2 meses para realizar todo el trámite o proceso para solicitar el seguro y se entiende que pasado 45 días este tiempo o plazo ya no podrás solicitarlo.

Artículo...- De la aplicación del Seguro de Desempleo o la Cesantía.-

En caso de suscitarse el evento de desempleo, el afiliado podrá optar por una de las siguientes opciones excluyentes:

a.- Podrá **solicitar y retirar el saldo de los fondos de cesantía acumulados en su cuenta individual** más los fondos que se acumularen en la misma cuenta por efecto de la aportación del 2% personal y su rendimiento para configurar la parte variable del Seguro de Desempleo; o,

b.- **Podrá acogerse al Seguro de Desempleo y solicitar al final de su cobertura la entrega del saldo acumulado** una vez efectuados los pagos correspondientes ha dicho seguro en la forma prevista en esta ley.

Pues no es una alternativa para dar solución al problema del desempleo, que enfrenta día a día miles de personas trabajadores, una cosa es la cesantía y otra diferente debería ser el seguro de desempleo, la una no se convierte ni complementa a la otra.

Artículo...- Del financiamiento. - El Fondo del **Seguro de Desempleo será financiado** por las tasas de aportación correspondientes **al 2% del aporte personal** de la remuneración del trabajador, obrero o servidor y con el **aporte del empleador del 1%** de la remuneración del trabajador, obrero o servidor, que tiene el carácter de solidario.

Artículo...- De los rendimientos.- La cuenta individual de cesantía obtendrá como rendimiento financiero la tasa pasiva referencial del Banco Central.

Artículo...- Monto y forma de cálculo de la prestación. - La prestación económica por **Seguro de Desempleo será calculada sobre** la base del promedio de la materia gravada **percibida por el afiliado en los últimos 12 meses previos** a haberse suscitado el evento y se cancelará hasta en los porcentajes constantes en la siguiente tabla:

3% Aporte personal y Aporte Patronal	PAGO 1 (mes 4)	PAGO 2 (mes 5)	PAGO 3 (mes 6)	PAGO 4 (mes 7)	PAGO 5 (mes 8)
Remuneración promedio (materia gravada) 12 meses, previo suscitado el evento.	70%	65%	60%	55%	50%

Los pagos mensuales determinados en la tabla anterior se obtendrán de la siguiente manera:

- a) Parte Fija: Es el Fondo Solidario, correspondiente al 1% del aporte patronal al Seguro de Desempleo, que constituye un fondo común de reparto.

El Fondo Solidario cubrirá el 70% del salario básico unificado vigente a la fecha del evento, el cual se cancelará de manera fija y mensual, por todo el período que dure la prestación.

Para los casos de **las personas que aportan un valor menor al salario básico unificado se calculará sobre dicho valor.** En el caso de tener aportes producto de haber contado con más de un empleador y por tanto haber cotizado

simultáneamente, el pago mensual de la prestación no superará el 70% del salario básico unificado vigente a la fecha del evento.

- b) Parte Variable: La parte variable comprenderá **el saldo acumulado en la cuenta individual de cesantía** de existir, y el aporte personal del 2% que se genere a partir de la vigencia de esta ley, de los que **se obtendrá la diferencia hasta alcanzar los valores** determinados en los porcentajes de la tabla que consta en el presente artículo.

Las tasas de aportaciones que integren el Fondo de Seguro de Desempleo y cesantía serán gestionadas conforme a la normativa técnica que emita el Consejo Directivo del IESS.

Artículo...- De la duración de la prestación. - **La prestación por Seguro de Desempleo tendrá una duración máxima de cinco (5) meses** por cada evento.

Artículo...- Del pago.- Una vez cumplidos los requisitos previstos en esta ley, **los pagos** correspondientes al seguro de desempleo **se efectuarán de forma mensual a partir del día 91** de suscitado el evento.

Una vez **cubierto los pagos por seguro de desempleo el afiliado que lo desee podrá retirar los saldos del fondo de cesantía.**

En caso de no haberse acogido al seguro de desempleo, el afiliado podrá solicitar el retiro de los fondos de cesantía acumulados, de aquellos que provengan de la parte variable.

Artículo...- De la terminación del pago. –

El pago de la prestación por **el seguro de desempleo terminará** en los siguientes casos:

- a. Cuando el **afiliado ejerza nuevamente una actividad productiva** que genere ingresos económicos;
- b. Cuando se **cumpla el período máximo de duración** de la prestación;

c. Cuando se **determinen hechos fraudulentos** conforme a la ley; o,

d. Cuando se produjera **la muerte de su titular**.

En caso **de determinarse hechos fraudulentos, los responsables devolverán el triple** de lo percibido, sin perjuicio de las **acciones administrativas, civiles y penales** a las que haya lugar.

Artículo...- Saldos acumulados en la cuenta individual de cesantía. –

La persona afiliada que se acoge a la prestación del Seguro de Desempleo, **podrá retirar su fondo de cesantía acumulado**, en los siguientes casos:

a) **Una vez recibidos los cinco pagos** correspondientes al Seguro de Desempleo,

b) Una vez recibidos los cinco pagos correspondientes al Seguro de Desempleo, en un **evento posterior previo el cumplimiento** de los requisitos establecidos en la presente ley.

c) Retirarlos **cuando se acoja a la jubilación**.

En caso de **muerte del afiliado**, este saldo a favor, **formará parte del haber hereditario del causante**.

Artículo....- Protección durante el período de desempleo. –

Durante el período de recepción de la prestación por desempleo, no se cubrirá otro tipo de contingencias del seguro universal obligatorio, salvo que coticen de manera voluntaria, a lo cual recibirán los beneficios correspondientes a ese aporte.”

Artículo 7.- Incorpórense a las reformas al Capítulo I del Título IX, las siguientes Disposiciones Generales:

“DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Los porcentajes de los aportes que financian el Seguro de Desempleo establecidos en el artículo sobre montos y cálculo de las prestaciones señaladas en esta ley, podrán ser modificados en base a resultados de estudios actuariales independientes contratados por el IESS conforme a lo que establece la Ley y las disposiciones del Consejo Directivo del IESS.

La tasa de aportación que hasta antes de la vigencia de esta Ley correspondía al Seguro de Cesantía, pasa a constituir el fondo del Seguro de Desempleo.

SEGUNDA.- En caso de que el monto acumulado del Fondo de Cesantía en la cuenta individual de la persona afiliada, hasta antes de la vigencia de la presente ley, se encuentre en garantía de un préstamo quirografario otorgado por el BIESS, continuará como tal hasta su cancelación total.

El fondo de cesantía acumulado hasta antes de la vigencia de esta ley y la aportación personal (del 2%) del fondo del seguro de desempleo, servirán como garantía para el otorgamiento de créditos quirografarios por el BIESS, para lo cual éste último reglamentará los mecanismos correspondientes.

Para los casos de las licencias o permisos previstos en esta ley, la aplicación al Fondo de Cesantía comprenderá los fondos no comprometidos.

TERCERA. - Las personas jubiladas que retomen las actividades productivas y que se afilien al IESS, no requieren aportar a este seguro de desempleo toda vez que cuentan con los ingresos provenientes de su jubilación ni tendrán acceso a esta contingencia.”

CAPÍTULO IV

Reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público

Artículo 8.- En el artículo 28 efectúense las siguientes reformas:

1. Al final del literal d) elimínese “y,”;
2. Al final del literal e) sustitúyase el punto “.” por “; y,”
3. Incorpórese al final un literal con el siguiente texto:

“f) Concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los servidores públicos hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente literal, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos ocasionales que se celebraren con un nuevo servidor público, para reemplazar en el puesto de trabajo al servidor en uso de la licencia o permiso previstos en este literal, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire.”

CAPÍTULO V

Reformas a la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Artículo 9.- A continuación del artículo 2 añádase el siguiente inciso:

“Los recursos de las administradoras del IESS, así como aquellos saldos disponibles en cuentas, podrán ser invertidos a través del BIESS siempre y cuando se cuente con recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones.”

Artículo 10.- A continuación del artículo 7 añádase el siguiente inciso:

“Los rendimientos de las inversiones deberán ser capitalizados en cada uno de los fondos a los que pertenecen los recursos. En el caso de la administradora general se distribuirá a cada uno de los seguros especializados en proporción a las tasas de aportación vigentes.”

DISPOSICIONES TRANSITORIAS PRIMERA.- Para cubrir el componente fijo del Seguro de Desempleo equivalente al 1%, el Estado Central garantizará los recursos necesarios para los trabajadores que hubiesen estado bajo relación de dependencia y que se encuentran en situación de desempleo, dentro del período comprendido entre el primero de enero de 2016 hasta antes de la vigencia de esta ley, excepto aquellos que se hubiesen acogido a la jubilación o hubieren presentado su renuncia voluntaria.

SEGUNDA - En el plazo de treinta (30) días a partir de la vigencia de esta ley, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expedirá la normativa necesaria para su aplicación.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS Y DEROGATORIAS PRIMERA. - En el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, a continuación de la letra e) añádase el siguiente texto: “f) Seguro de Desempleo”.

SEGUNDA. - En el artículo 10 letra b) de la Ley de Seguridad Social a continuación de la palabra “cesantía” añádase “Seguro de Desempleo”.

TERCERA.- En el artículo 10 letra h de la Ley de Seguridad Social elimínese el texto que consta después de la frase “permanente, total y absoluta”.

CUARTA.- En el artículo 17 de la Ley de Seguridad Social después de la palabra “cesantía”, añádase “, Seguro de Desempleo”.

QUINTA. - En el primer artículo innumerado del Capítulo III, Título (...) “Del Régimen de Pensiones del trabajo no remunerado del hogar” añadido a continuación del artículo 219 de la Ley de Seguridad Social por efecto de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Hogar, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 483 de 20 de abril de 2015 sustitúyase la palabra “sesenta” por “sesenta y cinco”.

SEXTA.- En la Ley de Seguridad Social deróguense los artículos 276, 277, 278, 283 y los artículos innumerados segundo y tercero incorporados a continuación de este último mediante la Ley que reforma la de Seguridad Social publicada en Suplemento del Registro Oficial No. 644 de 29 de julio de 2009.

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones de la presente Ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el **Registro Oficial**.

Dado y suscrito en la sede de la **Asamblea Nacional**, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los diecisiete días del mes de marzo de dos mil dieciséis.

f.) **GABRIELA RIVADENEIRA BURBANO** Presidenta

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDÓÑEZ Prosecretario General

PALACIO NACIONAL, EN SAN FRANCISCO DE QUITO, DISTRITO METROPOLITANO, A VEINTE Y DOS DE MARZO DE DOS MIL DIECISEIS. SANCIÓNASE Y PROMÚLGUESE

f.) **RAFAEL CORREA DELGADO** PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Es copia del original, en trece hojas útiles.- LO CERTIFICO.

Quito, 22 de marzo de 2016.

f.) Dr. Alexis Mera Giler, SECRETARIO GENERAL JURÍDICO, PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.

(Nacional, LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, 2016)

2.22 NORMATIVA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.

TITULO I DEL TRABAJO JUVENIL

Art. 1.- Definición.- Se consideran **contratos juveniles aquellos que se suscriban con personas entre 18 a 26 años,** indistintamente de que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años.

Art. 2.- Requisitos.- Con el fin de acogerse al beneficio contemplado en el Artículo 34.3 del Código del Trabajo, **el contrato con jóvenes entre 18 a 26 años deberá celebrarse por escrito y registrarse** en el Sistema Informático del Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, a efectos de acogerse al beneficio respecto del Artículo 34.3 del Código del Trabajo, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa; de igual manera, se considerará sustitución, y no tendrán derecho a acogerse al beneficio únicamente los casos de reemplazos que se hagan para ocupar el lugar de trabajadores que hayan sido despedidos o que hayan obtenido visto bueno en contra del empleador.

Art. 3.- Del número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados laboralmente en cada empresa.- **El número mínimo de trabajadores jóvenes** que debe vincular cada empresa respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal resultará de **aplicar el siguiente cuadro, en función de su actividad:**

Actividad	Número
1. AGRICULTURA Y PLANTACIONES	3 por cada 10
2. PRODUCCIÓN PECUARIA	2 por cada 10
3. PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA	3 por cada 10
4. MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS	3 por cada 10
5. TRANSFORMACIÓN DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA)	3 por cada 10
6. PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS	2 por cada 10
7. PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS	2 por cada 10
8. METALMECÁNICA	1 por cada 10
10. PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO	2 por cada 10
11. VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERÍAS Y SUS PARTES	1 por cada 10
12. TECNOLOGÍA: HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TIC'S)	3 por cada 10
13. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	1 por cada 10
14. CONSTRUCCIÓN	2 por cada 10
15. COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS	3 por cada 10
16. TURISMO Y ALIMENTACIÓN	3 por cada 10
17. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA	1 por cada 10
18. SERVICIOS FINANCIEROS	2 por cada 10
19. ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS	3 por cada 10
20. ENSEÑANZA	1 por cada 10
21. ACTIVIDADES DE SALUD	2 por cada 10
22. ACTIVIDADES COMUNITARIAS	2 por cada 10

El número de jóvenes a contratarse se calculará de manera proporcional en relación al aumento neto de contratos.

Para la verificación de la obligación **se tomará en cuenta la edad del trabajador** o trabajadora al momento de su vinculación.

Las empresas con menos de 50 trabajadores no estarán sujetas a control respecto de un porcentaje mínimo de empleo juvenil.

El incumplimiento de este porcentaje será sancionado de acuerdo con lo señalado en el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a que está obligada cada empresa.

Art. 4.- Devolución del aporte patronal.- En caso de **desvinculación del trabajador joven antes de cumplir doce meses de trabajo, el empleador deberá devolver** en el plazo máximo de 30 días **el monto subvencionado por el Estado.**

En caso de que se produzca la desvinculación, previo a que se cumplan 12 meses de trabajo, no se procederá con la devolución del valor subsidiado por el Estado, únicamente en los siguientes casos: Desvinculación por desahucio presentado por el trabajador, muerte o visto bueno en contra del trabajador.

TITULO II DE LAS PASANTÍAS EN LAS INSTITUCIONES, EMPRESAS Y FUNDACIONES DEL SECTOR PRIVADO

Art. 5.- Definición.- **Se consideran pasantías las prácticas pre-profesionales que realizan los estudiantes de Instituciones de Educación Superior** en empresas del sector privado, instituciones y fundaciones **con el fin de aplicar sus conocimientos, desarrollar sus destrezas y habilidades** específicas necesarias **para el desempeño de su futura profesión.**

Art 6.- Porcentajes mínimos de inclusión.- **Las empresas con más de 100 trabajadores estables, estarán obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 2% de sus trabajadores que tengan título profesional.** El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se calculará respecto de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se podrá cumplir en cualquier época del año teniendo en cuenta que

los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses. El incumplimiento de este porcentaje será sancionado de conformidad con el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que falte para completar el número a que está obligada cada empresa.

TITULO III JORNADA PROLONGADA DE TRABAJO

Art. 7.- **Ámbito.**- La jornada prolongada de trabajo permite que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de cuarenta horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en cinco días de la semana, siempre que se garantice el descanso obligatorio previsto en el artículo 51 del Código de Trabajo.

Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo. Se podrá acceder a esta jornada, únicamente cuando exista un pacto por escrito; esta jornada se realizará de manera excepcional, y por ende no podrá prolongarse por más de 6 meses en cada periodo fiscal, salvo expresa renovación del acuerdo entre las partes.

Se excluye de éste tipo de jornada a las y los adolescentes, mujeres embarazadas y personas que por su discapacidad no pueden laborar en jornada prolongada. Así como las personas que laboran en el subsuelo y en trabajos que debido a su actividad solo puedan realizarse por un determinado tiempo.

Art. 8.- **Aceptación de Jornada Prolongada.**- Para que proceda la aplicación de la jornada prolongada debe presentarse al Director Regional de Trabajo o del delegado provincial del Ministerio del Trabajo, adjuntando la siguiente documentación:

Acuerdo firmado entre las partes, en el que se debe especificar la nueva jornada de trabajo a cumplirse, el horario en el que se laborará, los días en los que realizará su labor, el periodo

que durará esta nueva jornada de trabajo y la garantía de cumplimiento de un mínimo de 48 horas consecutivas de descanso; una vez verificados estos requisitos se aprobará de manera inmediata, caso contrario ésta será negada; siendo susceptible de presentar una nueva petición cumpliendo los requisitos señalados en este acuerdo.

En cualquier caso, la autoridad de Trabajo, pondrá en conocimiento del Sindicato u Organización de Trabajadores, en caso de existir, su resolución respecto de la petición.

TITULO IV JORNADA REDUCIDA DE TRABAJO

Art 9.- Ámbito Jornada reducida de trabajo.- En este título se regula la figura establecida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, **únicamente pueden someterse a esta modalidad de trabajo las empresas que justifiquen que dicha medida resulta necesaria**, por circunstancias en que sea imprescindible **reducir temporalmente los costos o gastos de la empresa** para garantizar su adecuado desenvolvimiento.

Art. 10.- Presentación y trámite para acogerse a jornada reducida de trabajo.- **Los empleadores**, en caso de que decidan adoptar la medida, **deberán presentar ante las Direcciones Regionales de Trabajo la respectiva solicitud** que contendrá:

1. **Designación de la autoridad** administrativa a la que se dirige la petición.
2. **Nombre completo de la empresa** empleadora y de su representante legal.
3. **Exposición de motivos** que hacen necesaria la figura.
4. **Plan de austeridad a ejecutarse en la empresa**, por medio del cual se pretenda cambiar el estado de la misma, incluyendo las medidas adicionales que se hayan tomado o vayan a tomarse para enfrentar la situación que motiva la reducción de la jornada.
5. **Especificación del tiempo** que va a durar la reducción de la jornada.

