



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL JUVENIL EN EL
ECUADOR Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO
FUNDAMENTAL AL TRABAJO**

Autor:

Oswaldo Leonardo Paredes Zorrilla

Trabajo de Titulación de Examen Complexivo para la obtención del grado
de Magíster en Derecho Constitucional

Tutor:

Dra. Pamela Juliana Aguirre Castro M.Sc.

Guayaquil, 25 de mayo de 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Abogado Oswaldo Leonardo Paredes Zorrilla**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Constitucional**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Pamela Juliana Aguirre Castro M.Sc.

REVISORES

Lic. María Verónica Peña, PhD

Ab. Johnny De La Pared Darquea, Mgtr.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández Terán, Mgtr

Guayaquil, a los 25 días del mes de mayo de 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Oswaldo Leonardo Zorrilla Paredes

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **La discriminación laboral juvenil en el Ecuador y la afectación del derecho fundamental al trabajo** previa a la obtención del **Grado Académico de Maestría en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 25 días del mes de mayo de 2021

EL AUTOR

Oswaldo Leonardo Paredes Zorrilla



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Oswaldo Leonardo Paredes Zorrilla

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, **la publicación** en la biblioteca de la institución del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal, titulada: **La discriminación laboral juvenil en el Ecuador y la afectación del derecho fundamental al trabajo** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de mayo de 2021

EL AUTOR:

Abg. Oswaldo Leonardo Zorrilla Paredes



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

INFORME DE URKUND

URKUND	
Documento	TESIS AB OSWALDO PAREDES 1ERA REVISIÓN URKUND.pdf (D102859978)
Presentado	2021-04-25 16:42 (-05:00)
Presentado por	viviana.betty@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	TESIS AB OSWALDO PAREDES 1ERA REVISIÓN URKUND (7MA A CONSTITUCIONAL) Mostrar el mensaje completo
	2% de estas 23 páginas, se componen de texto presente en 10 fuentes.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco Dios por darme el regalo de la vida, de la familia y las oportunidades. A mis padres por su amor y la fortaleza y consejos que me han permitido cumplir mis metas. A mi esposa e hijos fuente de inspiración constante. A mis maestros por su entrega y vocación. A mis compañeros por el respaldo brindado.

DEDICATORIA

Este logro académico está dedicado a Dios, mis padres, esposa e hijos, fundamentos de mi vida y de todas mis acciones cotidianas.

Abg. Oswaldo Paredes Zorrilla.

ÍNDICE

Contenido

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
AUTORIZACIÓN	IV
INFORME DE URKUND	V
ÍNDICE	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema	1
Justificación	2
Preguntas de investigación	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Hipótesis	4
DESARROLLO	5
Fundamentación teórica conceptual	5
El derecho al trabajo	5
El derecho al trabajo de la población juvenil	6
La discriminación	8
La discriminación laboral y la discriminación laboral juvenil	10
El derecho a la igualdad	11
El derecho a la igualdad o inclusión laboral juvenil	13
El derecho a la vida digna y el buen vivir y su relación con el derecho al trabajo	15
Marco metodológico	17
Tipo de investigación	17
Universo y muestra	18
Definición conceptual de las variables y de la hipótesis	18

Guía de observación y análisis de datos	19
Análisis de resultados	20
Análisis de normativa legal aplicable a los derechos laborales.....	20
Análisis de Programas Laborales Juveniles	22
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32

RESUMEN

En el presente estudio se tiene por consigna analizar cómo en el Estado ecuatoriano no existen suficientes oportunidades de acceso a un trabajo en condiciones dignas en favor de los jóvenes. Esta situación implica el problema del desconocimiento del derecho fundamental del trabajo lo que se encuentra en contraposición a las premisas de vida digna y buen vivir que establece la Constitución de la República del Ecuador. Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es analizar el impacto y la eficiencia de los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” respecto de mejorar las condiciones de acceso al trabajo y del desarrollo de las actividades laborales en el Ecuador en relación con la población juvenil que requiere de un trabajo digno. Por tal razón, del análisis de los instrumentos que garantizan las oportunidades laborales para estos jóvenes a través de estos programas, se establece como conclusión que estos en la práctica no cumplen con su cometido. Para el diseño de esta investigación se ha utilizado la modalidad cualitativa por el enfoque netamente técnico de la investigación.

Palabras clave:

Empleo Joven, Discriminación, Mi Primer Empleo Población juvenil, Igualdad

ABSTRACT

In this study, the task is to analyze how in the Ecuadorian State there are not enough opportunities to access work in decent conditions in favor of young people. This situation implies the problem of ignorance of the fundamental right to work, which is in opposition to the premises of a dignified life and good living established by the Constitution of the Republic of Ecuador. Therefore, the main objective of this research is to analyze the impact and efficiency of the “My First Job” and “Young Employment” Programs regarding improving the conditions of access to work and the development of work activities in Ecuador in relation to the youth population that requires decent work. For this reason, from the analysis of the instruments that guarantee job opportunities for these young people through these programs, it is established as a conclusion that in practice they do not fulfill their mission. For the design of this research, the qualitative modality has been used due to the purely technical approach of the research.

Keywords:

Youth Employment, Discrimination, My First Job Youth Population, Equality

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

En la presente investigación se presenta como problema que los jóvenes bachilleres apenas terminan sus estudios y en tanto llevan poco tiempo en el estudio de una carrera universitaria no disponen de mayores oportunidades de trabajo en el mercado laboral. Esta situación se produce por cuanto a la población juvenil en el Ecuador que comprende entre los 18 y 24 años de edad se les exige experiencia para poder aplicar a un puesto de trabajo, lo cual limita sus posibilidades de conseguir un trabajo que permita que se integren oportunamente a la población económicamente activa (PEA) del Ecuador.

Del mismo modo, se ve afectado el derecho de poder generar un sustento económico para que estos jóvenes puedan costear sus estudios y entre otras cosas puedan mejorar su calidad de vida y alinearse con la máxima constitucional del buen vivir. En cuestión, la situación expresada en estas líneas revela como problema la discriminación laboral aun cuando la Constitución en su artículo 11.2 establece el derecho a la no discriminación por razones de edad, el artículo 66.4 garantiza la igualdad formal y material, y los artículos 33 y 39 disponen el derecho al trabajo y la generación de plazas de trabajo para los jóvenes.

Por lo tanto, de acuerdo con lo precisado líneas arriba, en esta investigación se pretende analizar el impacto y la eficiencia los Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” como parte de las políticas de inclusión laboral que trata de impulsar el Estado ecuatoriano a través del Ministerio del Trabajo y Relaciones Laborales, pero que de alguna manera no han podido consolidar que las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo de gran parte de la población juvenil en el Ecuador. En consecuencia, el estudio de caso que se pretende realizar en esta investigación obedece a la evaluación de estos programas estatales, para de esa manera reconocer cuál es la realidad de la población juvenil en términos de acceso al trabajo, inclusive de permanencia en el mismo además de constatar su existen condiciones de trabajo dignas para los jóvenes trabajadores.

Según lo indicado líneas arriba, este estudio de caso tiene por propósito investigar, identificar y evaluar si los Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo

Joven” permiten que los jóvenes entre 18 y 24 años puedan acceder no solo a plazas de trabajo, sino que estas les permitan llevar a cabo un nivel de vida digno y acorde a las premisas del buen vivir establecidas en la Constitución de la República del Ecuador. Por consiguiente, la problemática de esta investigación se ve reforzada por cuanto se trata de reconocer si estos programas en cuestión son la respuesta efectiva que precisan los jóvenes trabajadores ante la falta de empleo y condiciones de empleo digno que les permita no solo tener bienestar, crecimiento y sostenibilidad económica, sino que también contribuyan a un desarrollo integral en otros aspectos del crecimiento humano en áreas como la salud, la educación, entre otros para mejorar su nivel de vida.

En virtud de la problemática presentada en las líneas anteriores, se determina como pregunta principal de la investigación a la siguiente:

¿Cuál es el impacto y la eficiencia los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven para mejorar las condiciones de acceso al trabajo y las condiciones del desarrollo de las actividades laborales en el Ecuador en relación con la población juvenil?

Justificación

Este estudio se justifica por cuanto se trata de un tema novedoso y de gran raigambre constitucional respecto de un derecho fundamental y económico de gran importancia como lo es el derecho al trabajo, en especial cuando este derecho se vincula o comprende a un grupo importante de personas como son los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, tal como se encuentra previsto en el artículo 39 inciso segundo de la Constitución. En efecto, se puede apreciar que dentro del estudio de los derechos fundamentales con relación al trabajo existe poca preocupación e interés en estudiar los derechos laborales de la población juvenil en el Ecuador. Por tal razón, se realiza este estudio de caso por tanto se trata de desarrollar una profunda revisión crítica que contribuya a la propuesta de mayores estudios y soluciones que minimicen o desaparezcan las brechas discriminatorias de la edad y la experiencia para acceder a un puesto de trabajo.

Al atenderse lo expresado en las líneas antecesoras de este criterio, se debe desatacar que el estudio de caso enfocado en la efectividad de los Programas Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” son de vital importancia dentro de la investigación de los derechos laborales con un enfoque constitucional, puesto que se trata de conocer y evaluar las principales características, modelos de acción y resultados de un programa que trata de impulsar el desarrollo de mayor inclusión laboral juvenil, así como de sostenibilidad del empleo y de condiciones de trabajo digno vinculadas al crecimiento, superación personal, la vida digna y el buen vivir. Es por este motivo, que este estudio se encuentra plenamente justificado por cuanto puede reflejar la realidad y la efectividad de estos programas de política laboral enfocado en los jóvenes para asegurarles el ejercicio y disfrute pleno de derecho constitucional al trabajo.

Consecuentemente, al realizarse el estudio de este caso, no solo se puede realizar una reflexión crítica y valorativa que lleve a conocer la realidad del problema y sus dimensiones, sino que de los resultados de esta investigación se puedan proponer algunas alternativas que puedan fortalecer y potenciar el desarrollo de los Programas Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” con el fin de satisfacer de mejor manera el cumplimiento del Estado en cuanto a la tutela de los derechos laborales de los jóvenes como parte de los derechos constitucionales. En cuestión, las propuestas que se presentan en el marco de este trabajo de titulación se encaminan tanto en los aspectos relacionados con el acceso al trabajo, sostenibilidad laboral y condiciones de trabajo digno, derechos de los que carecen en gran medida los jóvenes en el Ecuador, sea tanto para acceder a una plaza de trabajo o bien para mantenerla quienes ya la tienen, y que además; buscan mejoras en cuanto a las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales.

Preguntas de investigación

- 1) ¿En qué consiste la discriminación laboral juvenil?
- 2) ¿Cómo el acceso al trabajo puede garantizar el buen vivir de la población juvenil?
- 3) ¿Qué disposiciones contempla la legislación constitucional el acceso al trabajo de la población juvenil y las condiciones de trabajo digno?

Objetivo general

Analizar el impacto y la eficiencia los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven para mejorar las condiciones de acceso al trabajo y las condiciones del desarrollo de las actividades laborales en el Ecuador en relación con la población juvenil

Objetivos específicos

- 1) Analizar desde los fundamentos de la doctrina la discriminación laboral juvenil.
- 2) Establecer cómo el acceso al trabajo puede garantizar el buen vivir de la población juvenil.
- 3) Estudiar la legislación constitucional que garantiza el acceso al trabajo de la población juvenil y las condiciones de trabajo digno.

Hipótesis

Los Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” no lograrían generar la suficiente inclusión laboral juvenil en el Ecuador, por lo que persiste la discriminación en el acceso de oportunidades de trabajo para este grupo de la población en el Ecuador.

DESARROLLO

Fundamentación teórica conceptual

El derecho al trabajo

El derecho al trabajo analizado en la óptica propuesta por Borrajo (2014) se reconoció como parte de un derecho ligado a la economía y al desarrollo que permita que las personas puedan obtener los recursos que mejoren las condiciones de vida de las personas. El derecho a desarrollar una actividad laboral tiene una connotación económica dado que, resulta lógico identificar que sea cual sea la actividad en cuestión, esta mientras sea lícita es parte del proceso de producción y de desarrollo de la sociedad, lo que desemboca en el impulso de la economía tanto de la sociedad, así como del bienestar general de la comunidad, así como el de la persona que cumple con la realización de determinada actividad laboral.

Por otra parte Molina (2009) reconoció que el derecho al trabajo es parte de la dignidad de una persona, puesto que en la medida que una persona obtenga provecho y genere bienestar para sí y su familia, tal actividad es una expresión de la condición de dignidad de cada persona en la sociedad. Bien se puede conocer el viejo axioma de la realidad social que “el trabajo dignifica”, por lo tanto, se puede asumir que la persona que trabaja es una persona honrada que busca ganarse su sustento de manera lícita y sin tener que afectar los derechos o bienes jurídicos de las demás personas. Es por este motivo, que se destaca que el trabajo es una actividad no solo dignificante, sino gratificante, puesto que el trabajador demuestra ante la sociedad ser una persona de principios y altos valores éticos y morales.