6. **Horario en el que se va a cumplir la jornada de trabajo.**

En casos de fuerza mayor, no será necesaria la presentación de lo descrito en el numeral 4.

Art. 11.- Documentos que se debe adjuntar a la solicitud.-

Los documentos que deberán ser presentados a fin de que se pueda justificar la reducción de ingresos de la empresa o las pérdidas que ha tenido, deben ser al menos los siguientes:

1. **Acuerdo entre las partes**, debidamente firmado.
2. **Última declaración del impuesto a la renta pagado.**
3. **Seis últimas declaraciones** del impuesto al valor agregado.
4. Documento que demuestre **encontrarse al día en las aportaciones** patronales.

En casos de fuerza mayor, no será necesaria la presentación de lo descrito en los numerales 2 y 3.

Art. 12.- De la solicitud y el procedimiento.- **Una vez que se haya ingresado la solicitud junto con los documentos anexos, la o el Director Regional de Trabajo y Servicio Público deberá verificar el cumplimiento de toda la información** y documentación que consta detallada en los artículos 10 y 11 del presente acuerdo.

Art. 13.- Complementación de la solicitud.- **Si la solicitud no fuere clara o no reuniere los requisitos** establecidos en los artículos 10 y 11 del presente acuerdo, **se dispondrá que se aclare y complete en el término de 3 días**; en caso de no presentar lo solicitado, se tendrá como no presentada la solicitud.

Art. 14.- Tiempo para resolver.- En el **término máximo de tres días, la o el Director Regional de Trabajo y Servicio Público resolverá motivadamente sobre la pertinencia de la aplicación de la reducción de la jornada;** en caso de ser favorable su resolución se aplicará de manera inmediata, en caso de que no se emita la resolución respectiva en el término establecido, se entenderá que dicho pedido ha sido autorizado.

Si la información consignada a la solicitud, no demuestra la necesidad de la reducción de jornada laboral, el Director Regional a cargo de la solicitud deberá emitir un informe motivado; este informe deberá ser puesto en conocimiento del peticionario y de la o el Subsecretario de Trabajo, quien en el término de 30 días resolverá definitivamente sobre la pertinencia de la medida y podrá requerir la información necesaria para verificar la misma. Si en dicho término no se ratifica la negativa de la implementación de la medida, se entenderá que la misma ha sido aprobada.

En cualquier caso, la autoridad de Trabajo, pondrá en conocimiento del Sindicato u Organización de Trabajadores, en caso de existir, su resolución respecto de la petición.

Art. 15.- Renovación de la reducción de la jornada laboral.- **Para la renovación de la medida, el empleador deberá presentar los mismos requisitos y el mismo procedimiento** señalado en los artículos anteriores.

Art. 16.- Control - **Se realizará una inspección bimensual, a la que acudirá un funcionario del Ministerio de Trabajo, a fin de verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores** mientras dura la medida.

TITULO V LA LICENCIA O PERMISO SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS

Art. 17.- Duración de la licencia o permiso sin remuneración.-

Podrán hacer uso de esta licencia o permiso tanto el padre como la madre desde el momento de la terminación de la licencia de maternidad o paternidad establecida en el Código del Trabajo, **hasta la fecha en que se cumplan nueve meses posteriores** a la culminación de la licencia por maternidad o paternidad.

En caso de que se hubiese concedido la licencia por un tiempo menor a 9 meses, **la misma podrá ser extendida por una sola vez**, sin que sobrepase la fecha detallada en el inciso anterior, para lo cual el padre o la madre, deberán ingresar la solicitud con 15 días de anticipación a la culminación del tiempo otorgado en la licencia concedida.

Una vez concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia que establece el inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto; sin embargo, a efectos de recibir los beneficios de cesantía, deberá solicitarse dentro de los tres días posteriores a la terminación de licencia o permiso de paternidad o maternidad.

En caso de que **la trabajadora decida retomar sus labores antes de los 9 meses, deberá notificar su decisión al empleador con al menos 15 días de anticipación.**

La persona que se acoja a esta licencia o permiso tendrá derecho a seguir percibiendo los fondos de reserva conforme lo establece la ley; **así como la decimotercera, decimocuarta remuneración y utilidades de manera proporcional al tiempo trabajado.**

Art. 18.- Estabilidad durante el tiempo de la presente licencia o permiso.-

La o el trabajador que solicite voluntariamente esta licencia o permiso sin remuneración no podrá ser objeto de despido intempestivo. El tiempo en el que los trabajadores hagan uso de esta licencia o permiso, se tomará en cuenta para efectos de la antigüedad.

Si dentro de los de los 90 días posteriores al reintegro de la licencia se produce un despido, la persona trabajadora tendrá derecho a demandarlo como ineficaz.

Art. 19.- Procedimiento para la licencia o permiso sin remuneración.-

La o el trabajador procederá a comunicar de manera escrita al empleador con al menos quince días de anticipación su voluntad de acogerse a la presente licencia o permiso sin remuneración.

En dicha solicitud se deberá **establecer el tiempo por el cual se va a acoger a la licencia o permiso**, el cual concluirá como máximo una vez que se cumplan nueve meses desde la culminación de la licencia de maternidad o paternidad; y **se deberá adjuntar a la solicitud, el certificado de nacimiento del recién nacido, así como el certificado de nacido vivo.**

El empleador quedará obligado a conceder la presente licencia o permiso y lo tomará en consideración para efectuar el respectivo registro en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

DISPOSICIÓN GENERAL PRIMERA.-

En lo referente a las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en la ley y a las resoluciones del Consejo Directivo de dicha entidad.

DISPOSICIÓN GENERAL SEGUNDA.-

La regulación y validación de las pasantías como requisito previo para la obtención de un título otorgado por una institución de educación superior le corresponde al organismo rector de la educación superior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-

Los porcentajes de inclusión de jóvenes y pasantes que constan en el presente acuerdo tendrán en cuenta el total de trabajadores de cada empresa, incluyendo los que tengan en sucursales; y se verificarán luego de un año a partir de la publicación del presente acuerdo en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

Todos los contratos, convenios o licencias que se hubieren suscrito a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, hasta la entrada en vigencia del presente acuerdo, también gozarán de todos los beneficios contemplados en las reformas al Código del Trabajo y este acuerdo; a tal efecto registrarán los contratos en el Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el plazo máximo de 30 días a partir de la vigencia de este acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL.-

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 29 de junio de 2016.

(TRABAJO, 2016)

2.23 DEMANDAS PRESENTADAS ANTE LA CORTE CONSTITUCIONAL.-

Número de Caso: 0020-16-IN Fecha: 2016-04-12

ACTOR:

LUIS ANTONIO POSSO SALGADO, JUPITER ANDRADE, BAYRON PACHECO, FANNY URIBE Y MARÍA DÍAZ, ASAMBLEISTAS.

INGRESO: 2016-04-12

ACCION PUBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD DE ACTOS NORMATIVOS, MEDIANTE LA CUAL LUIS ANTONIO POSSO SALGADO, JUPITER GOZOSO DE LA CRUZ ANDRADE VARELA, BAYRON EDUARDO PACHECO ORDO?EZ, FANNY ESTHER URIBE LOPEZ Y MARIA GABRIELA DIAZ COKA, ASAMBLEISTAS EN REPRESENTACION DE LAS PROVINCIAS DE IMBABURA, MANABI, CA?AR, GALAPAGOS Y PASTAZA, POR SUS PROPIOS DERECHOS E INTEGRANTES DEL PARTIDO AVANZA, **SOLICITAN SE DECLARE LA INCONSTITUCIONALIDAD POR LA FORMA DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO**, PUBLICADA EN EL SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL No. 720 DE 28 DE MARZO DEL 2016 Y POR EL FONDO DE LOS ARTICULOS 4, 6 Y LAS DISPOSICIONES REFORMATORIAS Y DEROGATORIAS SEGUNDA Y CUARTA DE LA MISMA LEY

(INCONSTITUCIONALIDAD, 2016).

Número de Caso: 0018-16-IN Fecha: 2016-04-06

ACTOR:

JAIME OSWALDO ARCINIEGA AGUIRRE, EDISON IBARRA, MARCELO SOLÓRZANO Y DAVID HURTADO PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO.

INGRESO: 2016-04-06

ACCION PUBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD DE ACTOS NORMATIVOS, MEDIANTE LA CUAL JAIME OSWALDO ARCINIEGA AGUIRRE, EDISON FERNANDO IBARRA SERRANO, MARCELO SOLORZANO AVILES Y DAVID REMIGIO HURTADO CHACON, POR SUS PROPIOS DERECHOS Y REPRESENTANTES DEL PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO, **SOLICITAN SE DECLARE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 2, 4, 6 Y 7 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO,** PUBLICADA EN EL SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL No. 720 DE 28 DE MARZO DEL 2016.

(INCONSTITUCIONALIDAD, 2016)

Número de Caso: 0016-16-IN Fecha: 2016-03-30

ACTOR:

GEOVANNI JAVIER ATARIHUANA AYALA, DIRECTOR DE UNIDAD POPULAR Y MILTON RODRIGO GUALAN JAPA, ASAMBLEISTA POR LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE DIRECTOR UNIDAD POPULAR.

INGRESO: 2016-03-30

ACCION PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD DE ACTOS NORMATIVOS, MEDIANTE LA CUAL GEOVANNI JAVIER ATARIHUANA AYALA, DIRECTOR DE UNIDAD POPULAR Y MILTON RODRIGO GUALAN JAPA, ASAMBLEISTA POR LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE, **SOLICITAN SE DECLARE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 2, 4 Y 6 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO**, PUBLICADA EN EL PRIMER SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL No. 720 DE 28 DE MARZO DEL 2016.

(INCONSTITUCIONALIDAD, 2016)

Número de Caso: 0017-16-IN Fecha: 2016-04-04

ACTOR:

PABLO ANIBAL SERRANO CEPEDA, CEOSL, MESIAS TATAMUEZ, CEDOCUT, EDGAR SARANGO, CTE, JOSE VILLAVICENCIO, UGTE, ENMA PALACIOS, UNE, NELSON ERAZO, FRENTE POPULAR, EDUARDO MOSQUERA, FENOCOPRE PRESIDENTE FRENTE UNITARIO DE TRABAJADORES F.U.T.

INGRESO: 2016-04-04

ACCION PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD DE ACTOS NORMATIVOS, MEDIANTE LA CUAL PABLO ANIBAL SERRANO CEPEDA, PRESIDENTE DE LA CEOSL Y PRESIDENTE DEL FUT, MESIAS TATAMUEZ MORENO, PRESIDENTE DE LA CEDOCUT, EDGAR SARANGO CORREA, PRESIDENTE DE LA CTE, JOSE VILLAVICENCIO CAÑAR, PRESIDENTE DE LA UGTE, ENMA ROSANA PALACIOS BARRIGA, PRESIDENTA DE LA UNE NACIONAL, NELSON ARMANDO ERAZO HIDALGO, PRESIDENTE DEL FRENTE POPULAR Y EDUARDO MOSQUERA CASTILLO, PRESIDENTE DE LA FENOCOPRE, **SOLICITAN SE DECLARE LA INCONSTITUCIONALIDAD POR LA FORMA Y POR EL FONDO DE LOS ARTÍCULOS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Y 8 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO,** PUBLICADA EN EL REGISTRO OFICIAL No. 720 DE 28 DE MARZO DEL 2016.

(INCONSTITUCIONALIDAD, 2016)

2.24 JURISPRUDENCIA – SENTENCIAS DE CORTE NACIONAL.-

PONENCIA DRA. MARIANA YUMBAY YALLICO.

LA SALA DE LO LABORAL, DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.

Quito, 05 de abril del 2013, a las 11H00.-

Nos encontramos viviendo en un nuevo modelo de Estado Constitucional de Derechos y Justicia, totalmente garantista; “el garantismo, bajo este aspecto, es la otra cara del constitucionalismo, dirigida a establecer las técnicas de garantías idóneas y a asegurar el máximo grado de efectividad a los derechos constitucionalmente reconocidos.

PONENCIA DR. JORGE BLUM CARCELEM.-

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA LABORAL.-

Quito, 31 de mayo de 2013.- Las 14h45

La Constitución de la República, que se refieren a que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas; sobre la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, sobre el principio in dubio pro labore; y, sobre la prohibición a toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades habituales de la empleadora, la contratación por horas o cualquier otra que afecte el derecho de las personas trabajadoras, el fraude, la simulación, o enriquecimiento injusto en materia laboral.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 31 de enero del 2013, a las 10h25.-

La seguridad social adquiere señalada importancia en la medida en que, como lo ha demostrado la historia reciente del constitucionalismo, la materialización del **principio de la dignidad humana y la primacía de los derechos fundamentales** que hacen posible el real goce de las libertades inscritas en el texto constitucional, solo tienen sentido en la medida que existe una organización estatal que promueva el florecimiento de las condiciones en las que puedan desarrollarse plenamente.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 22 de enero del 2013, a las 09h00.-

5.3.1. El Mandato Constituyente N° 8 eliminó la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, por ser formas de **precarización** de las relaciones laborales, para ello dispuso que aquellos trabajadores que venían desempeñando sus actividades bajo la modalidad por horas a partir del 1 de mayo del 2008, de manera obligatoria se contratarán bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo. Cabe destacar que la tercerización, la intermediación laboral y la contratación por horas, eran formas de contratación laboral distintas y no se las puede confundir, siendo las dos primeras formas de contratación indirecta en que la relación jurídica era de carácter triangular, en tanto que la tercera es una forma de contratación directa pero de tiempo indeterminado, en que el trabajador no tenía **estabilidad en su puesto de trabajo**.

JUEZA PONENTE: DRA. MARÍA DEL CARMEN ESPINOZA VALDIVIEZO.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA DEL ECUADOR SALA DE LO LABORAL

Quito, 08 de mayo de 2013, las 11h10

La mayoría de **personas se valen de su fuerza de trabajo** para participar del sistema productor de bienes y servicios y recibir como contraprestación lo necesario para su sustento y realización personal. De no estar **protegida la permanencia del trabajador** puede verse sometido, privado de un día para otro de su ingreso alimentario, que **en períodos de crisis compromete su realización como ser humano.**

PONENCIA DEL DR. JOHNNY AYLUARDO SALCEDO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 14 de junio de 2012, las 10h30

El Estado Social, más aun el **Estado constitucional de derechos y justicia, garantiza la permanencia de los trabajadores en sus fuentes de trabajo y propende a evitar cualquier tipo de abuso del empleador** por arbitrariedad o discrecionalidad, por ese motivo impulsa, constitucionalmente **el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo** y, además, **prohíbe toda forma de precarización** en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora **que afecte los derechos de las personas trabajadoras.**

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 11 de mayo de 2012, las 10h33

El sentido del **derecho a la estabilidad** o de aplicación del **principio de continuidad** es uno solo: **lograr la mayor cantidad posible de permanencia del trabajador en su lugar de trabajo para que este no se vea expuesto a las vicisitudes del desempleo.** Esa mayor cantidad posible de tiempo de permanencia en su puesto de trabajo se encuentra regulada por las condiciones pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo que constituye ley para las partes.

JUEZA PONENTE: DOCTORA GLADYS TERÁN SIERRA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL

Quito, 16 mayo de 2012, a las 09h25

Los beneficios pactados en la contratación colectiva traen como consecuencia su incorporación a los contratos individuales de cada uno de los trabajadores amparados, de tal manera que estos **subsisten y se prolongan en el tiempo por constituirse en derechos adquiridos,** más aun dentro del **Estado constitucional de derechos y justicia,** en que los **derechos** contenidos en la Constitución **tienen el carácter de progresivos** prohibiéndose expresamente su **regresividad,** de manera especial al y tratarse de personas que han contribuido con su esfuerzo al desarrollo de la industria y progreso del país y que se han acogido a su derecho a la jubilación y que la pensión de jubilación, en la mayoría de los casos, se constituye en el único medio de subsistencia.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 18 de abril de 2013, las 09h15

El Art. 11 de la Constitución de la República numerales 2, 5 y 8, hace referencia al principio de igualdad y no discriminación; todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades; en materia de **derechos y garantías constitucionales**, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, tienen obligación de aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia, y, por fin la **progresividad** esto es que el contenido de **los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias** para su pleno **reconocimiento y ejercicio**.

PONENCIA DR. JORGE BLUM CARCELEM.-

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 14 de enero del 2014, las 10h10.

En observancia al cambio de paradigma de la Constitución de 2008, en la que se privilegian todos los derechos, además, por el principio **de progresividad** y en este caso específico, **la protección de la que gozan los trabajadores**, en razón de constituirse el **trabajo, en un derecho y deber social**, fuente de realizaciones personales, este tribunal entra a conocer respecto a la alegación de falta de motivación, advirtiendo que no existe tal falta de motivación, toda vez que el tribunal ad quem en su sentencia identifica las normas respecto al desistimiento, y analiza las razones por las que quien desistió no pueda volver a demandar.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 15 de febrero del 2013, a las 09h45.-

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo **derecho a los seguros en caso de desempleo**, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”

PONENCIA DR. JORGE BLUM CARCELEM.-

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL

Quito, 04 de junio de 2013. A las 13h55

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece en su Art. 25, numeral 2do, según el cual tanto la maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 10, numeral 2do., del cual somos suscriptores en su Art. 10, numeral 2º, señaló a los Estados Partes el deber de “**conceder especial protección a las madres** durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, además de la concesión de **licencia con remuneración** o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período...”