Entre otras concepciones del derecho al trabajo, la aportada por Rubinstein (1984) significó que toda persona que disponga de un medio de trabajo no solo goza de un derecho fundamental, sino que logra ser parte activa de la sociedad para intentar impulsar el bien común. El carácter de elemento social activo del trabajador se debería por ser parte del proceso productivo, y que el trabajador en cuestión aporta con su capacidad y destrezas tanto físicas como intelectuales para que tanto otras personas como entidades cumplan la razón de ser de su aparataje y

actividad productiva, lo que procede en la misma manera, puesto dichas capacidades están destinadas al servicio y el bienestar común, así como del propio trabajador.

De la misma manera, Caldera (2017) sostuvo que toda persona que realice un trabajo logra ser parte de una red o sistema de economía donde los recursos y la riqueza es generada para ser distribuida de manera tal que toda persona pudiera tener lo suficiente que le permita subsistir de forma digna. Evidentemente, los trabajadores no solo son una fuente o un recurso de la producción, sino que son parte integrante de la riqueza de los Estados, por cuanto son parte de un capital humano que no solamente debería estar al servicio de las clases dominantes o poseedoras del capital, sino que cumplan una función social donde las compensaciones económicas sean más justas en relación con la cantidad, calidad y competencias del trabajo realizado por los empleados.

El derecho al trabajo de la población juvenil

En cuanto a la revisión de doctrina, Paredes (2018) planteó que los jóvenes representan una fuerza productiva de gran poder, por lo que disponen de la capacidad para mostrar sus aptitudes dentro y fuera del mercado laboral ecuatoriano, inclusive teniendo la capacidad para desafiar los paradigmas y estructuras que son establecidos por el Estado. En este contexto, a decir del mencionado autor, el Estado está en la obligación de en materia laboral erradicar la exclusión y la discriminación en el ámbito laboral. Según esta prerrogativa, el propio Paredes (2018) destacó que es obligación de los jóvenes promover la difusión de sus derechos humanos, fundamentales y legales, por lo que deben ser considerados como sujetos y elementos estratégicos del desarrollo de la educación, la salud, el servicio a la comunidad y a integrarse con otros jóvenes de otras latitudes del mundo para mediante sus innovadoras ideas impulsar el progreso económico, social y la justicia.

En la perspectiva de Serrano (1995) se destacó que la juventud en los últimos tiempos se ha convertido en un elemento de estudio y análisis bastante atrayente de las ciencias sociales. De la misma manera, acotó que en algunos casos los jóvenes que pueden tener trabajo, gozan de ese recurso, pero de manera precaria tanto en lo cuantitativo como cualitativo dentro del mercado de trabajo;

es decir, no todos los jóvenes tienen empleo, y no todos los jóvenes que lo tienen lo pueden ejercer en condiciones materiales dignas. En efecto, Serrano (1995) sostuvo que las actuales condiciones de precarización del mercado de trabajo, ante los efectos de la transformación social, tecnológica y organizacional, no favorecen del todo la inserción laboral juvenil, lo que en la actualidad constituye para los jóvenes un presente conflictivo.

Entre otros argumentos, de acuerdo con el enfoque de Martínez (2018) se consideró que los jóvenes enfrentan una dicotomía en el mercado laboral, por una parte, son estimados como un recurso útil al ser vistos como fuerza de trabajo y por su energía que se asume es superior a la de personas más adultas, implicaría el hecho que podría ayudar con mayor agilidad y eficiencia en el desarrollo de actividades laborales. Sin embargo, por otra parte, se considera que los jóvenes son inmaduros, inexpertos, y en algunos casos irresponsables como para ser parte de un equipo de trabajo que tenga a cargo ambas tareas. No obstante, Martínez (2018) reconoció que en realidad no resulta muy complejo distinguir porqué en algunos ámbitos de trabajo algunos jóvenes tienen trabajo y porqué en otros no pueden acceder a un trabajo.

La mencionada autora partió de precisar que en relación con los jóvenes que tienen trabajo; unos tienen trabajos con un salario justo y condiciones de trabajo muy favorables, en tanto que otros tienen un salario bajo y un ambiente y condiciones laborales muy precarias y denigrantes. Por otra parte, existen jóvenes que aún no han accedido a un primer empleo, o si lo tuvieron, no lograron consolidar una estabilidad laboral. Sin embargo, esta autora argumentó que porqué se hace referencia a la falta del acceso al empleo o que las condiciones de trabajo simplemente no son las mejores o están al alcance de los jóvenes. En este caso Martínez (2018) determinó que la respuesta es simple, las relaciones laborales de los jóvenes se prestan para la sobreexplotación, por lo que se reduce el acceso o resulta difícil mantener un empleo.

Es decir, en los trabajos donde se exige experiencia y una serie de requisitos como condicionantes de aparente desempleo, más que ver con la edad en sí, trata de jóvenes que incluso antes de terminar una carrera escolar (secundaria y antes de empezar universidad) hayan estado expuestos de alguna

manera a realizar trabajos con anterioridad a la edad adulta. Además, de considerar que al lidiar con muchas ocupaciones propias de la edad y del proceso de formación adulta, se entendería que pueden trabajar bajo presión lidiando con múltiples responsabilidades, que aunque parezca irrisorio, sí existen esos jóvenes con ese perfil, se podría decir que son pocos, pero los hay. Por lo tanto, Martínez (2018) reconoció que se estima en el mercado laboral que muchos jóvenes deberían cumplir con esa condición, de lo contrario no estarían aptos para muchos puestos de trabajo, siendo ese un factor de desempleo.

En cambio, Martínez (2018) advirtió que los jóvenes que están dentro de trabajos que exigen menos requisitos como experiencia y ciertas aptitudes y destrezas que generalmente consisten en lo cognitivo, prefieren aspectos como la fuerza y la energía. Sin embargo, el grado de exigencia en algún momento resulta difícil de sobre llevar, razón por la cual muchos jóvenes o deben de tolerar esos abusos por mantener su puesto de trabajo, o simplemente renunciar y encontrar un puesto de trabajo y mejores condiciones laborales, por lo que, de ser en este caso, hasta que ocurra dicho evento estaría en condiciones de desempleo por tiempo indefinido.

En relación con todo lo aportado previamente, debe destacarse según Monereo (2014) que los jóvenes deben aspirar a materializar su derecho al trabajo, por cuanto la juventud es el ámbito temporal ideal para intentar obtener el mayor provecho posible de las capacidades y destrezas de la persona, es decir, que cada individuo podrá beneficiarse de su propio esfuerzo para aspirar en el menor tiempo posible para realizar todo aquello que suponga en mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, si los jóvenes no disponen de adecuadas oportunidades laborales, se estaría comprometiendo su futuro y condicionándolo a pasar por dificultades que atenten contra sus aspiraciones, así como con el debido ejercicio de sus derechos.

La discriminación

La discriminación para autores como Alegre y Gargarella (2007) fueron estimados como actuaciones prejuiciosas y parcializadas en contra de una persona de manera ilegítima para favorecer las condiciones de otras personas. Al referirse a la discriminación es inevitable hablar de prejuicios y de conceptos preformados

para favorecer a unos injustamente a costilla o merced de otras personas que son perjudicadas. Generalmente, se podría indicar que la discriminación se fundamenta en estigmas de élite o de clase donde se cree existe una distinción y un factor de superioridad por sobre otras personas lo que no supone otra cosa más que ideologías basadas sin fundamentos válidos que son parte de la carencia de códigos morales de una sociedad.

En tanto Hyder (1968) reconoció que en la medida que se fomenta la discriminación, se fomenta la injusticia. Lógicamente, en tanto la discriminación sea más grande, resulta más grande la injusticia. Esta premisa podría hallar un fundamento lógico en que la justicia busca en algunos casos la igualdad; en otros la equidad, pero que, de alguna manera, no se generen barreras que obstaculicen el bienestar de los demás cuando el hecho de vivir en dignidad, en paz y de forma próspera es parte del bien común. Precisamente, la justicia trata de inspirar y materializar esos valores, por lo que si de manera injustificada no se aplica con igualdad o equidad según corresponda el caso, en consecuencia, la discriminación socialmente se percibirá como un acto injusto.

Al seguirse el enfoque de autores como Ibarra, Amaya y Martínez (2017) la discriminación fue percibida en doctrina como una forma de privar a una persona del ejercicio de sus derechos para favorecer a otra cuando entre estas debe existir un criterio de equidad o igualdad. Tal como se acotó con anterioridad, los derechos como parte de los bienes fundamentales de los ciudadanos buscan en el mayor sentido posible ajustarse a las premisas de la equidad o igualdad, porque caso contrario, se estaría en los casos que no se justifique una distinción, dando lugar a un acto de discriminación, lo que podría ser percibido como la falta de empatía por el bien común de los semejantes en la sociedad.

Para Sagrera (1992) en algunos casos, la discriminación se fundamenta en razones de edad puesto se fundamenta en un constructo social que inevitablemente incurre en estigmas como parte de creencias sociales que en muchas oportunidades carecen de fundamento. Como es bastante obvio, la discriminación puede tener elementos o razones tangibles o plenamente observables e identificables, pero esto a criterio de este autor no supone que se encuentren o que sean justificadas. Por lo tanto, la discriminación en algunos

casos debido a la edad, simplemente se podría tomar como un factor muy relativo en que la edad no aplica como requisito *sine qua non* para declarar la aptitud o la falta de ella, sea tanto para el ejercicio de un derecho como para el cumplimiento de una obligación; claro que esto en cierta medida puede depender de algunas pautas previstas por la legislación de cada Estado.

La discriminación laboral y la discriminación laboral juvenil

En la autoría de Camas (2009) se entendió la discriminación laboral como una situación de menosprecio en contra de una persona para que bien acceda a un puesto de trabajo o estando en él se le genera un trato denigrante y hostil frente a otros trabajadores que gozan de mayor estimación, consideración, respeto y privilegios de acceso al empleo o para conservarlo. En tanto que, a decir de este autor, la discriminación laboral dirigida hacia la población juvenil se fundamenta en razones de autoridad y de ejercer relaciones de dominio y de poder sobre estas personas por percibir que no son lo suficientemente maduras para lidiar con las tensiones que puede suponer el desarrollo de ciertas actividades laborales.

Para Longo (2014) generalmente los jóvenes encuentran situaciones de trabajo precarias, donde el empleo y la estabilidad son inciertas ante la vulneración económica, donde generalmente se producen vulneración de derechos sociales, donde los jóvenes no pueden prever el desarrollo de su futuro profesional, además de la falta de aliciente a la consideración material de sus méritos. Esta consideración material tiene que ver con la motivación y la recompensa de los logros o de los resultados positivos que logra alcanzar el trabajador en el desempeño de las funciones que le son encomendadas. Por ejemplo: ascensos, aumentos de sueldo, reconocimientos, vacaciones, entre otras motivaciones tanto económicas como emocionales pueden generar en los trabajadores una sensación de bienestar, por lo que una de las últimas cosas en que un trabajador comprendido en una edad joven pensaría, es precisamente en el hecho de ser discriminado en el ámbito de su trabajo.

Según lo acotado líneas arriba, Salgado (2015) indicó que la discriminación laboral supone un problema muy serio para los jóvenes, por cuanto estos experimentan un estado de vulnerabilidad propio de su edad, lo que se debe a que atraviesan una etapa de cambios y decisiones importantes que pueden

afectar de manera permanente sus vidas, sea de manera positiva o negativa, dado que la consigna es propiciar un futuro de mayor calidad. En el ámbito de las relaciones y las obligaciones laborales los jóvenes suelen ser un blanco fácil de la presión, la ansiedad, la confusión, la incredulidad, la desconfianza y entre otros sentimientos y hechos negativos, lo que puede derivar en una percepción de fragilidad emocional y mental que pese sobre ellos. Precisamente, ese peso y ese estigma de vulnerabilidad en los jóvenes constituyen en algunos casos un pseudo argumento para que los jóvenes sean discriminados y maltratados laboralmente, sea para acceder a un trabajo o mantenerse dentro del mismo.

Otro de los aportes teóricos desarrollado por Cruz (2016) la discriminación laboral juvenil es sufrida de manera especial por los jóvenes puesto que el mercado se enfoca en gran medida en la población vulnerable y que presenta mayores necesidades, lo que se trata de aprovechar dada la inexperiencia de la mayoría de las personas que conforman esta población. No es desconocido entonces, que la inexperiencia de los jóvenes trata de ser aprovechada en un sentido negativo para cometer abusos en su contra, por lo que el plano laboral no es la excepción. En el contexto de las relaciones laborales generalmente los jóvenes suelen verse como un recurso útil para cumplir un fin, pero sin valor al momento de concederle oportunidades laborales que no solo impliquen el mero hecho de trabajar, sino de tratar a los jóvenes con dignidad y que puedan demostrar todo su potencial o desarrollar nuevas aptitudes que sean parte de su desarrollo y bienestar personal, en la misma manera que puedan cumplir con su anhelo de mejorar su nivel de vida.