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados partes, entre éstos Ecuador, se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos y omisiones contra las embarazadas y asegurar la efectividad

de su **derecho a trabajar; prohibiéndose el despido** por motivo del embarazo e implementándose **la licencia de maternidad con sueldo pagado** o prestaciones sociales similares, **sin que implique pérdida del empleo**, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales, Art. 11, numeral 2º., literales a y b.

Además, la Organización Mundial del Trabajo OIT, desde el año 1952 R.095, en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra, adopta el 28 de junio de ese año la Recomendación sobre la protección de la Maternidad; años más tarde en 1958 en Convenio sobre la discriminación, (núm. 111), contiene una definición específica del término “discriminación” y anima a los Estados miembros de la OIT, a fin de **eliminar cualquier tipo de discriminación** con respecto al **empleo y la ocupación**, aunque no incluye específicamente el **embarazo y la maternidad**.

En el Convenio No. 103, que está ratificado por el Ecuador, protegen la maternidad, **estableciéndose una duración de la licencia por 12 semanas, con un porcentaje del 100%**, correspondiéndole a la Seguridad Social un 75% y el 25% restante al empleador.

El Convenio 183, en sus Arts. 8 y 9, garantiza la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo, la **licencia de maternidad** y un período determinado después del reintegro al trabajo, este convenio además, establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que **promuevan el acceso al mercado laboral**; sin embargo, la **protección a la maternidad** pese a los avances que ha tenido, sobre todo en **garantizar a las trabajadoras embarazadas el empleo**, continúa siendo fuente de discriminación, así persiste la destitución de mujeres embarazadas, aun cuando cuentan con la protección legal.

CONJUEZA PONENTE: Dra. Consuelo Heredia Yerovi

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 06 junio del 2012, las 15h40

El Art. 35 numeral 4 de la Constitución Política de la República en armonía con el artículo 4 del Código del Trabajo, claramente establecen que **los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que cualquier estipulación que lo contrarié será nula**. Al respecto, el Art. 152 establece un derecho irrenunciable para la mujer trabajadora, de doce semanas de **licencia**, que en este caso empezó a recurrir a partir de la fecha de nacimiento de su hijo.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 31 de enero del 2013, a las 10h25.-

Cuando se trate **de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá** al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, **licencia retribuida por maternidad** antes y después del parto”, con estas referencias, este Tribunal recalca, la jerarquía de la seguridad social como derecho fundamental.

PONENCIA DEL DR. JOHNNY AYLUARDO SALCEDO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 23 de noviembre de 2012 las 09h00.

La relación será ajena al ámbito del derecho del trabajo cuando el desempeño de las tareas responda a ostentar la condición de administrador, representante jurídico, representante del directorio; será laboral cuando la actividad sea desempeñada por un tercero, dicha relación entre éste y la sociedad es de carácter interno, funciones que están vinculadas a la empresa mediante relación laboral de carácter especial denominados como trabajadores de alta dirección. El trabajo que realiza el gerente, el intermediario, el trabajador del hogar, el agente de comercio, el artista, el escritor de prensa, el técnico el transportista, **el pasante**, el profesional, **deberán estar considerados dentro de las relaciones laborales** de carácter especial para los cuales se debería establecer regímenes especiales ya que por sus actividades profesionales las que por su naturaleza y sus peculiares condiciones dentro de los **procesos productivos** se hace preciso el establecimiento de un régimen específico en donde se **reconozca la existencia de la relación laboral** de carácter especial.

PONENCIA DRA. ROCÍO SALGADO CARPIO

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 18 de febrero de 2013, las 10h10

La Sala destaca dos elementos, en su Art. 4: 1.- La acción de las autoridades públicas a promover la negociación colectiva y 2.- El carácter voluntario del recurso a la negociación, que implica la autonomía de las partes, la vigencia del principio de la buena fe y el compromiso de no recurrir a prácticas desleales o abusivas, a fin de **promover condiciones justas y equitativas de trabajo** y con ello fortalecer la paz social.

PONENCIA DR. JORGE BLUM CARCELEM.-

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.-

Quito, 05 de marzo de 2013. Las 10h40

La Organización Mundial del Trabajo, precisamente fue creada con el fin de precautelar los derechos de los trabajadores, **el mejoramiento de las condiciones de trabajo**, que es uno de sus principales objetivos, entre éstos el salario, que si bien en **algunos países como lo dice la OIT, los salarios han sido elevados, en otros aún existen trabajadores que ganan muy poco.**

En materia de derechos y garantías constitucionales, se estará a la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia.

Velará especialmente por el **respeto a los derechos laborales y reproductivos** para el **mejoramiento de sus condiciones de trabajo** y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. **Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral** contra la mujer.

JUEZ PONENTE: DR. ALFONSO ASDRÚBAL GRANIZO GAVIDIA.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA DEL ECUADOR SALA DE LO LABORAL

Quito, 07 de mayo de 2012, las 14h45

Los trabajadores frente a la crisis que vive el País, **el hecho grave de quedarnos privados de nuestra única fuente de ingresos económicos, tuvimos que resignarnos a que el patrono imponga su voluntad** y firmamos una Acta de Finiquito que es ilegal y espuria porque contiene renuncia de derechos.

CAPÍTULO III

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de la investigación es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento.

Orienta la manera en que vamos a enfocar una investigación y la forma en que vamos a recolectar, analizar y clasificar los datos, con el objetivo de que nuestros resultados tengan validez y pertinencia, y cumplan con los estándares de exigencia científica.

(Significados.com, 2017)

3.2 MÉTODO CUANTITATIVO.-

El método cuantitativo también conocido como investigación cuantitativa, empírico-analítica, racionalista o positivista es aquel que se basa en los números para investigar, analizar y comprobar información y datos; este intenta especificar y delimitar la asociación o correlación, además de la fuerza de las variables, la generalización y objetivación de cada uno de los resultados obtenidos para deducir una población.

Este método es uno de los más utilizados por la ciencia, la informática, la matemática y como herramienta principal las estadísticas. Es decir que los métodos cuantitativos utilizan valores cuantificables como porcentajes, magnitudes, tasas, costos entre muchos otros; entonces se puede declarar que las investigaciones cuantitativas, realizan preguntas netamente específicas y las respuestas de cada uno de los participantes plasmadas en las encuestas, obtienen muestras numéricas.

(Conceptodefinicion.de, 2014)

3.3 MÉTODO CUALITATIVO.-

El método cualitativo es un método científico empleado en diferentes disciplinas, especialmente en las ciencias sociales, como la antropología o la sociología. La investigación cualitativa busca adquirir información en profundidad para poder comprender el comportamiento humano y las razones que gobiernan tal comportamiento.

El método cualitativo investiga los ¿por qué? y los ¿cómo?, no sólo los ¿qué? ¿Dónde? y ¿cuándo? Por esto mismo, en el método cualitativo se utilizan muestras pequeñas, más enfocadas a un tema en particular.

El método cualitativo produce información sólo en los casos particulares que estudia, por lo que es difícil generalizar, sólo se puede hacer mediante hipótesis. Es mediante el método cuantitativo que esas hipótesis pueden ser verificadas valiéndose del método empírico.

La metodología cualitativa se basa en principios teóricos como la fenomenología, la hermenéutica, la interacción social utilizando métodos de recolección de la información que difieren del método cuantitativo al no poder ser plasmados en números. La idea es explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los protagonistas.

(Tendenzias.com, 2015)

3.4 MÉTODO INDUCTIVO.-

El método inductivo es un proceso en que a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados.

El método inductivo utiliza la observación directa de los fenómenos, la experimentación y el estudio de las relaciones que existen entre ellos.

Inicialmente, se separan los actos más elementales para examinarlos en forma individual, se observan en reacción con fenómenos similares, se formulan hipótesis y a través de la experimentación se contratan.

(Amador, 2017)

3.5 MÉTODO DEDUCTIVO.-

Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal. El método deductivo consta de las siguientes etapas:

Determina los hechos más importantes en el fenómeno por analizar.

Deduce las relaciones constantes de naturaleza uniforme que dan lugar al fenómeno.

Con base en las deducciones anteriores se formula la hipótesis.

Se observa la realidad para comprobar la hipótesis.

Del proceso anterior se deducen leyes.

Mientras que el método inductivo se parte de los hechos para hacer inferencia de carácter general, en el método deductivo se parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento.

(Amador, 2017)

TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

3.6 ENCUESTAS.-

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

Varios autores llaman cuestionario a la técnica misma. Los mismos u otros, unen en un mismo concepto a la entrevista y al cuestionario, denominándolo encuesta, debido a que en los dos casos se trata de obtener datos de personas que tienen alguna relación con el problema que es materia de investigación.

(RRPP.NET, 2017)

3.7 ENTREVISTAS.-

Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difícil conseguir.

(RRPP.NET, 2017)

3.8 POBLACIÓN.-

El Foro Nacional de Abogados, registra en cada una de las provincias del país su respectiva cantidad de Abogados, teniendo como resultado total 66,495 equivalente al 100% del Universo investigado.

COMPOSICION	CANTIDAD	PARTICIPACION
COSTA	COSTA	COSTA
ESMERALDA	1,575	2%
MANABI	4,718	7%
GUAYAS	16,556	21%
SANTA ELENA	614	1%
LOS RIOS	2,282	4%
EL ORO	3,337	5%
SIERRA	SIERRA	SIERRA
CARCHI	498	1%
IMBABURA	1,357	2%
PICHINCHA	17,602	27%
SANTO DOMINGO	1,382	2%
COTOPAXI	1,067	2%
TUNGURAHUA	2,714	4%
BOLIVAR	1,316	2%
CHIMBORAZO	1,908	3%
CAÑAR	1,352	2%
AZUAY	3,939	5%
LOJA	1,179	1%
AMAZONIA	AMAZONIA	AMAZONIA
SUCUMBOS	410	1%
ORELLANA	439	1%
NAPO	438	1%
PASTAZA	331	1%
MORONA SANTIAGO	392	1%
ZAMORA CHINCHIPE	418	1%
TOTAL	66,495	100%

Conforme a la delimitación del problema, se trabajara con la población de Abogados registrados en la provincia del Guayas, por motivos de accesibilidad, siendo por esto que se desarrollara las encuestas con los 16.556 Abogados registrados al mes de Octubre del 2017:

COMPOSICION	CANTIDAD	PARTICIPACION
Abogados de Guayaquil	16.006	96%
Abogados demas Cantones	550	4%
Total	16.556	100%

Fuente: Foro de Abogados de la Función Judicial – 2017.

3.9 MUESTRA.-

A) Conforme a la fórmula de la población finita, la cual se utiliza en universos de menos de cien mil personas constantes, se considera para esta muestra a los Abogados de la provincia del Guayas y que los mismos se encuentran registrados en el Foro de Abogados de la Función Judicial – 2017

El nivel de confianza de los datos que se analizaran será del 95%, tendrá un 5% de margen de error y tendrá un 50% de probabilidades de éxito, con la siguiente fórmula:

$$\frac{Z^2 o^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 o^2}$$

DONDE:

n = Tamaño de la muestra

N = Población 16556

Z² = Nivel de confianza 95% (1,96)²

e² = Margen de error 5% (0,05)² (0,5)²

P = Probabilidad de ocurrencia 0,5

Q = Probabilidades de no ocurrencia 0,5

$$n = \frac{1,96^2 \times (0,5)^2 \times 16556}{(0,05)^2 (16556 - 1) + 1,96^2 \times (0,5)^2}$$

$$n = \frac{0,9604 \times 16556}{41,3875 + 0,9604}$$

$$n = \frac{15900,3824}{42,3479}$$

$$n = 375,47$$

$$n = 375$$

3.10 ENCUESTA A LOS ABOGADOS DEL GUAYAS.-

TEMA: "ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN"

RESPUESTAS:

- A) TOTALMENTE DE ACUERDO
- B) DE ACUERDO
- C) EN DESACUERDO
- D) TOTALMENTE EN DESACUERDO

**FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS.-
UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO.-

Objetivo: Consultar entre los Abogados del Guayas registrados en el Foro de Abogados del Guayas, sobre cuál es su criterio con respecto a esta Ley.-

#	Cuestionario de Preguntas	Posibles Respuestas			
		A	B	C	D
1	¿Está de acuerdo que en el país se aplica el principio laboral "a igual trabajo, igual remuneración"?	7	37	187	144
2	¿Está de acuerdo con que un pasante gane aproximadamente USD 180.00 por 30 horas semanales al mes?	39	14	253	69
3	¿Está de acuerdo con que se les haya impuesto por ley a los empleadores contratar personal juvenil?	190	101	60	24
4	¿Está de acuerdo que al exigir la contratación de personas jóvenes se está vulnerando la libertad de contratación?	48	86	217	24
5	¿Está de acuerdo que un trabajador en general gane al menos una remuneración básica mensualmente?	305	12	49	9
6	¿Está de acuerdo con que al trabajador se le disminuya hasta 2 horas diarias de labores y con esto reducir su remuneración mensual?	80	13	145	137
7	¿Está de acuerdo con un permiso o licencia por maternidad / paternidad para garantizar los derechos de los niños?	328	31	10	6
8	¿Está de acuerdo con que los padres / madres de familia puedan solicitar una licencia / permiso de hasta 9 meses sin remuneración?	78	15	135	147
9	¿Está de acuerdo que se haya creado un seguro de desempleo tomando los fondos de cesantía?	180	69	57	69
10	¿Está de acuerdo con que una persona desempleada tenga que esperar 60 días para solicitar el seguro de desempleo?	25	10	57	283

TOTAL: 375 PERSONAS ENCUESTADAS EN CADA PREGUNTA.-

3.11 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

1. ¿Está de acuerdo que en el país se aplica el principio laboral "a igual trabajo, igual remuneración"?

Tabla 1.1. Sobre el principio "igual trabajo, igual remuneración".

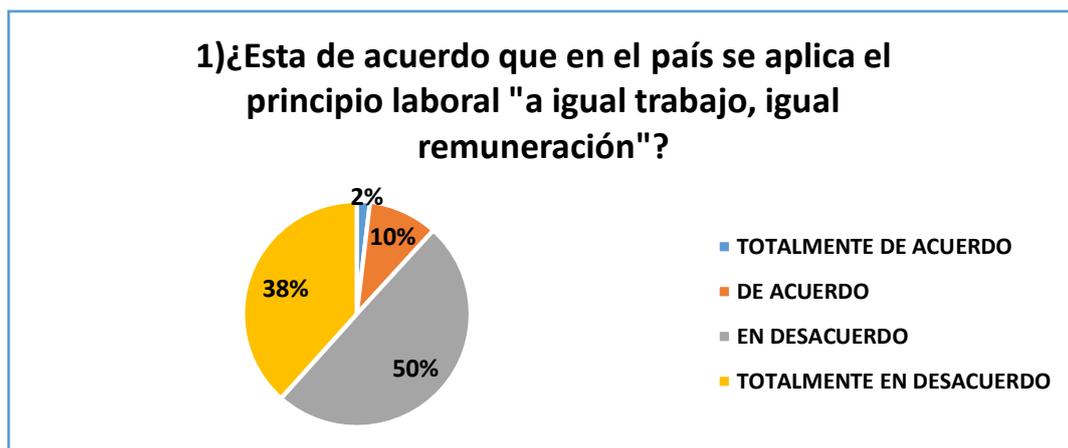
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
<i>TOTALMENTE DE ACUERDO</i>	7	2%
<i>DE ACUERDO</i>	37	10%
<i>EN DESACUERDO</i>	187	50%
<i>TOTALMENTE EN DESACUERDO</i>	144	38%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 1

Sobre el principio "igual trabajo, igual remuneración".



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 2% de los encuestados muestran un total acuerdo con el actual principio "igual trabajo, igual remuneración", un 10% dicen estar de acuerdo, mientras que el 50% muestra un desacuerdo y por último el 38% dicen estar totalmente en desacuerdo.

2. ¿Está de acuerdo con que un pasante gane aproximadamente USD 180.00 por 30 horas semanales al mes?

Tabla 2.1. Sobre los \$ 180 que recibe como sueldo un pasante por 30 horas semanales al mes.

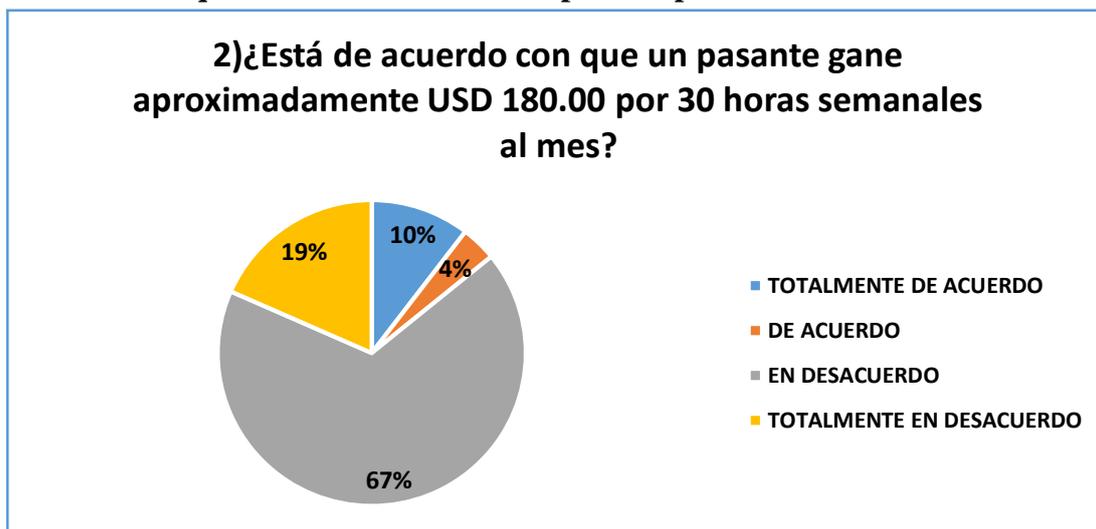
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	39	10%
DE ACUERDO	14	4%
EN DESACUERDO	253	67%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	69	19%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 2

Sobre los \$ 180 que recibe como sueldo un pasante por 30 horas semanales al mes.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 10% de los encuestados muestran un total acuerdo con los \$ 180 que recibe como sueldo un pasante por 30 horas semanales al mes, un 4% dicen estar de acuerdo, mientras que el 67% muestra un desacuerdo y por último el 19% dicen estar totalmente en desacuerdo.