El derecho a la igualdad

A consideración de Biglino (2018) se precisó que la igualdad es uno de los derechos más importantes que puede existir dentro de un ordenamiento jurídico, puesto que trata no solo de satisfacer los derechos de forma justa y respetando la dignidad de las personas, sino que trata de evitar privaciones de derechos que puede lesionar intereses y bienes jurídicos subjetivos de una persona y que merecen su tutela dentro del ordenamiento jurídico. Acorde con tal precisión, la igualdad es un principio y un derecho que busca evitar las distinciones o la

discriminación en contextos donde no tienen cabida. Por ejemplo, ninguna persona puede ser privada del derecho al trabajo, a menos que se traten de diferenciar las modalidades de trabajo, pero al fin y al cabo, a ninguna persona se le puede impedir ni privar de realizar una actividad que le sirva de sustento en tanto esta sea lícita.

Entre otras consideraciones de doctrina, la expuesta por Vasak (1984) fue bastante clara en determinar que la igualdad implica un principio de igual trato de los derechos, pero los hechos que están en torno a esos derechos, deben consecuentemente ser tratados según las circunstancias propias que exige el caso. Lógicamente, depende del valor que guarde o constituya a cada derecho como para determinar que ciertos derechos o bienes jurídicos han de ser tutelados, protegidos y concedidos de igual manera para los ciudadanos por parte del Estado.

Según el enfoque de Partsch (1984) el derecho a la igualdad supone la garantía más adecuada que se podría aplicar al momento en que las personas pretendan ejercer a cabalidad o de forma íntegra sus demás derechos fundamentales, es decir, no existe exclusión en el goce de los derechos fundamentales. El carácter fundamental de algunos derechos los hace de nula exclusión en cuanto a la prestación y satisfacción que se le debe a las personas dentro de una comunidad jurídica. Esta consigna debería cumplirse a la vez que se fundamenta a que existen derechos que son parte de la esencia propia de la dignidad del ser humano, por tanto, no pueden ser desprovistos a ningún ciudadano por cuanto la dignidad es un valor a su vez que un derecho absoluto, así como lo es la propia vida humana.

Autores como Preciado (2016) destacaron que la igualdad supone un principio jurídico en que se trata a las personas de la misma manera, más que por la propia igualdad en sí, es por aplicar un trato racional, justo, congruente y apropiado en que se satisfaga la necesidad de tutelar diversos bienes jurídicos de los ciudadanos. El carácter jurídico de este principio tiene refrendada su validez por cuanto los seres humanos somos personas capaces de identificar lo que es bueno y es necesario para cada persona dentro de la comunidad. Precisamente, este elemento de identificación, es el que trata de ver y enfocar a la igualdad como uno de las partes o segmentos constitutivos de la justicia.

El derecho a la igualdad o inclusión laboral juvenil

De acuerdo con lo planteado por San Martín y Sempere (2010) se reconoció que el hecho que los jóvenes tengan mayores oportunidades de acceder a un empleo o mantener un puesto de trabajo estable en condiciones económicas y humanas dignas, no solo que implica la satisfacción de un derecho fundamental, así como de otros derechos de envergadura constitucional o fundamental, sino que se constituye en una apuesta que hacen tanto el Estado como el sector productivo o el mercado en general por incorporar un elemento activo y productivo para la sociedad con mucho por ganar y mucho por ofrecer para el bien común. Se podría indicar que en la medida en que más oportunidades se brinden a los jóvenes para acceder a trabajos en condiciones dignas, se está fortaleciendo el capital humano donde los jóvenes se capaciten y adquieran esa experiencia tan solicitada en el mercado laboral, lo que se realiza a través de un voto de confianza que podría en un plazo determinado conseguir los resultados esperados donde se fortalezcan tanto los derechos constitucionales, la producción y la economía.

Según lo indicado en las líneas anteriores, en tanto a los jóvenes se les da ese impulso y ese mencionado voto de confianza, se podrá estimar que las empresas o el mercado laboral en general también se estará dando una oportunidad en romper con paradigmas y con viejos esquemas tradicionales donde se encasilla a los jóvenes a tareas más rústicas limitando su desarrollo cuando en realidad, este mercado puede expandir el conocimiento de sus jóvenes donde la prestación de capacidades y resultados positivos será algo recíproco. No obstante, para que esto ocurra el mercado laboral debe dar el primer paso y romper esos viejos paradigmas y confiar en que los resultados llegaran, de esa manera, evita limitar a los jóvenes, lo que al fin y al cabo a criterio de quien realiza la presente investigación, no se estaría haciendo otra cosa más que uniendo más eslabones a la cadena de la mediocridad laboral.

Al seguirse el criterio desarrollado por Azkona, Rejakoetxea y García (2019) se notó que para que los jóvenes puedan tener mejores condiciones de acceso y sostenibilidad en un empleo, se depende de una gran medida en que los jóvenes hayan recibido una educación de calidad. A decir de este autor, una educación de calidad les permite estar intelectual y mentalmente mejor preparados

para los retos y exigencias del mercado laboral y sus diferentes líneas de actividades donde se precisan conocimientos dentro de una amplísima gama de saberes, de tal manera, a los jóvenes les costaría menos conseguir un trabajo, y se estaría evitando la precariedad de las condiciones laborales.

Otro aspecto que se destacó por Martínez (2005) es que los jóvenes deben dejar de ser considerado como esa fuerza o mano de obra buena, bonita y barata y darle el voto de confianza para que muestren sus aptitudes en el mercado laboral, que en cierta manera desde la crisis económica de 1999 y con empresas de poco tiempo de funcionamiento en el mercado, se han habituado a abusar de la oferta de trabajo a los jóvenes a través de condiciones precarias como que fuera la única alternativa que tienen, lo que lejos de ser una realidad tampoco debería ser un condicionante, pero a pesar de eso, las empresas han logrado establecerlo de esa manera para comprometer y complicar la toma de decisiones de los jóvenes acerca de su presente y futuro laboral. En pocas palabras, lo que dicho autor trató de destacar es que se valore la juventud dentro del mercado laboral, que no solo se los observe y se los trate como recurso o moneda de cambio por la venta de la fuerza e intelecto de trabajo, sino que se los trate como personas, con dignidad y que se los motive mediante acceso a empleos justos y dignificantes, donde no solo ganan las personas jóvenes, sino que en extensión gana toda la sociedad porque se genera una actitud de confianza y bienestar en ellos.

Entre otros argumentos a destacar, para Alba (2005) se había estimado que las oportunidades laborales dependían de las capacidades de los jóvenes para aplicar a puestos de trabajo, sin embargo, se tiene que agregar que estas oportunidades se miden también en la predisposición no solo de exigir a los jóvenes aspirantes a un puesto de trabajo, sino que también depende de las empresas y empleadores en conceder prestaciones equivalentes a las exigencias que se hacen a los jóvenes que aplican para un determinado puesto o vacante. Se podría decir que según lo planteado por este autor, aplicaría uno de los principios clásicos del derecho laboral en que se dice que a igual trabajo igual remuneración, lo que incluso es parte de las normas del derecho laboral en el Ecuador. Sin embargo, se asume que el mercado laboral en el Ecuador debe seriamente pensar, reflexionar y aplicar correctivos que puedan impulsar en la medida de lo posible un mejor pago a los jóvenes por el desarrollo de sus actividades laborales.

Otro aspecto a destacar es el aportado y descrito por Muller (2010) quien reconoció que el acceso al trabajo de los jóvenes implica un aliciente o estimulación temprana al desarrollo y a las mejoras de sus condiciones de vida. Naturalmente, los jóvenes en los casos en los que accedan a trabajos desde temprana edad dispondrían de más tiempo y mejores oportunidades para hacer una adecuada planificación en lo económico que les permita mejorar su calidad de vida, evidentemente lo cual debe ir acompañado de las posibilidades de acceso y continuidad en la educación, en especial la educación superior. De esa manera, los jóvenes tendrán más recursos que les permitan adaptarse simultáneamente en el ámbito profesional educativo y laboral para desarrollar mejores estándares de vida de acuerdo con sus expectativas.

Entre otras consideraciones que aporta la doctrina, está la desarrollada por Meradi (2010) quien destacó que el trabajo debe ser inclusivo para los jóvenes no solo en términos de satisfacción económica, sino a su vez de dignidad, bienestar y desarrollo como los elementos esenciales que los jóvenes ansían encontrar desde el momento que realizan su incursión al mundo y la vida laboral. Esta premisa resulta muy importante dado que, en el sector empresarial por citar un ejemplo, no siempre se consideran que los jóvenes tienen necesidades más allá del hecho de recibir una paga por su trabajo, por lo que es indispensable fortalecer su potencial y sus aptitudes a través de un trato dignificante en todos los sentidos.

El derecho a la vida digna y el buen vivir y su relación con el derecho al trabajo

En consideración de Abril y Beneyto (2018) se pudo apreciar que la vida digna y el buen vivir son premisas que se han institucionalizado y son parte de los derechos fundamentales a través de una revolución de estos derechos dentro de la Constitución ecuatoriana, la que trata de establecer una serie de principios, normas y garantías que tienen por propósito mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos a través del ejercicio y tutela de los derechos fundamentales reconocidos en el texto de su carta magna y dentro de su ordenamiento jurídico. Estos derechos se pueden considerar como las máximas que buscan desarrollar y aplicar los derechos fundamentales a través del texto de su Constitución y que

deben ser materializados por las normas infraconstitucionales a fin de garantizar la unidad y la coherencia del ordenamiento jurídico, tanto en las partes de declaración derechos y principios de la Carta Magna, y de la subordinación de las demás normas jurídicas que le deben al texto constitucional.

Un aspecto de trascendental importancia destacado por De Sousa y Sena (2019) fue el argumento que reconoció que la dignidad de una persona en el ejercicio de sus derechos se representa a través de distintos aspectos como la justicia, la inclusión, el respeto por la honra y disponer de los recursos de supervivencia que se pueden alcanzar a través del trabajo en condiciones que permitan el bienestar de cada individuo. Se podría desde esta premisa considerar que la dignidad es el pilar esencia y fundamental de todos los derechos, puesto que el respeto por la condición humana implica un trato justo al momento de impulsar y materializar la tutela de los derechos de los ciudadanos dentro de la comunidad jurídica.

Al intentar explicar lo que es el trabajo desde las perspectivas del principio de buen vivir consagrado en la Constitución ecuatoriana, para Manzanera y Salgado (2016) se determinó que este es fuente de la felicidad por cuanto es creativo, recreativo y satisfactorio, por lo que dignifica a quien lo realiza y es solidario con las necesidades de las personas y de la comunidad. El buen vivir puede ser considerado como el máximo fin constitucional y como la expresión más avanzada de la tutela de los bienes jurídicos de los ciudadanos dentro del Estado de Derecho.

Entre algunos de los aportes que precisa la doctrina, en la autoría de Volio (1987) se precisó que las condiciones de una vida adecuada se pueden conseguir en gran medida en lo que cada persona pueda cosechar producto de su trabajo, donde la principal riqueza es de carácter moral puesto que el trabajo ayuda a consolidar la dignidad y la autoestima de las personas. La vida adecuada o el buen vivir en gran medida dependen del trabajo, porque este es el medio de provisión de recursos que tanto en sentido material como inmaterial necesitan todas las personas para poder llevar a cabo una vida digna y con el menor número de necesidades fundamentales que pudieren imputarse como insatisfechas.

Marco metodológico

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrolla es descriptivo porque se intenta explicar los factores de la discriminación laboral juvenil en la República del Ecuador. Por lo tanto, la descripción obedece a la investigación, estudio y reflexión de las propiedades y resultados de los Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” como parte de las estrategias que tiene el Estado ecuatoriano para impulsar tanto la inclusión laboral juvenil, así como para promover las condiciones de trabajo sostenible y digno para los jóvenes que ya cuentan con un empleo.

Como parte de los métodos de investigación que se aplican en el presente estudio de caso, se aprecia **modalidad cualitativa**, dado que esta investigación tiene un enfoque especialmente teórico, normativo y reglamentario.

En cuanto al tipo de estudio el mismo es descriptivo, por cuanto trata de describir unidades de observación concretas como parte los programas de inclusión y promoción laboral juvenil. De tal manera, se pretende analizar y describir su normativa y asociarla con otros estudios o referentes que permitan comprender el alcance y la utilidad social de estos programas de manera que puedan garantizar acceso a empleos estables y dignos a la población juvenil.