3. ¿Está de acuerdo con que se les haya impuesto por ley a los empleadores contratar personal juvenil?

Tabla 3.1. Sobre la contratación de personal juvenil por parte de los empleadores.

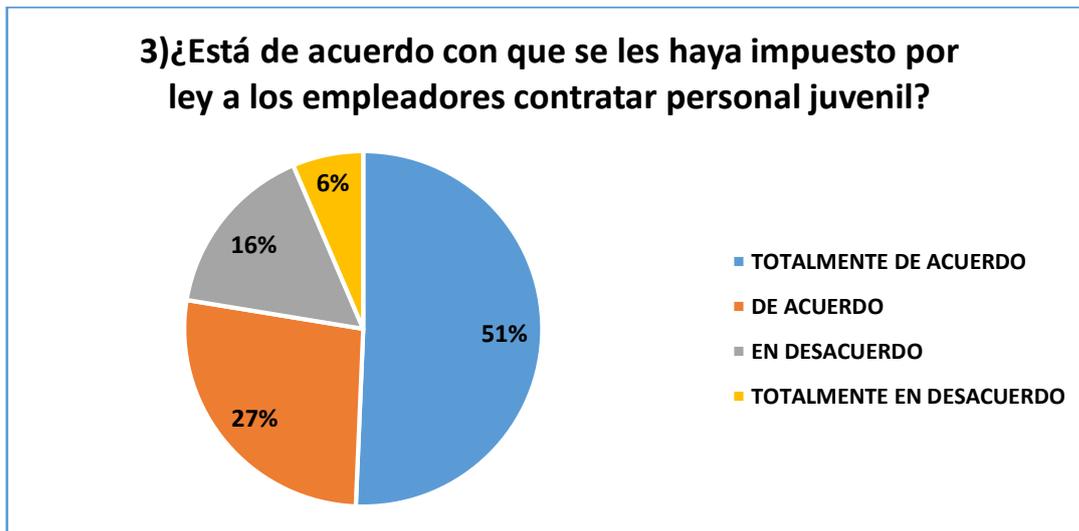
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	190	51%
DE ACUERDO	101	27%
EN DESACUERDO	60	16%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	24	6%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 3

Sobre la contratación de personal juvenil por parte de los empleadores.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 51% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre la contratación de personal juvenil por parte de los empleadores, un 27% dicen estar de acuerdo, mientras que el 16% muestra un desacuerdo y por último el 6% dicen estar totalmente en desacuerdo.

4. ¿Está de acuerdo que al exigir la contratación de personas jóvenes se está vulnerando la libertad de contratación?

Tabla 4.1. Sobre la contratación de personal juvenil y la vulnerabilidad de la libertad de contratación.

ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	48	13%
DE ACUERDO	86	23%
EN DESACUERDO	217	58%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	24	6%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 4

Sobre la contratación de personal juvenil y la vulnerabilidad de la libertad de contratación.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 13% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre la contratación de personal juvenil y la vulnerabilidad de la libertad de contratación, un 23% dicen estar de acuerdo, mientras que el 58% muestra un desacuerdo y por último el 6% dicen estar totalmente en desacuerdo.

5. ¿Está de acuerdo que un trabajador en general debe ganar al menos una remuneración básica mensualmente?

Tabla 5.1. Sobre la remuneración básica que deben percibir los trabajadores para sobrevivir mensualmente.

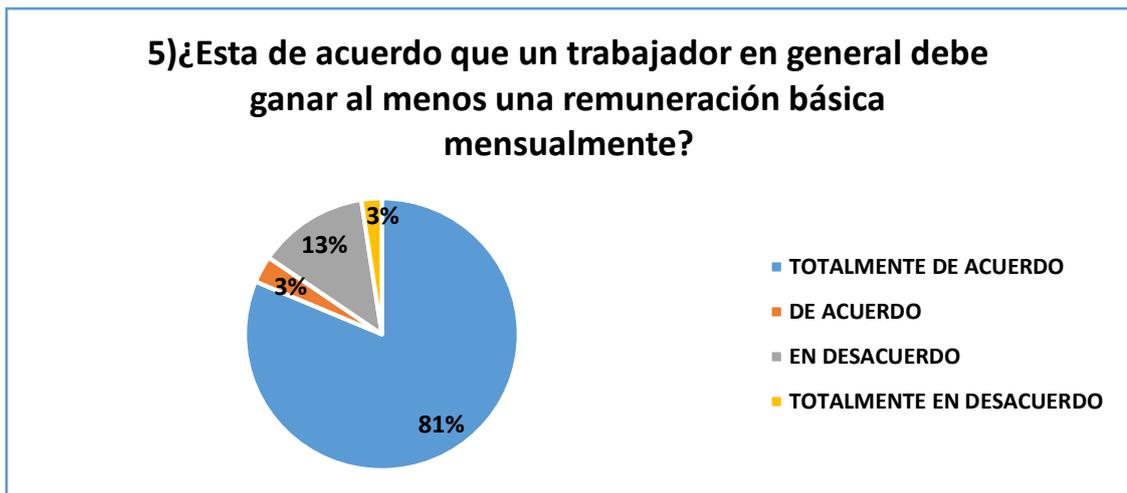
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	305	81%
DE ACUERDO	12	3%
EN DESACUERDO	49	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	3%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 5

Sobre la remuneración básica que deben percibir los trabajadores mensualmente.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 81% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre la remuneración básica que deben percibir los trabajadores para sobrevivir mensualmente, un 3% dicen estar de acuerdo, mientras que el 13% muestra un desacuerdo y por último el 3% dicen estar totalmente en desacuerdo.

6. ¿Está de acuerdo que a un trabajador se le disminuya hasta 2 horas diarias de labores y con esto reducir su remuneración mensual?

Tabla 6.1. Sobre la disminución de 2 horas diarias y reducción de la remuneración mensual a los trabajadores.

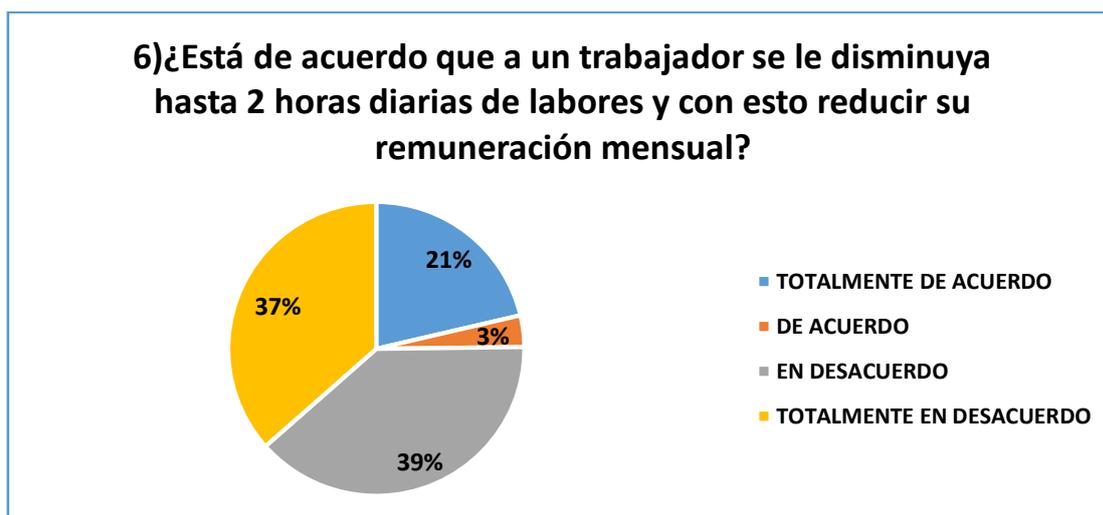
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	80	21%
DE ACUERDO	13	3%
EN DESACUERDO	145	39%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	137	37%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 6

Sobre la disminución de 2 horas diarias y reducción de la remuneración mensual a los trabajadores.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 21% de los encuestados muestran un total acuerdo en la disminución de 2 horas diarias y reducción de la remuneración mensual a los trabajadores, un 3% dicen estar de acuerdo, mientras que el 39% muestra un desacuerdo y por último el 37% dicen estar totalmente en desacuerdo.

7. ¿Está de acuerdo con un permiso o licencia por maternidad / paternidad para garantizar los derechos de los niños?

Tabla 7.1. Sobre el permiso o licencia por maternidad / paternidad para garantizar los derechos de los niños.

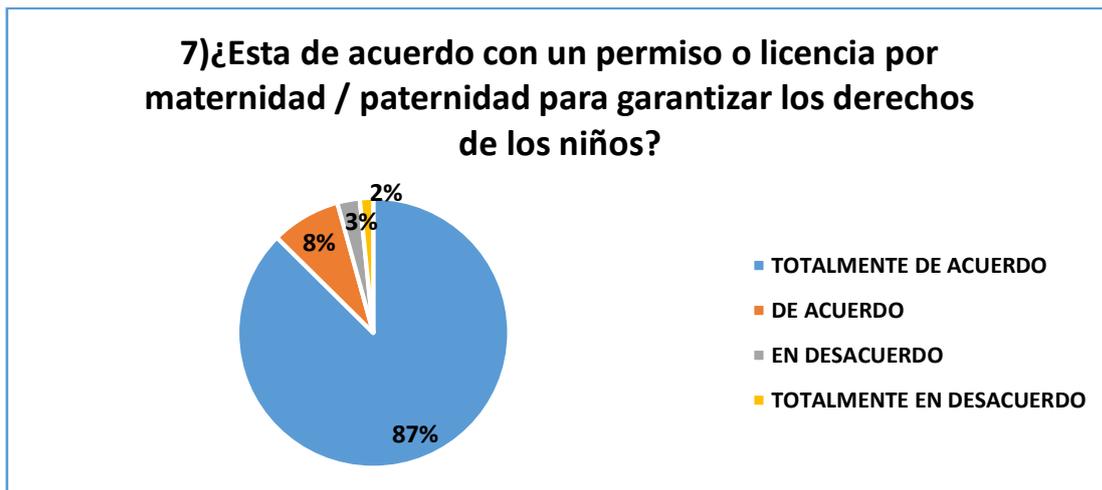
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	328	87%
DE ACUERDO	31	8%
EN DESACUERDO	10	3%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	2%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 7

Sobre el permiso o licencia por maternidad / paternidad para garantizar los derechos de los niños.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 87% de los encuestados muestran un total acuerdo con el permiso o licencia por maternidad / paternidad para garantizar los derechos de los niños, un 8% dicen estar de acuerdo, mientras que el 3% muestra un desacuerdo y por último el 2% dicen estar totalmente en desacuerdo.

8. ¿Está de acuerdo con que los padres / madres de familia puedan solicitar una licencia / permiso de hasta 9 meses sin remuneración?

Tabla 8.1. Sobre los Padres y madres de familias puedan solicitar una licencia / permiso de hasta 9 meses sin remuneración.

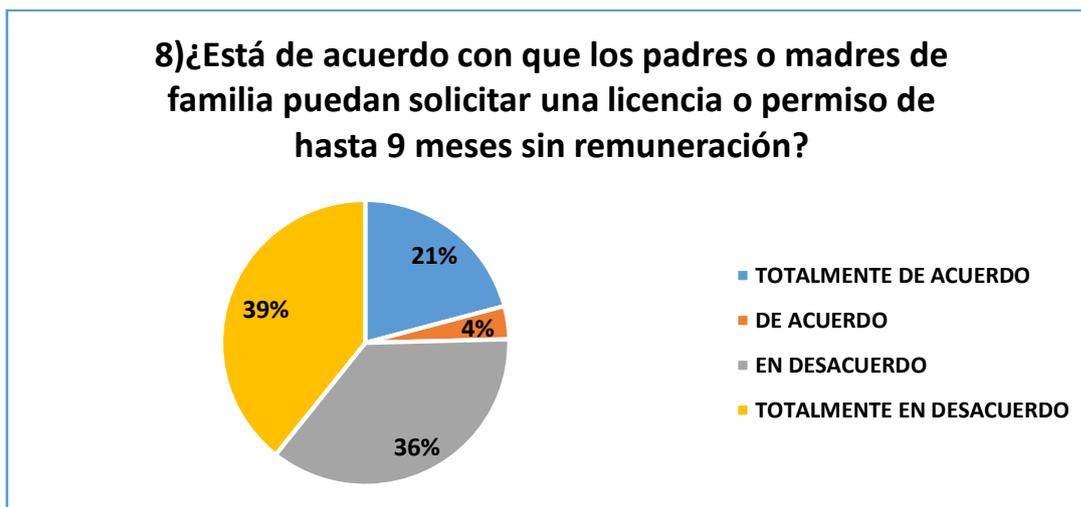
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	78	21%
DE ACUERDO	15	4%
EN DESACUERDO	135	36%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	147	39%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 8

Sobre los Padres y madres de familias puedan solicitar una licencia / permiso de hasta 9 meses sin remuneración.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 21% de los encuestados muestran un total acuerdo para que los Padres y madres de familias puedan solicitar una licencia / permiso de hasta 9 meses sin remuneración, un 4% dicen estar de acuerdo, mientras que el 36% muestra un desacuerdo y por último el 39% dicen estar totalmente en desacuerdo.

9. ¿Está de acuerdo que se haya creado un seguro de desempleo tomando los fondos de cesantía?

Tabla 9.1. Sobre la creación del seguro de desempleo tomando los fondos de cesantía.

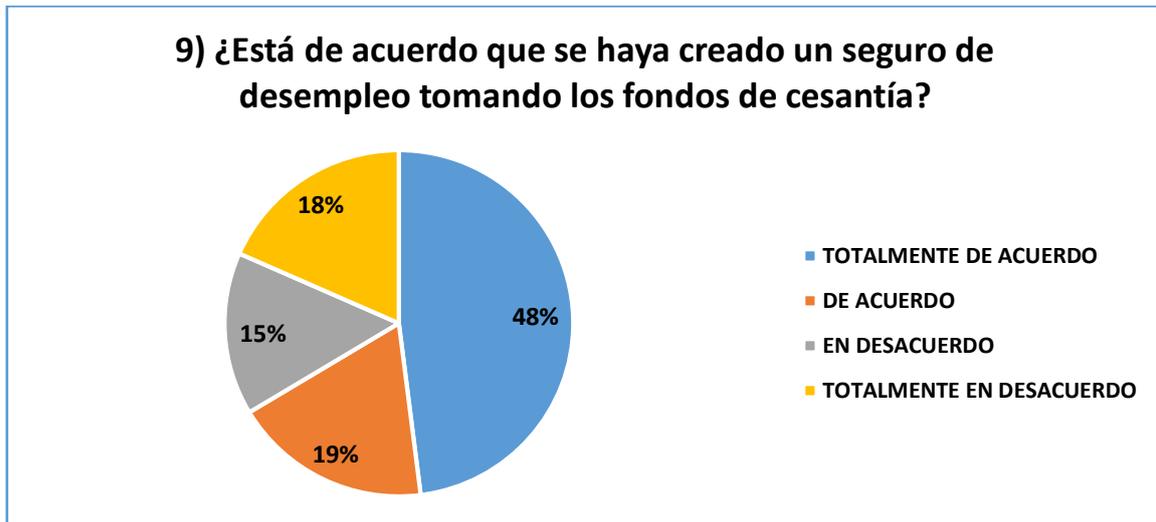
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	180	48%
DE ACUERDO	69	19%
EN DESACUERDO	57	15%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	69	18%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 9

Sobre la creación del seguro de desempleo tomando los fondos de cesantía.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 48% de los encuestados muestran un total acuerdo de la creación del seguro de desempleo tomando los fondos de cesantía, un 19% dicen estar de acuerdo, mientras que el 15% muestra un desacuerdo y por último el 18% dicen estar totalmente en desacuerdo.

10. ¿Está de acuerdo con que una persona desempleada tenga que esperar 60 días para solicitar el seguro de desempleo?

Tabla 10.1. Sobre las personas desempleadas tengan que esperar 60 días para solicitar el seguro de desempleo.