Se aplicó el **método deductivo** para comprender algunos aspectos generales y determinar desde allí los aspectos puntuales de este trabajo de investigación. En consecuencia, se trata de entender y explicar de qué manera la discriminación laboral juvenil en el Ecuador afecta a los jóvenes para acceder a un empleo en condiciones dignas.

El **método inductivo** ha ayudado a la observación de hechos puntuales o específicos que dieron paso a contextos más generales y amplios del tema de investigación. Puntualmente, se destaca el hecho que la falta de acceso a las oportunidades laborales de muchos jóvenes conlleva a la vulneración del derecho fundamental al trabajo.

El **método de análisis** implica el estudio de los presupuestos de doctrina además de los normativos que guarden relación con el tema de la investigación. Puntualmente, se ha procedido a la revisión de doctrina y de normas relacionadas con el derecho a la no discriminación y al acceso laboral de la población juvenil en Ecuador.

La **síntesis** es la descripción breve y concisa de la doctrina y de las normas jurídicas tanto en el ámbito laboral, así como su vinculación con los derechos fundamentales o derechos constitucionales. De tal manera, se puede conocer los aspectos o fundamentos más importantes del derecho al acceso al trabajo en favor de la población juvenil.

Universo y muestra

El universo de estudio está representado por la totalidad de programas o normativa que busca la inclusión laboral juvenil sin ningún tipo de discriminación.

La muestra serán los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” como instrumentos que buscan a través del Ministerio de Relaciones Laborales promover la mayor generación de plazas de empleo y condiciones laborales dignas para la población juvenil en el Ecuador.

Definición conceptual de las variables y de la hipótesis

En la concepción o enfoque de Asti (2015) se pudo reconocer que las variables son esos elementos que inciden en las posibles modificaciones o cambios del comportamiento de los objetos o campos de estudio, es decir, de esos factores que se relacionan con los principales componentes del problema de investigación.

El propio Asti (2015) sostuvo que la hipótesis supone una estimación, creencia o predicción que puede o no cumplirse de acuerdo con los elementos de información que se van hallando y analizando sus resultados en cuanto al problema que se formula dentro del estudio científico a realizar

Guía de observación y análisis de datos

Se ha escogido la técnica de análisis documental con el propósito de revisar la doctrina jurídica vinculada con el tema de estudio. El investigador se plante el diseño de un instrumento o Guía de observación para proceder al análisis de los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” acorde con las prerrogativas del método científico. Por lo tanto, se lleva a cabo un análisis controlado, sistémico y reflexivo para alcanzar los objetivos y los resultados planteados en esta investigación.

La Guía de observación se estructurará en torno a las variables de la hipótesis de estudio que fue determinada de acuerdo con la siguiente consigna:

Hipótesis: Los Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” no logran generar la suficiente inclusión laboral juvenil en el Ecuador, por lo que persiste la discriminación en el acceso de oportunidades de trabajo para este grupo de la población en el Ecuador.

Variable independiente

Discriminación laboral juvenil

Variable dependiente

Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” del Ecuador.

VARIABLES DE LA HIPOTESIS	Doctrina – Normativa – Caso	Características Dimensiones	Criterios de análisis	OBSERVACIONES
Variable independiente Discriminación laboral juvenil	CÓNSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR ARTS. 11.2, 11.3, 33, 39 66.4	Derechos fundamentales de acceso al trabajo	Índices de desempleo juvenil	Búsqueda permanente de empleo por parte de los jóvenes
	CÓDIGO DEL TRABAJO ART. 2, 3, 4, 5	Derechos laborales aplicables a la población juvenil	Derechos y garantías económicas y sociales	Aspiración a empleo en condiciones dignas

Variable dependiente	NORMATIVA A LA LEY ORGÁNICA TRABAJO JUVENIL CESANTÍA Y SEGURO DESEMPLEO ARTS. 1, 2, 3	Facultades legislativas de la Asamblea Nacional	Creación de normas aplicables al ámbito laboral	Acceso y permanencia al trabajo en condiciones dignas
Programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” del Ecuador.	Caso NO.			
	NORMA TÉCNICA DEL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO Arts. 2, 3, literales a y b, 6, 7, 8, 12, 13, 17	Principio de Seguridad jurídica	Certeza de procedimientos laborales incluyentes.	Este programa trata de promover la igualdad formal y material en virtud que todos los jóvenes requieren una experiencia laboral previa en el ámbito profesional.

Elaborado por: Ab. Leonardo Oswaldo Paredes Zorrilla

Análisis de resultados

Análisis de normativa legal aplicable a los derechos laborales

Dentro de los fundamentos establecidos por la Constitución respecto del derecho al trabajo y la inclusión laboral juvenil, se puede indicar que se trata de un derecho por el cual no puede existir discriminación por razones de edad según lo que establece el artículo 11.2 de la Constitución. De la misma manera, al ser el derecho al trabajo un derecho de naturaleza constitucional este debe tutelarse o hacerse efectivo de manera directa e inmediata según el artículo 11.3 de la norma íbidem. Igualmente, el artículo 33 de la CRE reconoce que el derecho al trabajo es un derecho de carácter social y económico del que no pueden ser excluidos los jóvenes.

En tanto que, el artículo 39 de la Carta Magna, reconoce que es una garantía en favor de los jóvenes el acceso al primer empleo como fuente de sustento y de realización social y económica. Como bien se dijo, los jóvenes no deben ser discriminados en cuanto al ejercicio y satisfacción del derecho al trabajo, por lo que, según el artículo 66.4 de la Constitución, les ampara el

derecho a la igualdad formal y material. Esta igualdad implica que existan tanto las normas y los procedimientos adecuados que permitan que los jóvenes tengan las mismas o cuando menos mejores oportunidades de ser incluidos laboralmente en contraste con las personas que tienen mayor experiencia en el mercado laboral.

En lo concerniente a las disposiciones del Código del Trabajo, el artículo 2 dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, por lo que su obligatoriedad comprende a todas las personas, incluso a las personas jóvenes sin excepción. Del mismo modo, el artículo 3 del mencionado Código, determina la libertad de trabajo y contratación, por lo que toda persona joven en edad de trabajar está en libertad de ser contratada para desempeñar actividades de carácter laboral de manera lícita y personal. Este derecho al trabajo para los jóvenes, así como para otras personas es irrenunciable y goza de la protección de las autoridades judiciales y administrativas, entiéndase jueces del trabajo e inspectores del trabajo según los artículos 4 y 5 del citado código de carácter laboral.