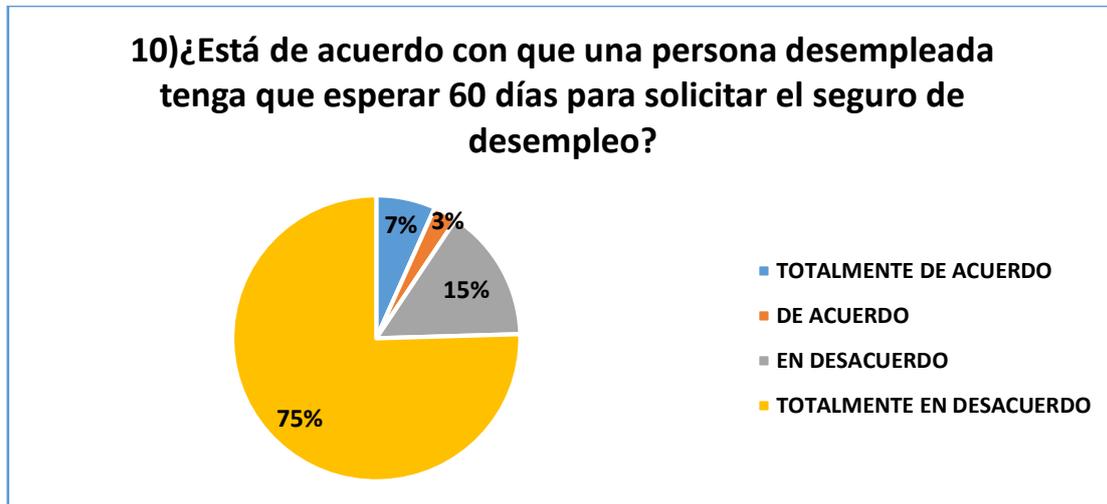
ALTERNATIVAS	No PERSONAS	%
<i>TOTALMENTE DE ACUERDO</i>	25	7%
<i>DE ACUERDO</i>	10	3%
<i>EN DESACUERDO</i>	57	15%
<i>TOTALMENTE EN DESACUERDO</i>	283	75%
	375	100%

Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 10

Sobre las personas desempleadas tengan que esperar 60 días para solicitar el seguro de desempleo.



Fuente: Encuesta a los Abogados

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

ANÁLISIS:

El 7% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre las personas desempleadas tengan que esperar 60 días para solicitar el seguro de desempleo, un 3% dicen estar de acuerdo, mientras que el 15% muestra un desacuerdo y por último el 75% dicen estar totalmente en desacuerdo.

B) Conforme a la fórmula, se considera para esta muestra a las 843.745 empresas registradas al 2016, según la fuente obtenida del Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo – INEC.

El nivel de confianza de los datos que se analizarán será del 95%, tendrá un 5% de margen de error y tendrá un 50% de probabilidades de éxito, con la siguiente fórmula:

$$\frac{Z^2 o^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 o^2}$$

DONDE:

n = Tamaño de la muestra

N = Población 843.745

Z² = Nivel de confianza 95% (1,96)²

e² = Margen de error 5% (0,05)² (0,5)²

P = Probabilidad de ocurrencia 0,5

Q = Probabilidades de no ocurrencia 0,5

$$n = \frac{1,96^2 \times (0,5)^2 \times 843.745}{(0,05)^2 (843.745 - 1) + 1,96^2 \times (0,5)^2}$$

$$n = \frac{0,9604 \times 843.745}{41,3875 + 0,9604}$$

$$n = \frac{15900,3824}{42,3479}$$

$$n = 265,47$$

$$n = 265$$

3.12 FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A EMPRESARIOS.-

- A) **TOTALMENTE DE ACUERDO**
- B) **DE ACUERDO**
- C) **EN DESACUERDO**
- D) **TOTALMENTE EN DESACUERDO**

#	Cuestionario de Preguntas	Posibles Respuestas			
		A	B	C	D
1	¿Está de acuerdo en contratar pasantes por un tiempo y para una actividad determinada dentro de la empresa?	85	125	32	23
2	¿Está de acuerdo que la empresa cubra la totalidad del aporte a la seguridad social del pasante?	10	36	191	28
3	¿Está de acuerdo en aumentar la nómina de trabajadores para contratar personal jóvenes dentro de la empresa?	72	56	32	105
4	¿Está de acuerdo que el Estado cubra la totalidad del aporte a la seguridad social de los jóvenes?	95	103	58	9
5	¿Está de acuerdo que el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses?	72	56	32	105
6	¿Está de acuerdo que una empresa en tiempos de crisis financiera paralice las actividades laborales?	86	21	122	36
7	¿Está de acuerdo con las licencias o permisos que actualmente le asisten a los padres y madres?	90	105	47	23
8	¿Está de acuerdo con otorgar una licencia o permiso por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin remuneración?	82	66	25	92
9	¿Está de acuerdo con el seguro de desempleo como un mecanismo de ayuda frente al desempleo?	60	79	80	46
10	¿Está de acuerdo que el seguro de desempleo sea aplicable solo para los trabajadores bajo relación de dependencia?	60	79	80	46

TOTAL: 265 PERSONAS EMPRESARIAS EN CADA PREGUNTA.

3.13 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

1.) ¿Está de acuerdo en contratar pasantes por un tiempo y para una actividad determinada dentro de la empresa?

Tabla 1.1. Sobre contratar pasantes por un tiempo y para una actividad determinada dentro de la empresa.

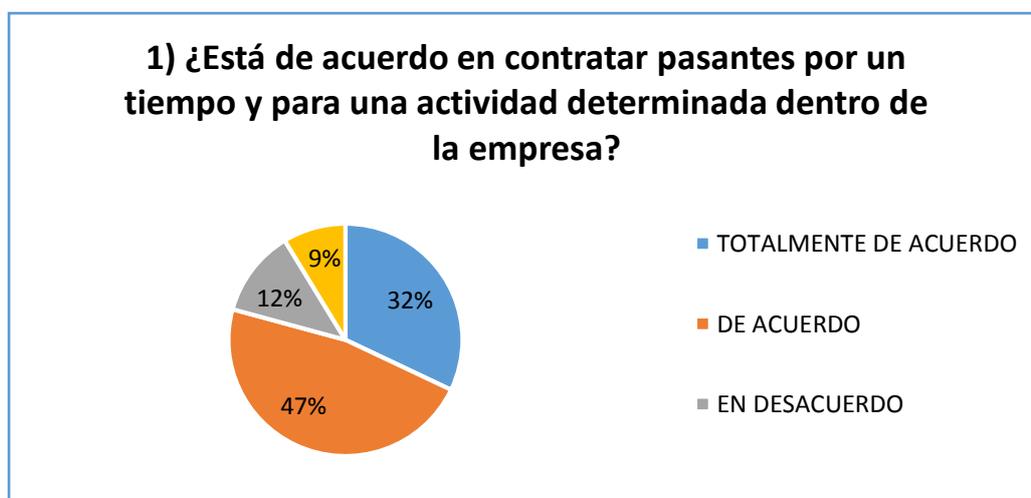
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	85	32%
DE ACUERDO	125	47%
EN DESACUERDO	32	12%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	23	9%
	265	100%

Fuente: Encuesta a personas empresarias.

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 1

Sobre contratar pasantes por un tiempo y para una actividad determinada dentro de la empresa.



Conclusión:

El 32% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre contratar pasantes por un tiempo y para una actividad determinada dentro de la empresa, un 47% dicen estar de acuerdo, mientras que el 12% muestra un desacuerdo y por último el 9% dicen estar totalmente en desacuerdo.

2.) ¿Está de acuerdo que la empresa cubra la totalidad del aporte a la seguridad social del pasante?

Tabla 2.1. Sobre que la empresa cubra la totalidad del aporte a la seguridad social del pasante.

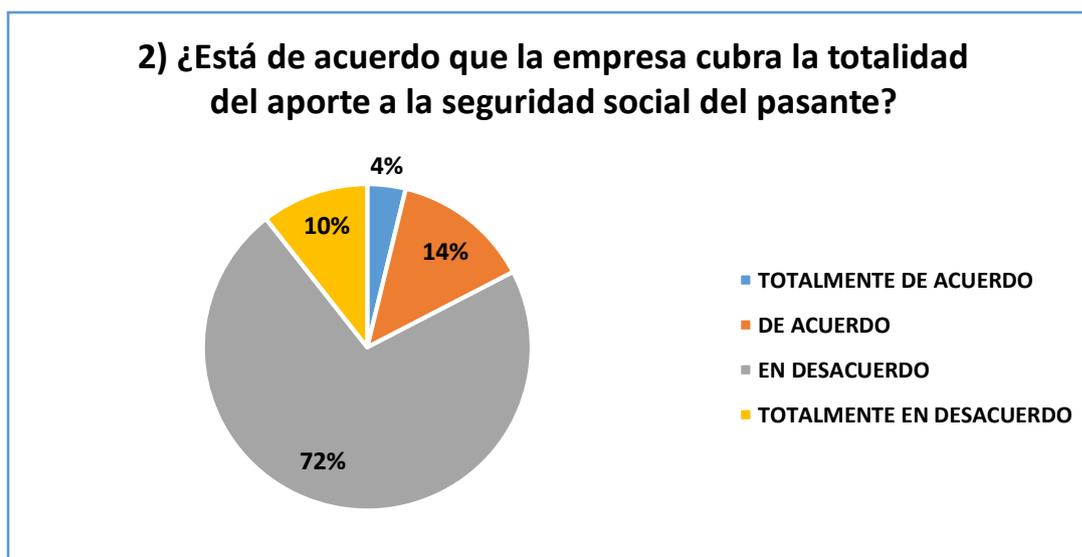
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	4%
DE ACUERDO	36	14%
EN DESACUERDO	191	72%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	28	11%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 2

Sobre que la empresa cubra la totalidad del aporte a la seguridad social del pasante.



Conclusión:

El 4% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre que la empresa cubra la totalidad del aporte a la seguridad social del pasante, un 14% dicen estar de acuerdo, mientras que el 72% muestra un desacuerdo y por último el 10% dicen estar totalmente en desacuerdo.

3.) ¿Está de acuerdo en aumentar la nómina de trabajadores para contratar personal jóvenes dentro de la empresa?

Tabla 3.1. Sobre aumentar la nómina de trabajadores para contratar personal jóvenes dentro de la empresa.

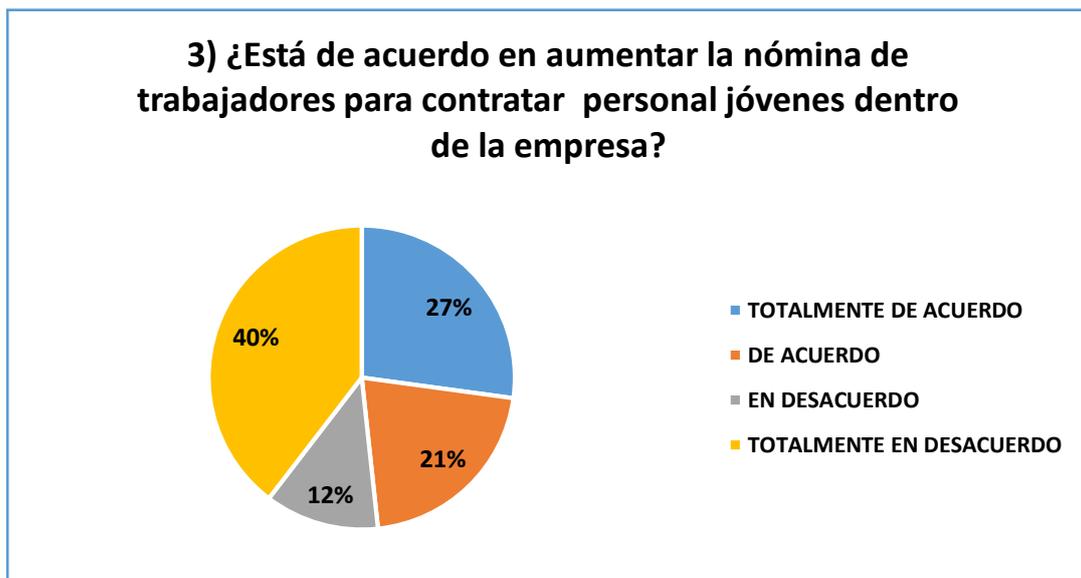
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	72	27%
DE ACUERDO	56	21%
EN DESACUERDO	32	12%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	105	40%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 3

Sobre aumentar la nómina de trabajadores para contratar personal jóvenes dentro de la empresa.



Conclusión:

El 27% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre aumentar la nómina de trabajadores para contratar personal jóvenes dentro de la empresa, un 21% dicen estar de acuerdo, mientras que el 12% muestra un desacuerdo y por último el 40% dicen estar totalmente en desacuerdo.

4.) ¿Está de acuerdo que el Estado cubra la totalidad del aporte a la seguridad social de los jóvenes?

Tabla 4.1. Sobre que el Estado cubra la totalidad del aporte a la seguridad social de los jóvenes.

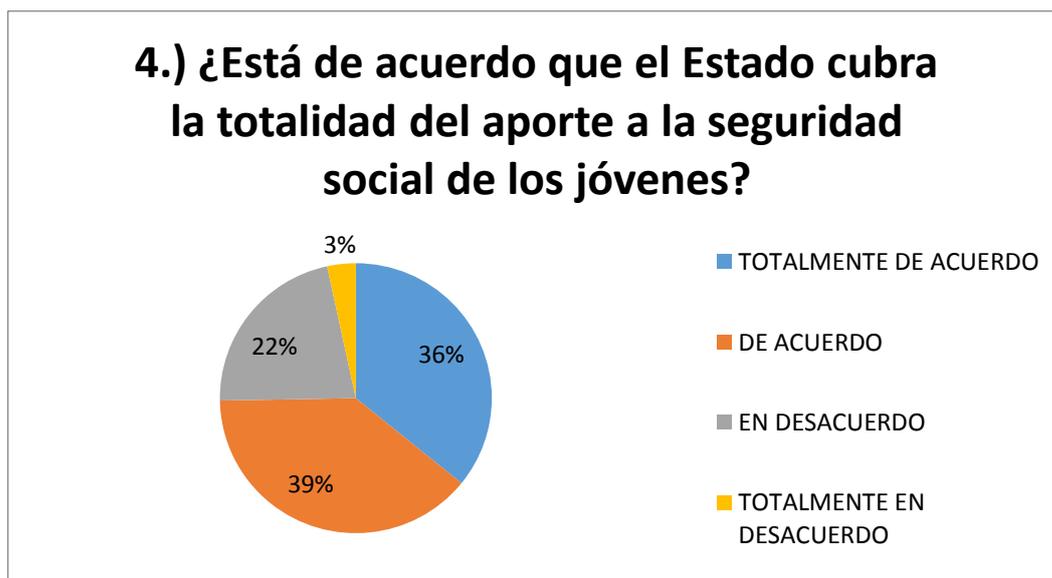
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	95	36%
DE ACUERDO	103	39%
EN DESACUERDO	58	22%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	3%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 4

Sobre que el Estado cubra la totalidad del aporte a la seguridad social de los jóvenes.



Conclusión:

El 36% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre que el Estado cubra la totalidad del aporte a la seguridad social de los jóvenes, un 39% dicen estar de acuerdo, mientras que el 22% muestra un desacuerdo y por último el 3% dicen estar totalmente en desacuerdo.

5.) ¿Está de acuerdo que el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses?

Tabla 5.1. Sobre el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses.

ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	72	27%
DE ACUERDO	56	21%
EN DESACUERDO	32	12%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	105	40%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 5

Sobre el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses.



Conclusión:

El 36% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses, un 39% dicen estar de acuerdo, mientras que el 22% muestra un desacuerdo y por último el 3% dicen estar totalmente en desacuerdo.

6.) ¿Está de acuerdo que una empresa en tiempos de crisis financiera paralice las actividades laborales?

Tabla 6.1. Sobre que una empresa en tiempos de crisis financiera paralice las actividades laborales.

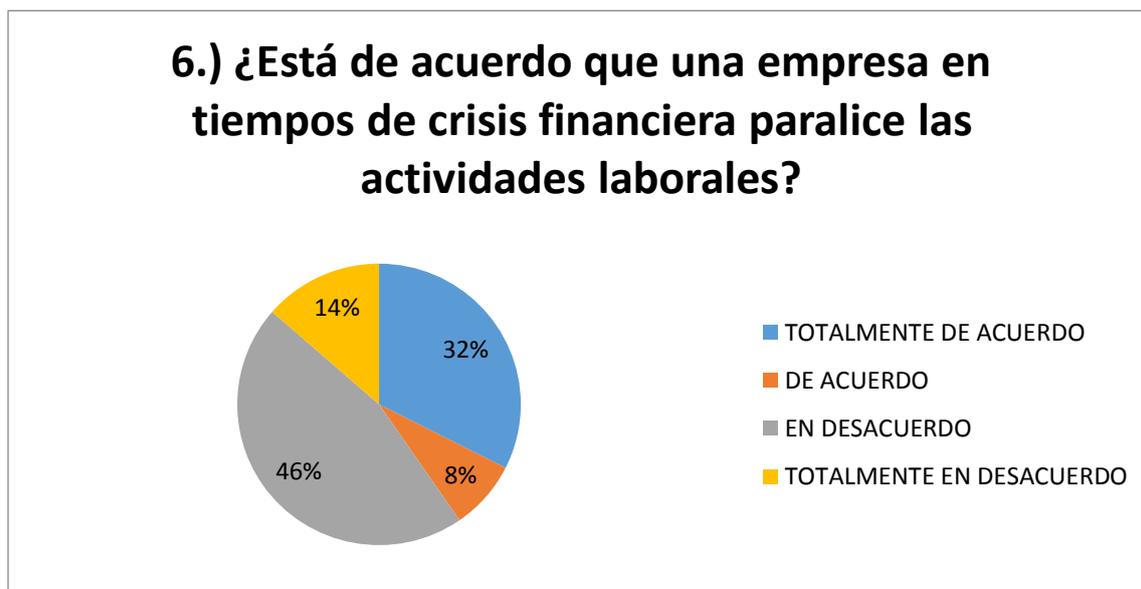
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	86	32%
DE ACUERDO	21	8%
EN DESACUERDO	122	46%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	36	14%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 6

Sobre que una empresa en tiempos de crisis financiera paralice las actividades laborales.



Conclusión:

El 32% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses, un 8% dicen estar de acuerdo, mientras que el 46% muestra un desacuerdo y por último el 14% dicen estar totalmente en desacuerdo.

7.) ¿Está de acuerdo con las licencias o permisos que actualmente le asisten a los padres y madres?

Tabla 7.1. Sobre las licencias o permisos que actualmente le asisten a los padres y madres.

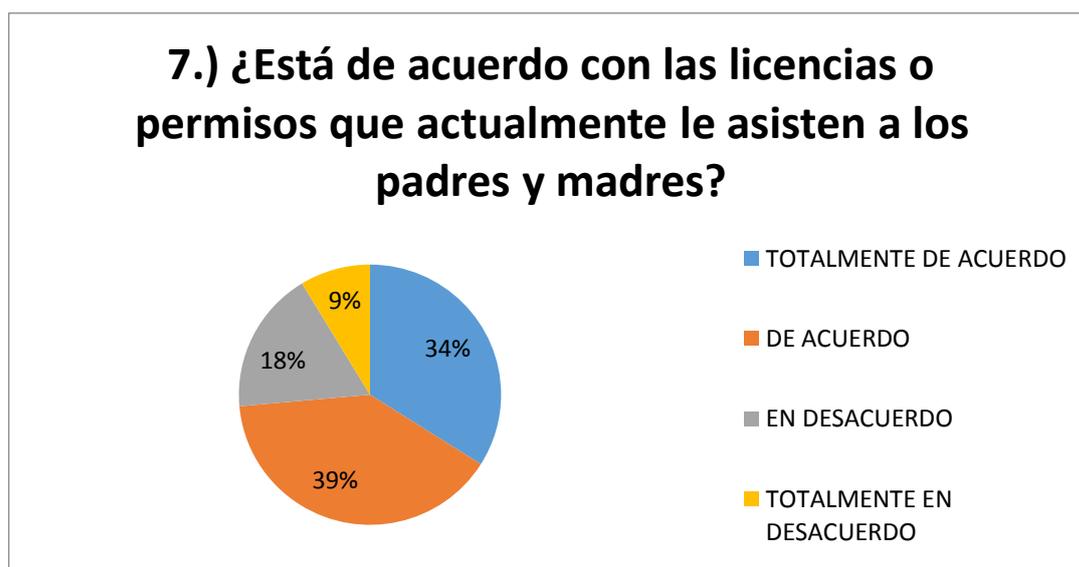
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	90	34%
DE ACUERDO	105	40%
EN DESACUERDO	47	18%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	23	9%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 7

Sobre las licencias o permisos que actualmente le asisten a los padres y madres.



Conclusión:

El 34% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre las licencias o permisos que actualmente le asisten a los padres y madres, un 39% dicen estar de acuerdo, mientras que el 18% muestra un desacuerdo y por último el 9% dicen estar totalmente en desacuerdo.

8.) ¿Está de acuerdo con otorgar una licencia o permiso por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin remuneración?

Tabla 8.1. Sobre otorgar una licencia o permiso por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin remuneración.

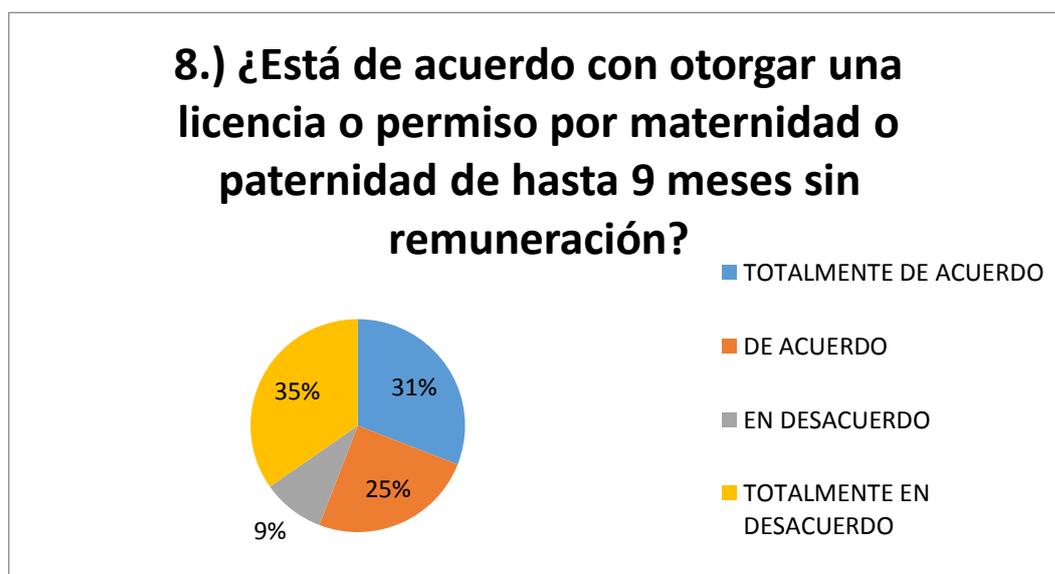
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	82	31%
DE ACUERDO	66	25%
EN DESACUERDO	25	9%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	92	35%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 8

Sobre otorgar una licencia o permiso por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin remuneración.



Conclusión:

El 31% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre otorgar una licencia o permiso por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin remuneración, un 25% dicen estar de acuerdo, mientras que el 9% muestra un desacuerdo y por último el 35% dicen estar totalmente en desacuerdo.

9.) ¿Está de acuerdo con el seguro de desempleo como un mecanismo de ayuda frente al desempleo?

Tabla 9.1. Sobre el seguro de desempleo como un mecanismo de ayuda frente al desempleo.

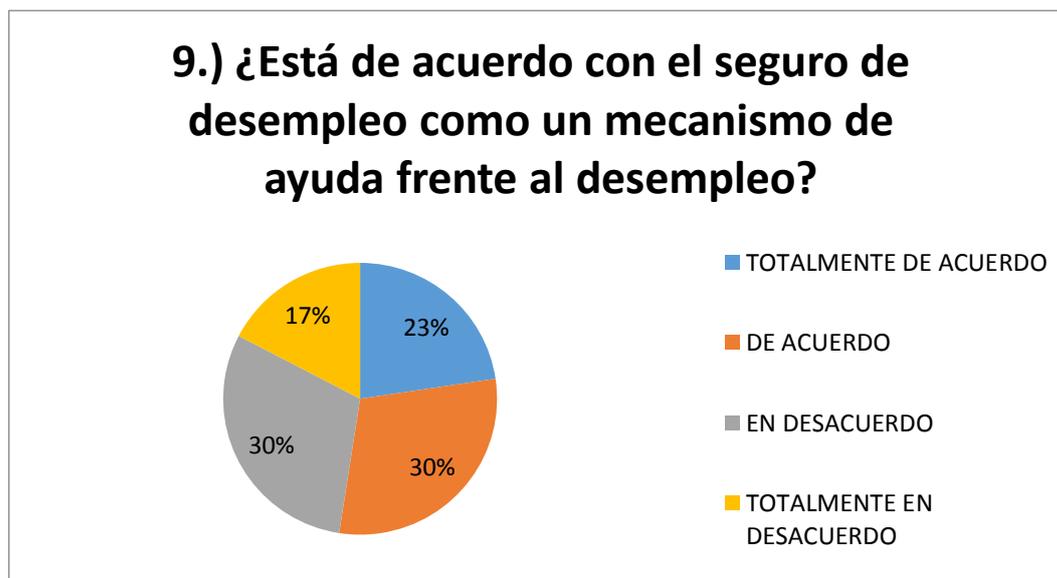
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	60	23%
DE ACUERDO	79	30%
EN DESACUERDO	80	30%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	46	17%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 9

Sobre el seguro de desempleo como un mecanismo de ayuda frente al desempleo.



Conclusión:

El 23% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre el seguro de desempleo como un mecanismo de ayuda frente al desempleo, un 30% dicen estar de acuerdo, mientras que el 30% muestra un desacuerdo y por último el 17% dicen estar totalmente en desacuerdo.

10.) ¿Está de acuerdo que el seguro de desempleo sea aplicable solo para los trabajadores bajo relación de dependencia?

Tabla 10.1. Sobre el seguro de desempleo sea aplicable solo para los trabajadores bajo relación de dependencia.

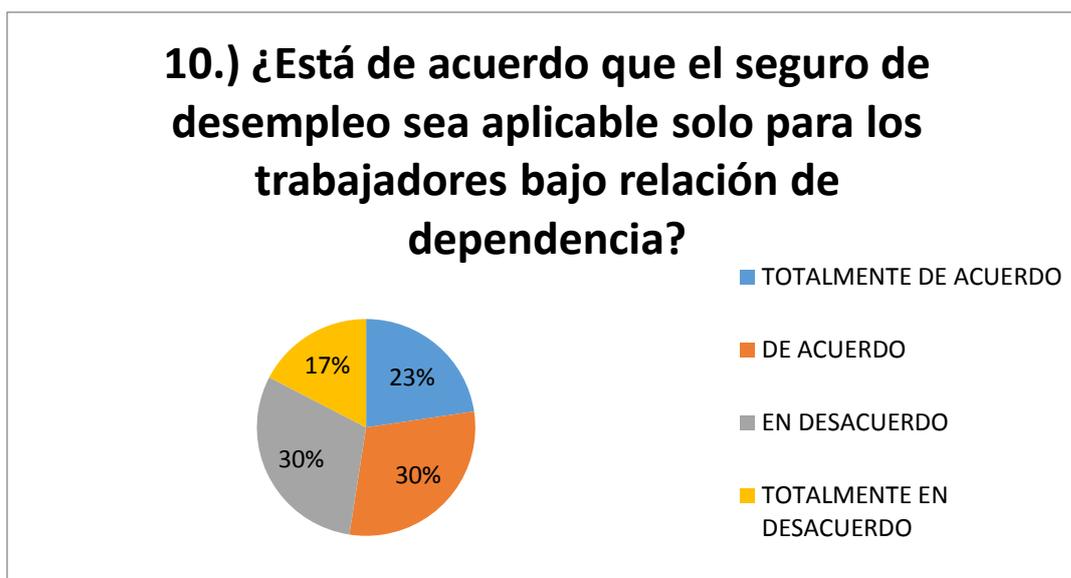
ALTERNATIVAS	N ° PERSONAS	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	60	23%
DE ACUERDO	79	30%
EN DESACUERDO	80	30%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	46	17%
	265	100%

Fuente: Encuesta a los Empresarios

Elaborado por: José Danilo Carreño Rodríguez

Figura 10

Sobre el seguro de desempleo sea aplicable solo para los trabajadores bajo relación de dependencia.



Conclusión:

El 23% de los encuestados muestran un total acuerdo sobre el seguro de desempleo sea aplicable solo para los trabajadores bajo relación de dependencia, un 30% dicen estar de acuerdo, mientras que el 30% muestra un desacuerdo y por último el 17% dicen estar totalmente en desacuerdo.

3.14 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA.-

	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	mar-14	dic-14	mar-15	jun-15	sep-15	dic-15	mar-16	jun-16	sep-16	dic-16	mar-17
Población en Edad de Trabajar	10.032.716	10.291.500	10.533.003	10.864.147	11.200.371	11.238.681	11.592.255	11.201.636	11.282.084	11.318.398	11.399.276	11.467.518	11.557.285	11.639.325	11.696.131	11.726.450
Población Económicamente Activa	6.548.937	6.436.237	6.581.621	6.701.014	6.952.986	7.048.410	7.194.521	7.374.083	7.430.701	7.599.717	7.498.528	7.861.661	7.831.981	8.057.159	7.874.021	8.084.382
Población con Empleo	6.125.135	6.113.230	6.304.834	6.424.840	6.664.241	6.706.314	6.921.107	7.091.116	7.098.584	7.274.221	7.140.636	7.412.671	7.415.099	7.637.386	7.463.579	7.728.968
Empleo Adecuado/Pleno	2.565.691	2.875.533	2.996.566	3.118.174	3.328.048	3.206.080	3.545.802	3.223.996	3.410.490	3.495.965	3.487.110	3.142.554	3.214.776	3.154.513	3.243.293	3.112.953
Subempleo	1.071.615	889.235	706.458	603.890	809.269	890.360	925.774	985.698	977.785	1.121.988	1.050.646	1.348.231	1.277.717	1.560.342	1.564.825	1.726.030
Empleo no remunerado	582.204	528.991	505.484	537.431	493.182	497.262	508.476	710.083	623.781	655.616	574.061	796.919	759.390	834.147	660.893	879.801
Otro empleo no pleno	1.778.578	1.755.688	2.056.875	2.018.582	2.019.279	2.084.854	1.924.634	2.142.958	2.044.691	1.961.901	1.981.205	2.100.225	2.138.678	2.063.849	1.978.071	1.994.537
Empleo no clasificado	127.047	53.763	39.451	146.763	14.463	17.758	16.421	28.382	41.836	38.751	47.614	24.742	24.539	25.135	16.497	15.648
Desempleo	423.802	323.027	276.787	276.174	288.745	342.096	273.414	282.967	332.117	325.496	357.892	448.990	416.883	419.173	410.441	355.414
Población Económicamente Inactiva	3.483.779	3.855.244	3.951.382	4.162.884	4.247.385	4.190.271	3.964.734	3.827.552	3.851.383	3.718.681	3.900.748	3.605.856	3.725.303	3.582.166	3.822.110	3.642.068

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo – INEC.-

3.15 ENTREVISTAS.-

N°	ENTREVISTADO/A	EXPERIENCIA
1	DAVIS RODOLFO QUIROZ PLAZA	Ciudadano que se acogió al seguro de desempleo.
2	ANÓNIMO	Contratado sin contrato juvenil.
3	MARÍA GABRIELA DE GRAU AVILA	Pasante del Banco Pichincha C.A.
4	ANÓNIMO	Ciudadano con reducción de la jornada laboral.
5	ANÓNIMO	Mujer con permiso por maternidad.
6	AB. MARÍA JOSÉ MORENO HERRERA	Jefa de Talento Humano en el Municipio de Duran.
7	AB. AUGUSTO POSLIGUA GALARZA. MSC	Ab. en libre ejercicio / Laboralista / Ex Juez de Trabajo
8	AB. ALEJANDRO JAVIER VARGAS PILALÓ. MSC	Asesor y Ex - Coordinador de Asesoría Jurídica del IESS

Fuentes: Trabajadores y Profesionales del derecho.

Elaborado: José Danilo Carreño Rodríguez.

3.16 DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS.-

ENTREVISTA 1

SR. DAVIS RODOLFO QUIROZ PLAZA

CIUDADANO QUE SE ACOGIÓ AL SEGURO DE DESEMPLEO.

1.- ¿CÓMO USTED CONOCIÓ LA EXISTENCIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO?

Supé del seguro de desempleo a través de la prensa, en las noticias informaban sobre lo innovador de la implementación del Seguro de Desempleo en el Ecuador, y también por referencias de ex compañeros de trabajos quienes se acogieron al seguro de desempleo.

2.- ¿CUÁLES FUERON LOS MOTIVOS QUE LO LLEVARON A SOLICITAR EL SEGURO DE DESEMPLEO?

La empresa en la que laboré se encontraba haciendo recorte de personal por lo que me quedé sin empleo y decidí acogerme al seguro de desempleo.

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED DEL SEGURO DE DESEMPLEO?

Que el trámite para acceder al seguro de desempleo es eficiente, eficaz y sencillo para que los usuarios realicen ellos mismos la solicitud vía on line a través de la página web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, solicitud que es aprobada luego de pocos minutos de haber sido enviada.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE TIENE EL SEGURO DE DESEMPLEO?

Como aspecto negativo podría mencionar que el seguro de desempleo debería cubrir por lo menos un SALARIO BÁSICO UNIFICADO, así el ciudadano que se encuentra desempleado pueda solventar sus gastos mensuales hasta que encuentre otro empleo.

5.- ¿QUÉ RECOMENDACIONES U OBSERVACIONES HARÍA USTED AL SEGURO DE DESEMPLEO?

Considero que se debería tomar como referencia la implementación del seguro de desempleo en otros países, donde el seguro de desempleo cubre el 80% del último sueldo total que percibía el ciudadano cuando se encontraba laborando.

ENTREVISTA 2

ANÓNIMO - SE REVERVA LA IDENTIDAD POR SOLICITUD

JOVEN CONTRATADO SIN CONTRAJO JUVENIL

1.- ¿CÓMO USTED CONOCIÓ LA EXISTENCIA DEL CONTRATO JUVENIL?

No conocía la existencia de un contrato juvenil, fui contratado como un trabajador común por el mes de noviembre del 2016 por la empresa que actualmente estoy trabajando para realizar varias actividades entre esas de arreglo, ventas de artículos para el hogar.

2.- ¿CUÁLES FUERON LOS MOTIVOS QUE LO LLEVARON BUSCAR TRABAJO SIENDO JOVEN?

Actualmente tengo 23 años de edad y la necesidad del día a día, hizo que buscara trabajo en varios lugares hasta que algunos de ellos me contraten y así ganar dinero.

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED QUE TIENE EL CONTRATO JUVENIL?

Como dije anteriormente no conozco de este tipo de contrato que parece ser solo para nosotros los jóvenes, lo que si agradezco a la empresa donde laboro, es que entre tantas fue la que me abrió las puertas y me contrato.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE TIENE EL CONTRATO JOVENIL?

Desconozco.

5.- ¿QUÉ RECOMENDACIONES U OBSERVACIONES HARÍA USTED A ESTE TIPO DE CONTRATO?

De que si existe, este no es conocido, al menos para mí y algunos de mis compañeros, así que debería darse a conocer y aplicarse, en caso que nos ayude a tener más beneficios o estabilidad laboral.

ENTREVISTA 3

SRTA. MARÍA GABRIELA DE GRAU ÁVILA.

PASANTE DEL BANCO PICHINCHA C.A

1.- ¿COMO USTED CONOCIÓ LA EXISTENCIA DE LAS PASANTÍAS?

Me entere de la existencia de las pasantías en el Banco Pichincha, Pague Ya, por medio de redes sociales, específicamente Facebook.

2.- ¿CUÁLES FUERON LOS MOTIVOS QUE LA LLEVARON A SER CONTRATADA COMO PASANTE?

Acepte este puesto ya que me pareció ser una buena oportunidad para ganar experiencia en el área legal. Otro de los motivos fue la dificultad a la que me enfrentaba para conseguir un trabajo en el área de derecho por mi falta de experiencia de campo.

3.- ¿QUE COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED DE LAS PASANTÍAS?

El beneficio de haber sido pasante en el Banco Pichincha fue la experiencia y todo el aprendizaje que obtuve.

4.- ¿QUE ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE TIENEN LAS PASANTÍAS?

Entre los aspectos negativos puedo recalcar que no me enseñaron ni me dieron tantas tareas como pudieron haberme dado. Se enfocaron únicamente en una tarea cuando pude haber desempeñado muchas más. Otro aspecto negativo muy importante es el pago, este era de \$180 dólares al mes, de los cuales me descontaban 55 por almuerzo, recibiendo en total \$125 dólares al mes.

5.- ¿QUE RECOMENDACIONES U OBSERVACIONES HARÍA A LA CONTRATACIÓN DE LAS PASANTÍAS?

Asignar tareas para aumentar considerablemente la experiencia del pasante. Tener un constante control de las tareas. Asignar un lugar apropiado para el desempeño de las tareas. Aumentar de forma considerable el pago que se recibe por las pasantías.

ENTREVISTA 4

ANÓNIMO - SE REVERVA LA IDENTIDAD POR SOLICITUD

PERSONA CON REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

1.- ¿CÓMO USTED CONOCIÓ DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL?

Desde que en la fábrica donde trabajo la jefa de recursos humanos convoco a todo el personal a una reunión, por el mes de abril del 2017 para hacernos conocer de la supuesta crisis económica que está atravesando la fábrica.

2.- ¿CUÁLES FUERON LOS MOTIVOS QUE LA LLEVARON A ACEPTAR QUE LE REDUZCAN LA JORNADA LABORAL?

No acepte y aún no la acepto, porque no solo es trabajar menos horas al día, sino que también es ganar menos plata a la quincena o al fin de mes, así que por ahora estoy resignada para no perder el trabajo.

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED QUE TIENE ESTA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL?

Económicamente ninguna, solo que llego más temprano a casa, para atender a mi hijos, a mi familia, aunque esto me represente menos dinero para las necesidades que actualmente tengo.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE TIENE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL?

Al trabajar menos, recibo menos y con esa cantidad que son como 270 dólares no me alcanza para cubrir los gastos de siempre, agua, luz, escuela, pasaje, comida en fin, muchas cosas.

5.- ¿QUÉ RECOMENDACIONES U OBSERVACIONES HARÍA USTED A LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL?

Que si quieren que uno trabaje menos, bienvenido sea, pero que al menos sigan pagando lo mismo, ya que una remuneración básica alcanza a sobrevivir al día a día. Deberían hacer más control por parte de las autoridades ya que en mi caso fue como chantaje para aceptar o perder el trabajo.

ENTREVISTA 5

ANÓNIMO - SE REVERVA LA IDENTIDAD POR SOLICITUD

MUJER QUE NO SE ACOGIÓ AL PERMISO DE MATERNIDAD SIN REMUNERACIÓN

1.- ¿CÓMO USTED CONOCIÓ DEL PERMISO POR MATERNIDAD DE HASTA 9 MESES SIN REMUNERACION?

Antes de cumplir los 9 meses para dar a luz a mi bebe, ya sabía que tenía derecho a tener hasta 3 meses de permiso para el cuidado de mi bebe que me otorgaba el seguro social con remuneración. Pero nunca sin remuneración.

2.- ¿SE ACOGIÓ A ESTE PERMISO POR MATERNIDAD DE HASTA 9 MESES SIN REMUNERACION?

No acepte, busque a un profesional del derecho, a un abogado que me asesore, me explique de que se trabaja, hasta que me dijo que no tendría derecho a recibir nada, más que el tiempo para cuidar a mi hijo y no acepte por más mis jefes así lo querían.

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED DE ESTE PERMISO POR MATERNIDAD DE HASTA 9 MESES SIN REMUNERACIÓN?

Que si sería bueno en pequeños o raros casos, donde se necesite más tiempo para cuidad a un bebe que llega a nuestras vidas como madres, pero ni aun así, ya que igual se necesita el dinero para los gastos.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE TIENE EL PERMISO POR MATERNIDAD DE HASTA 9 MESES SIN REMUNERACIÓN?

El irse a casa por tantos meses sin que pueda recibir su remuneración mensual o al menos un salario básico.

5.- ¿QUÉ RECOMENDACIONES U OBSERVACIONES HARÍA USTED AL PERMISO POR MATERNIDAD DE HASTA 9 MESES SIN REMUNERACIÓN?

Que sea aplicable solo en casos puntuales o en emergencia que una madre lo requiera para cuidar a su recién nacido y este tenga un subsidio o algún tipo de remuneración ya que el dinero es necesario para cubrir las necesidades.

ENTREVISTA 6

ABG. MARÍA JOSÉ MORENO HERRERA.-

JEFA DE TALENTO HUMANO EN EL MUNICIPIO DE DURAN.

1.- ¿CONSIDERA USTED QUE PARA PROMULGAR UNA LEY, ESTA TIENE QUE SER ANALIZADA, SOCIALIZADA Y DEBATIDA DE FORMA INTEGRAL?

Claro que sí, las leyes orgánicas deben ser necesariamente objeto de debate y del proceso de análisis y aprobación conforme lo estipula la Constitución; así como se debe procurar que sea conocida, socializada y debatida por los ciudadanos involucrados y directamente afectados y además por profesionales de la rama para que den su criterio técnico del tema.

2.- ¿QUÉ OPINA USTED ACERCA DE ESTA LEY?

Creo que la Ley Orgánica para la Promoción del trabajo juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de aplicación sirvió de muchísimo para la incorporación de jóvenes que muchas veces en razón de sus estudios no pueden acceder a una plaza de trabajo, al Estado incentivar a los empleadores a que realicen estas contrataciones se produce un efecto favorable y se consigue el objetivo principal de esta ley.

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED QUE TIENE ESTA LEY?

Considero que el beneficio de promoción del trabajo juvenil, cesantía y seguro de desempleo tiene grandes beneficios y aporta con flexibilización laboral y en la ley rige el principio de progresividad de los derechos laborales ecuatorianos.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE MUESTRA ESTA LEY?

Realmente no considero que la ley tenga aspectos negativos o desfavorables.

5.- ¿EN CASO DE PLANTEARSE UN PROYECTO DE REFORMA, QUE RECOMENDACIONES O APORTES HARÍA A ESTA LEY?

Dejaría abierta la posibilidad de que en todos los casos que se contrate jóvenes universitarios exista incentivos por parte del Estado en el aporte patronal y no que necesariamente se deba incrementar el número de la nómina para el efecto.

ENTREVISTA 7

AB. AUGUSTO POSLIGUA GALARZA. MSC.

AB. EN LIBRE EJERCICIO / LABORALISTA / EX JUEZ DE TRABAJO

1.- ¿CONSIDERA USTED QUE PARA PROMULGAR UNA LEY, ESTA TIENE QUE SER ANALIZADA, SOCIALIZADA Y DEBATIDA DE FORMA INTEGRAL?

La socialización es un proceso del individuo y un proceso de la sociedad.

Por tanto son dos procesos complementarios en su meta final, pero distintos en su origen, intereses, y mecanismos de actuación.

Uno es el interés de la sociedad y otro el del individuo. Por eso el fenómeno de la socialización es estudiado tanto desde la Sociología como desde la Psicología, aunque de hecho no estudian los mismos contenidos.

Por tanto, la socialización lleva consigo dos aportaciones fundamentales para el desarrollo del psicosocial del individuo:

1. Suministra las bases para la participación eficaz en la sociedad posibilitando que el hombre haga suyas las formas de vida prevalentes en el medio social.
2. Hace posible la existencia de la sociedad, pues a través de ella amoldamos nuestra forma de actuar a las de los demás compartiendo los esquemas de lo que podemos esperar de los demás y lo que los demás pueden esperar de nosotros.

Por consiguiente es importante socializar una ley previo a su promulgación, de esta manera estamos integrando al individuo con la sociedad.

2.- ¿QUÉ OPINA DE MANERA GENERAL USTED ACERCA DE ESTA LEY?

A mi modo de ver pese a que evidentemente esta sería una ley de carácter social que favorecería al personal que trabaja afiliado al seguro social, muy en el fondo no lo es pues pese a que se le otorga al personal que deja de aportar al IESS, por haber dejado de trabajar, para otorgar este beneficio el IESS, menciona que no se lo otorga al trabajador que presente su renuncia al trabajo, o que se acoja a la jubilación (disposición transitoria primera), más el empleador es el que determina la forma de terminación de la relación laboral, y la sube al sistema del IESS, en donde en el aviso de salida del trabajador, lo

indica; y basta solo esta afirmación del emperador para que el trabajador no pueda gozar de este beneficio.

Por otra parte los fondos para el pago del Seguro del Desempleo, provienen del propio trabajador, (Art. indeterminado del financiamiento) en consecuencia si es el propio trabajador que paga este seguro de desempleo, cual es el beneficio, y si sacamos el 2% de sueldo del trabajador que va al seguro de desempleo tendremos lo siguiente $375 \times 2\% = \$ 7,5$, que es el descuento mensual que se le realiza al trabajador a partir de la vigencia de esta ley, sin embargo si este mismo trabajador contrata un seguro de desempleo con una aseguradora particular solo le cobraría \$ 2,5, por lo que se le están llevando a cada trabajador 5 dólares mensuales de su dinero, y solo estamos contando con que sea un trabajador que recibe un sueldo básico, ahora imaginemos que se trata de un trabajador con un sueldo de \$ 1500,00 dólares o más cuanto, es el beneficio que está recibiendo el IESS en este rublo del seguro de desempleo.-

Mi criterio muy particular es que esta ley se hizo para incrementar los fondos del IESS, y así tener más fondos en la caja chica del estado, que es el IESS.-

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED QUE TIENE ESTA LEY?

El único beneficio sería gozar de esos 5 meses de pensiones que determina la ley, pero este beneficio se lo debe de otorgar, por parte del Estado y no por aportes del trabajador, y el monto de descuento al trabajador debe de ser inferior, y no del 2,5 como se ha dispuesto en la ley.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE MUESTRA ESTA LEY?

Como lo indicamos anteriormente el Estado por el seguro de desempleo se ha asegurado nuevos ingresos para el IESS el mismo que esta desfinanciado por la compra de papeles en bono que ha hecho de la deuda pública del estado, sacando dinero justamente de la clase más humilde que es la clase obrera, al sacarle de su sueldo \$ 7,5 dólares en un salario básico, lo cual como lo he indicado es un abuso por parte de los gobernantes de turno.

5.- ¿EN CASO DE PLANTEARSE UN PROYECTO DE REFORMA, QUE RECOMENDACIONES O APORTES HARÍA A ESTA LEY?

La reforma en si sería puntual, como las que siguen:

Art.... Del financiamiento.- Los fondos del seguro de desempleo se financiaran de manera tripartita del uno 1% del sueldo del Trabajador del 1% del Empleador y del 1% por parte del Estado.-

Art... otorgamiento del seguro.- Este seguro se otorgará a todo trabajador que este en calidad de desempleo no importa la forma de terminación de la relación laboral.-

Art. En caso de terminación de la relación laboral para acogerse a la jubilación, se otorgara este beneficio al trabajador, por los cinco meses estipulados en la ley, sin perjuicio que se le otorgue la pensión jubilar y seguirá gozando de este beneficio hasta que se le conceda por parte del IEES su pensión jubilar.

ENTREVISTA 7

AB. ALEJANDRO JAVIER VARGAS PILALÓ. MSC

ASESOR Y EX - COORDINADOR DE ASESORÍA JURÍDICA DEL IEES

1.- ¿CONSIDERA USTED QUE PARA PROMULGAR UNA LEY, ESTA TIENE QUE SER ANALIZADA, SOCIALIZADA Y DEBATIDA DE FORMA INTEGRAL?

Correcto ese es el mecanismo que se le tiene que dar a toda la ley por mandato de la propia Constitución, para la promulgación de toda norma jurídica tiene que ser presentada a la ciudadanía, tiene que ser socializada y conocida hasta por el ciudadano más común, porque si no tendría fracaso en su aplicación cuando tu desconoces una norma, es evidente que tú te resistes a cumplirla, por eso toda ley tiene que ser debatida y socializada correctamente para que tenga un mejor resultado.

2.- ¿QUÉ OPINA DE MANERA GENERAL USTED ACERCA DE ESTA LEY?

Para mí la ley fue incorporada de manera apresurada, coyuntural, ajustada a la realidad política que pudo haber estado atravesando el país, pero sin embargo hay que rescatar lo positivo debido de cierta forma es garantista, lo que pasa es que de la noche a la mañana no se puede aplicar porque tuvo que haber sido socializada progresivamente.

3.- ¿QUÉ COSAS BENEFICIOSAS CONSIDERA O RESCATARÍA USTED QUE TIENE ESTA LEY?

Rescato de la ley se haya tomado en consideración a la Constitución como por ejemplo el tema de la juventud desde donde se puede mejorar mucho más, existe una normativa para empezar a desarrollar el principio.

4.- ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS O DESFAVORABLES CONSIDERA USTED QUE MUESTRA ESTA LEY?

La forma en como se lo promulgo, bajo el carácter de económico urgente y de manera apresurada y habría que revisar que está haciendo el Ministerio del Trabajo bajo esta normativa, por lo que la sociedad se tiene que agrupar para que pueda exigir este derecho.

5.- ¿EN CASO DE PLANTEARSE UN PROYECTO DE REFORMA, QUE RECOMENDACIONES O APORTES HARÍA A ESTA LEY?

La ley tiene que ser más puntual, ya que a mi parecer esta mas destinada al sector de jóvenes académicos, jóvenes que salen de la universidad y que debido a su falta de experiencia no logran conseguir un trabajo en las empresas.

Habría que reformar la ley, en el sentido que sea más clara y precisa entendible y aplicable para todos, ya que así como esta es muy general y ambigua

CONCLUSIONES.-

Toda vez, que se ha realizado el respectivo análisis a esta ley en base a los diferentes criterios de la doctrina, las encuestas y entrevistas se he podido llegar a las siguientes conclusiones:

Se evidencia que las causas que motivaron a la promulgación de la ley, fueron para ajustar políticas públicas y medidas de carácter económico, más no para mejorar los derechos de los trabajadores y servidores, quienes con su labor diaria generan riqueza y sacan adelante al país.

Ha pasado ya más de un año y medio desde la puesta en vigencia de la ley, pocos han analizado los alcances y aplicación de esta norma a los derechos de los trabajadores, por lo es necesario hacerlo, para que sirva de base y guía para una futura reforma presentada mediante proyecto de ley.

Se ha utilizado para el respectivo análisis legal, la Constitución de la República del Ecuador, Normativa internacional, Jurisprudencia y doctrina de muchos autores expertos en los temas tratados.

El contrato juvenil: En la actualidad los jóvenes se ven afectados por los mismos problemas y necesidades que el conjunto de la población económicamente activa, como por ejemplo el acceso a los derechos sociales = empleo.

Este es uno de los temas, novedosos de esta ley, debido a que brinda un apoyo a los jóvenes en busca de una oportunidad de trabajo, por lo que concuerdo con la creación esta modalidad contractual donde los jóvenes de entre 18 a 26 años, podrán trabajar ya sea en el sector privado o público.

Por otro lado el Estado debe ser un ente regulador, no debería tener un carácter de imposición, a la contratación de los jóvenes, más bien debe brindar las facilidades y condiciones para que haya mayor productividad, oferta y demanda, por ende más oportunidades de trabajo.

Pasantías: Tradicionalmente las pasantías han sido una fuente de aprendizaje, formación y experiencia que se dan en los colegios y universidades donde se complementa la teoría con la práctica.

Es así como de ser una actividad curricular basa a ser una actividad laboral, adquiriendo habilidades y destrezas que ayudaría a desempeñarse de mejor forma, pero esta ley aprovecho la situación de la crisis y los altos niveles de desempleo en el país, para romper el objetivo que tiene una pasantía, para colocar a los jóvenes en una situación incierta dejando vulnerable los derechos.

Reducción de la jornada laboral: Esta ley abre la posibilidad que un trabajador labore menos horas al días, dando como resultado que reciba menos salario al mes y con esa cantidad de alrededor 270 dólares no alcanzaría para cubrir los gastos.

Porque mejor no dejan la opción al trabajador que si quiere trabajar menos, igual siga recibiendo su remuneración mensual, y manera de recomendación solicitaría que las autoridades realicen controles eficaces para que esta opción que determina la ley no sirva de chantaje de un empleador a un trabajador para aceptar o perder el trabajo.

Permiso o licencia por maternidad/paternidad: Los derechos que tienen actualmente las madres y los padres al momento de tener hijos, deben respetarse y garantizarse, por lo que esta o ninguna ley puede ir en desmejoras para ellos, lo que si podemos es en casos de excepcionales y bajo legalidad conceder un permiso adicional, pero este debe ser responsable, coherente con la realidad y no como la ley indica que puede irse a su casa 9 meses sin recibir ninguna remuneración.

Seguro de desempleo: Existen personas que se han acogido al seguro de desempleo y lo consideran una novedad y a la vez una alternativa frente al desempleo que les ha tocado vivir, y pese a que acceder al seguro es rápido, este debe al menos garantizar un salario básico unificado, para solventar sus gastos, aunque para aquello se tenga que utilizar los fondos de cesantías que se ha venido ahorrando, así mismo sugiero que no se tenga que esperar a estar 2 meses desempleado para recién poder realizar el trámite correspondiente.

Las leyes deben ser necesariamente objeto de debate, análisis y socialización, mediante un proceso integral para llegar a su aprobación conforme lo estipula la Constitución; ya la misma beneficiara o afectara a los ciudadanos.

El país necesita de todo para salir adelante, son tiempos difíciles en diferentes ámbitos, pero estamos en la obligación de tomar conciencia y contribuir con un granito de arena, desde el lugar que nos encontremos, para la hacer de una patria cada día mejor.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS A LA LEY.-

En atención de los resultados se parte por recomendar y proponer los siguientes cambios que podrían realizarse en la ley:

PASANTIAS.-

1.- ACTUAL.-

“Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social. La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. **Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado.**

1.- PROPUESTA:

“Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social. La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación **DE AL MENOS UN REMUNERACION BASICA UNIFICADA DE CONFORMIDAD A CADA CASO.**

1.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 1 y 2 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con la entrevista realizada, documentos que constan en las páginas 120, 121, 132, 133 y 146 respectivamente. Debe aplicarse el principio a igual trabajo, igual remuneración, ya que muchas veces ni la remuneración básica unificada alcanza, ahora menos con un tercio de la remuneración.

2.- ACTUAL:

En todos los casos **se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación** sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

2.- PROPUESTA:

En todos los casos **se afiliará a la Seguridad Social BAJO LAS MISMAS CONDICIONES QUE UN TRABAJADOR EN GENERAL** sobre el salario básico unificado vigente.

2.- JUSTIFICACIÓN:

Si se les cancelara una remuneración básica unificada, ellos mismos aportarían su porcentaje al IESS y no sería una carga tan pesada para el empleador.

TRABAJO JUVENIL.-

3.- ACTUAL:

Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social. - **El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año**, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

3.- PROPUESTA:

Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social. - **EL 50% DEL PAGO DEL APORTE** del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

3.- JUSTIFICACIÓN.-

De acuerdo con las preguntas 3 y 4 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con las entrevistas realizadas, documentos que constan en las páginas 122, 123, 134, 135, 145 y 149 respectivamente. El Estado no debería cubrir la totalidad del aporte, pero a manera de incentivo si podría cubrir un 50% de dicho aporte, actualmente ya no se puede cubrir la aportación al IESS, de ninguna persona trabajadora

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.-

5.- ACTUAL:

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo **acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida**, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

5.- PROPUESTA:

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo **ACUERDO LEGALMENTE AUTORIZADO Y RECONOCIDO ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR Y POR UN MÁXIMO DE 3 OCASIONES O MESES SUCESIVOS O NO, LA JORNADA DE TRABAJO REFERIDA EN EL ARTÍCULO 47 PODRÁ SER DISMINUIDA**, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

5.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 5 y 6 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con la entrevista realizada, documentos que constan en las páginas 124, 125, 136, 137 y 147 respectivamente. Tal como estaba la norma, es totalmente atentatorio pretender reducir la jornada y con aquello los salarios a los trabajadores. Que no se pretenda engañar a los trabajadores, violentando y utilizado sus derechos ya que esto rompe con el principio de progresividad, es más seria regresivo.

LICENCIA O PERMISO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD SIN REMUNERACIÓN

6.- ACTUAL:

Artículo....- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, **tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

6.- PROPUESTA:

Artículo....- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por **TRES 3 meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

6.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 7 y 8 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con la entrevista realizada, documentos que constan en las páginas 126, 127, 138, 139 y 148 respectivamente. La palabra voluntad o acuerdo entre las partes, es muy general, no se asegura nada y se ha visto que la norma no es viable para los padres y las madres, y debe darse solo en casos extremos.

Flexibilizando un poco la situación y en vista de las encuestas, considero que si se podría dar un 3 meses adicionales de permiso sin remuneración y haciendo un esfuerzo, siempre y cuando se garantice el reintegro a su trabajo y bajo las mismas condiciones.

SEGURO DE DESEMPLEO

7.- ACTUAL:

Artículo....- Del Seguro de Desempleo.- **El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo relación de dependencia** por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se regirá por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

7.- PROPUESTA:

Artículo....- Del Seguro de Desempleo.- El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los **AFILIADOS** del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, **BAJO Y SIN RELACIÓN DE DEPENDENCIA** por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se registrará por los **PRINCIPIOS DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**.

7.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 9 realizada mediante encuesta a los Abogados y a la pregunta 10 realizada a los empresarios y con la entrevista realizada, documentos que constan en las páginas 128, 141 y 150 respectivamente. ¿Porque será que este seguro solo va protegerá trabajadores bajo relación de dependencia y asegurados al IEES?, y ¿Que será de aquellos trabajos autónomos que se afilian voluntariamente?, ellos también pierden su trabajo o fuente de ingreso.

Si por mandato constitucional indica que el Estado será quien proteja y asegure este tipo de contingencia, aunque la realidad es que se va a utilizar la cesantía, plata del trabajador para pagarse a sí mismo.

8.- ACTUAL:

Artículo....- De los requisitos. - La persona afiliada **para acceder a la prestación de Seguro de Desempleo deberá cumplir los siguientes requisitos** en cada evento de desempleo:

a) **Acreditar 24 aportaciones acumuladas** y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;

- b) **Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 60 días;**
- c) **Realizar la solicitud** para el pago de la prestación a partir del día 61 de encontrarse desempleado, y **hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores** al plazo establecido en este literal; y,

8.- PROPUESTA:

Artículo...- De los requisitos. - La persona afiliada para acceder a la prestación de Seguro de Desempleo deberá cumplir los siguientes requisitos en cada evento de desempleo:

- a) **Acreditar 12 aportaciones acumuladas** y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;

- b) **Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 30 días;**

- c) **Realizar la solicitud** para el pago de la prestación a partir del día 31 de encontrarse desempleado, y **hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores** al plazo establecido en este literal; y,

8.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 10 realizada mediante encuesta a los Abogados y a la pregunta 9 realizada a los empresarios y con la entrevista realizada, documentos que constan en las páginas 129, 140 y 153 respectivamente. Es decir que un trabajador común que es despedido antes de los 24 meses o 2 años, no podrá acceder a este seguro cuando haya sido despedido al año 11 meses por citar un ejemplo.

Una vez despedido tendrá que esperar tan solo 30 días, es decir 1 mes para realizar todo el trámite o proceso para solicitar el seguro de desempleo.

BIBLIOGRAFIA.-

- ALMASA PASTOR, J. M. (1973). *Derecho de la seguridad social*. Madrid: Tecnos.
- Álvarez, A. H. (2003). *Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas*. Buenos Aires: Artes Graficas Integradas.
- Amador, M. G. (11 de 11 de 2017). *Blogstop.com*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <http://manuelgalan.blogspot.com/p/guia-metodologica-para-investigacion.html>
- AMERICAM, I. (2010). *Diccionario de Sinonimos y Antonimos*. Peru: Deposito Legal.
- ANDES. (13 de Febrero de 2016). *Agencia Publica de Noticias del Ecuador*. Obtenido de Agencia Publica de Noticias del Ecuador: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/reforma-laboral-empleo-juvenil-beneficiaria-141mil-jovenes-ecuador.html>
- Andrade, C. (1 de Febrero de 2017). *Sin Miedos EC*. Obtenido de Sin Miedo EC: <http://sinmiedosec.com/afiliacion-a-la-seguridad-social-para-contratos-juveniles-iess/>
- Anonimo. (2007-2017). *Diccionario ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/reforma-laboral.php>
- Anonimo. (2013). Definición de Paternidad. *ENCICLOPEDIA CULTURALIA*, 1.
- ANONIMO. (16 de MAYO de 2015). *BEBES Y MAS*. Obtenido de BEBES Y MAS: <https://www.bebesymas.com/ser-padres/el-permiso-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>
- ANONIMO. (16 de DICIEMBRE de 2016). *BEBES Y MAS*. Obtenido de BEBES Y MAS: <https://www.bebesymas.com/ser-padres/los-permisos-de-paternidad-en-el-mundo>
- Anonimo. (26 de AGOSTO de 2017). *DE CONCEPTOS.COM*. Obtenido de DE CONCEPTOS.COM: <http://deconceptos.com/general/licencia>
- Anonimo. (26 de Agosto de 2017). *Diccionario ABC*. Obtenido de Diccionario ABC: <https://www.definicionabc.com/social/insercion.php>
- ANONIMO. (2017). *GLOBALIZACION*. Obtenido de Definición de crisis económica: <https://globalizacion.net/2014/12/crisis-economica.html>
- ANONIMO. (10 de SEPTIEMBRE de 2017). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/document/2602199/LA-JORNADA-DE-TRABAJO>
- ANONIMO. (2017). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/doc/3794574/Que-son-las-pasantias>
- ARCE CANO, G. (1994). *Los seguros sociales en México*. Mexico: Ediciones Botas.
- BIEDMA, G. (2000). La jornada en el Estatuto de los trabajadores: Veinte años después. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 100.
- C.P.E. (1998). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Cano, E. (2004). *Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad*. España: Icaria.

- Carbonell, M. (2009). Que es el Garantismo. *miguelcarbonell.com*, 1.
- CEPAL. (2008). *Empleo, Pobreza y la Nueva Meta del Milenio*. Quito: Panorama Social.
- Chavero, I. R. (2009). *Nociones Jurídicas de los seguros sociales en México*. Mexico: Porrúa.
- Chávez, G. (2006). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil*. Quito: FLACSO.
- Chile, G. d. (26 de AGOSTO de 2017). *Dirección de Trabajo*. Obtenido de Dirección de Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html>
- Conceptodefinicion.de. (13 de 10 de 2014). *Conceptodefinicion.de*. Obtenido de Conceptodefinicion.de: <http://conceptodefinicion.de/metodo-cuantitativo/>
- CONSTITUCION. (2008). *DERECHOS*. MONTECRISTI: ASAMBLEA NACIONAL.
- Cueva, M. d. (1986). *Derecho mexicano del trabajo*. México D.F. Mexico: Porrúa.
- Cuevas, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta SRL.
- Cuevas., G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta SRL.
- Cuevas., G. C. (2009). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta SRL.
- Cuixart, C. N. (2013). *Jornada y horarios de trabajo*. MADRID: INSHT.
- FERNANDEZ, M. (1998). *Juventud y adolescencia en el campo de la Psicología*. Costa Rica: Tesis Universidad.
- Furche, A. (2007). *Marco Jurídico y Teórico del Trabajo Juvenil*. CHILE: UNIVERSIDAD DE CHILE.
- García, C. C. (2016). Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa. *Instituto de Estudios Fiscales*, 37.
- García, J. M. (2010). La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 28.
- Gortaire, E. (11 de 12 de 2009). *ANDA - INEC*. Obtenido de Análisis del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.: [file:///C:/Users/JOS%C3%89/Downloads/Analisis%20IESS%20de%20la%20Comunidad%20Andina%20de%20Naciones%20\(CAN\)%202009.pdf](file:///C:/Users/JOS%C3%89/Downloads/Analisis%20IESS%20de%20la%20Comunidad%20Andina%20de%20Naciones%20(CAN)%202009.pdf)
- HCR. (8 de SEPTIEMBRE de 2016). *TU NUEVO EMPLEO*. Obtenido de La maternidad en el Trabajo: <https://hcrnuevoempleo.wordpress.com/2016/09/08/la-maternidad-en-el-trabajo-te-contamos-todo-lo-que-debes-saber/>
- Hilda. (19 de Octubre del 2010). Desempleo y subempleo. *LA GUIA*, 1y2.
- HUMANOS, D. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. QUITO: ASAMBLEA.
- IEES. (9 de SEPTIEMBRE de 2017). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* . Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social : <https://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos>

- INCONSTITUCIONALIDAD, 0020-16-IN Fecha: 2016-04-12 (CORTE CONSTITUCIONAL 12 de ABRIL de 2016).
- INCONSTITUCIONALIDAD, 0018-16-IN (CORTE CONSTITUCIONAL 06 de ABRIL de 2016).
- INCONSTITUCIONALIDAD, 0016-16-IN (CORTE CONSTITUCIONAL 30 de MARZO de 2016).
- INCONSTITUCIONALIDAD, 0017-16-IN (CORTE CONSTITUCIONAL 04 de ABRIL de 2016).
- INEC. (26 de Agosto de 2017). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo:
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/canasta/>
- Internacional. (1966). *Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. Quito: Asamblea.
- Internacional. (1994). *Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo*. Quito: Asamblea Nacional.
- Jacinto, C. (2010). El trabajo como cuestión central. En C. Dursi, *El trabajo como cuestión central* (pág. 27). ARGENTINA: ASET.
- JUVENTUD, L. D. (2001). *LEY DE LA JUVENTUD*. QUITO: ASAMBLEA NACIONAL.
- Lastra, J. M. (1997). *La jornada de Trabajo*. MEXICO: UNAM.
- Luzuriaga, J. A. (09 de Abril de 2017). *Blog ALVALUZ*. Obtenido de FAQ Laboral Ecuador:
<http://faq-laboral-ec.blogspot.com/2016/10/preguntas-frecuentes-sobre-el-contrato-juvenil.html>
- MACHICADO, J. (2010). *Jornada De Trabajo Y Jornada Ex-traordinaria*. BOLIVIA - SUCRE: NEW LIFE.
- Maia Gabriela, P. (2010). *La juventud en el discurso: representaciones sociales, prensa y chat*. Tucuman - Mexico: Universidad Nacional de Tucuman.
- MALENA. (21 de Agosto de 2009). *LA GUIA*. Obtenido de LA GUIA:
<http://filosofia.laguia2000.com/los-valores/la-dignidad>
- MARCOS, U. (2003). Algunas apreciaciones del concepto sociológico sobre la juventud. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 6 y 7.
- Marin, M. E. (2010). *El sistema de pasantías en la educación superior ¿Práctica profesional o trabajo en negro?* ANONIMO: ANONIMO.
- Martínez, J. A. (2006). *La rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo de los jóvenes en el mercado laboral*. Quito: FLACSO.
- Martínez, L. (2006). *Los jóvenes: una mercancía "buena, bonita y barata" en el mercado de trabajo*. Quito: FLACSO.
- MDT. (2 de Septiembre de 2017). *Empleo Juvenil*. Obtenido de Empleo Juvenil:
http://www.trabajo.gob.ec/httpwww-trabajo-gob-ecwp-contentuploads201603web_reformas-06-pngtrato-juvenil/

- Molina., M. E. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. *Pontificia Universidad Católica de Chile* , 1.
- Morales, G. (20 de Diciembre de 2013). *Tus Finanzas*. Obtenido de Programa de educación financiera: <http://tusfinanzas.ec/blog/2013/12/20/que-es-la-seguridad-social/>
- NACIONAL, A. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. QUITO: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Nacional, A. (2016). *LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO*. Quito: Registro Oficial.
- Nacional, A. (31-mar-2011). *Ley de Seguridad Social. Art. 283*. Quito: Corporacion de Estudios y publicaciones.
- OIT. (1 de 1 de 2001). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Orígenes de OIT: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--es/index.htm
- PAJARO, C. E. (10 de ENERO de 2013). *SAN FRANCISCO DE QUITO*. Obtenido de TESIS : <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2004/1/104817.pdf>
- Pérez, M. P. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionales para la inserción*. Argentina: Anonimo.
- PINEDA, H. P. (10 de MARZO de 2011). *Universidad de San Carlos de Guatemala*. Obtenido de Facultad de ciencia juridicas y sociales.: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8844.pdf
- Recalde, H. (19 de MAYO de 2010). El principio de progresividad en las relaciones laborales y los derechos patrimoniales del trabajador. *EL CRONISTA*, 1. Obtenido de EL CRONISTA: <https://www.cronista.com/impresageneral/El-principio-de-progresividad-en-las-relaciones-laborales-y-los-derechos-patrimoniales-del-trabajador-20100519-0016.html>
- Robles, Y. d. (2 de Septiembre de 2017). Los servicios sociales y sus nuevas respuestas a la juventud. Jaen, Andalucia, España.
- RRPP.NET. (11 de 11 de 2017). *Portal de Relaciones Publicas*. Obtenido de Portal de Relaciones Publicas: <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- SASSO, J. (2011). La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras. *Programa de Políticas Públicas - FLACSO*, 3.
- Significados.com. (11 de 11 de 2017). *Significados.com*. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/metodologia/>
- Silva, J. R. (2012). *L a Flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral*. Real: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Telegrafo, E. (1 de Julio de 2016). *El Telegrafo*. Obtenido de El Telegrafo: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/el-contrato-de-trabajo-juvenil-estara-habilitado-desde-hoy>
- Tendencias.com. (18 de 10 de 2015). *Tendencias.com*. Obtenido de Tendencias.com: <https://tendencias.com/ciencia/que-es-el-metodo-cualitativo/>

TRABAJO, M. D. (2016). *NORMATIVA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.

Vásconez, A. (2006). *Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado*. Quito: FLACSO.

Vega, B. D. (2016). La licencia de maternidad en el derecho comparado. *Justicia Juris*, 7.

Wlasic, J. C. (2011). *Manual Crítico de los derechos humanos*. Argentina: Fondo editorial de Derecho y economía.

Zuluaga, J. H. (12 de Octubre de 2016). *Actualícese*. Obtenido de Investigación Tributaria y Contable: <http://actualicese.com/2015/03/23/indexacion-laboral/>