En cuanto a lo precisado por la Normativa a la Ley Orgánica Trabajo Juvenil Cesantía y Seguro Desempleo, en su artículo 1 determina que los contratos juveniles son los que suscriban personas entre 18 a 26 años de edad, de modo indistinto que la finalización del contrato sea posterior a que esta persona cumpla 27 años. El artículo 2 de esta normativa prevé entre los requisitos que sea celebrado por escrito y que conste su registro en el Sistema Informático del Ministerio del Trabajo. En tanto que el artículo en cuestión también precisa que se considera como primer empleo cuando los jóvenes no hayan tenido más de seis meses consecutivos en relación en dependencia a jornada completa. El artículo 3 de esta norma, establece que las empresas que tengan más de 50 trabajadores deberán vincular trabajadores jóvenes al menos con el 10% del incremento neto de trabajadores según lo que se registre en cada año fiscal. Esta última disposición requiere que el aumento de personal juvenil debe ser proporcional en la medida indicada en que aumente el personal general.

En lo que concierne a la Norma Técnica del Proyecto Mi Primer Empleo, el artículo 2 precisa que los estudiantes deberán registrarse en la plataforma de este proyecto, sea que se trate de instituciones universitarias del sector público o

privado. El artículo 3 en sus literales a y b reconocen entre sus definiciones las diferencias entre pasantías y prácticas pre profesionales. Siendo que la primera implica un criterio de especialización en una materia, en tanto que la segunda maneja un criterio de especialización para una futura carrera, considerándose que en ambos casos las actividades laborales se llevan a cabo sin relación de dependencia.

El artículo 6 prevé la suscripción de un contrato en el sector privado, y un convenio en lo que concierne al sector público. El artículo 7 prevé que la duración de la práctica pre profesional dentro del Programa Mi Primer Empleo tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de seis. El artículo 8 fija que la duración de la pasantía será de seis meses continuos. El artículo 12 determina que en los casos de estipendio el sector privado pagará cuando menos un tercio del Salario Básico Unificado vigente. El artículo 13 determina que el sector privado deberá afiliarse a los pasantes a la Seguridad Social desde el primer día de las pasantías, las que al culminar deberá generarse el respectivo aviso de salida. En tanto que el artículo 17 determina que en el sector privado si se decide contratar al pasante, en ese caso, se deberá dar el aviso de salida y generar el aviso de entrada con la respectiva relación de dependencia.

Análisis de Programas Laborales Juveniles

Análisis de resultados del Programa Mi Primer Empleo

Al analizarse los objetivos que se tratan de impulsar a través del Programa Primer Empleo, es necesario precisar sus antecedentes. Se reconoce que este se caracteriza por insertar a los jóvenes en la recta final de sus estudios universitarios para que cumplan con la realización de pasantías en el sector privado y prácticas pre profesionales en el sector público. El tiempo de duración de este programa comprende un lapso de entre cuatro a seis meses. En cuanto a los eventuales casos en que resultan contratados los jóvenes que cumplen con lo dispuesto en este programa, en el caso de las pasantías, el Estado ecuatoriano devuelve a las entidades contratantes el 50% del tercio del salario básico y de aporte al IESS durante los seis meses que duró la pasantía. En tanto que si la empresa del sector privado contrata al pasante, el Estado devuelve el 50% adicional del Salario

Básico Unificado a partir del séptimo mes de permanencia en la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Respecto de la edad en que se vincula a los jóvenes dentro del Programa Mi Primer Empleo como un instrumento de inserción o promoción laboral, comprende las edades entre dieciocho y veintinueve años. Además, de los requisitos que se encuentran establecidos por razones de edad, se determina que estos jóvenes se encuentren en una carrera de tercer nivel en una Institución de Educación Superior a escala nacional y que se encuentren en los dos últimos semestres de la carrera, o que siendo egresados no hayan obtenido el título en un máximo de dieciocho meses y que no hayan sido parte del proyecto. Cabe recalcar que el desarrollo de estas prácticas pre profesionales no tiene retribución económica, sino que representan un espacio para el desarrollo de tareas de aprendizaje dentro del área académica de cara al ejercicio futuro de la profesión del estudiante universitario.

En relación con lo precisado en las líneas anteriores, el Programa Mi Primer Empleo se podría considerar como un medio de inserción y de preparación en el terreno laboral para los jóvenes con estudios universitarios en el Ecuador. Si bien es cierto, este programa no garantiza un trabajo fijo, estable y por tiempo indefinido, si trata de ser una vitrina para que los jóvenes que son parte del mismo dispongan la oportunidad de incursionar en el ámbito laboral y ganar experiencia dentro del ámbito de sus carreras, lo cual es un requisito indispensable y a su vez que común denominador en el mercado para que las empresas privadas, así como las instituciones del sector público recluten personal.

En consecuencia, lo que se trata de promover a través del Programa Mi Primer Empleo es que los jóvenes de a poco se vayan abriendo espacio dentro del ámbito laboral el que no siempre representa ser un medio accesible para este segmento de la población por cuanto el mercado laboral en cuestión entre sus demandas exige que los trabajadores sean jóvenes, pero que dispongan de la experiencia oportunidad que para estas persona no está al alcance dadas las condiciones que esta parte de la población en algunos casos se ve obligada solo a continuar sus estudios superiores, y otros a alternar estudios con trabajo. Esta situación implica que los jóvenes no cuenten con la preparación laboral y la

experiencia previa que les es impuesto como un requisito de difícil cumplimiento lo que dificulta o restringe en gran medida las posibilidades de acceder a un empleo donde se adquiriera la experiencia como ese factor que permita que los jóvenes califiquen para ser contratados para determinados puestos o vacantes de trabajo.

En cuanto a la evaluación sobre el impacto del Programa Mi Primer Empleo, se dispone de un registro que data desde enero de 2013 en que se llevó a cabo un trabajo conjunto entre el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) que justamente trató de establecer el rendimiento de este programa. Entre los primeros diagnósticos de esta evaluación, se puede apreciar que el número de los postulantes es ampliamente superior a la cantidad de beneficiarios con los que aporta el programa.

En cuanto a los resultados del estudio realizado por la OIT al respecto de este programa, se aprecia que entre los resultados favorables de su aplicación se encuentra o se puede detallar lo siguiente: a) Se aumenta la probabilidad que en el futuro el pasante o practicante consiga al menos un empleo (lo que se atribuiría al factor de experiencia que el estudiante universitario estaría ganando en el terreno donde desempeñe sus labores), b) Haber tenido al menos un empleo en el ámbito de la carrera que se encuentra cursando el estudiante, c) posiblemente encontrar un empleo en el sector público, d) egresar de la carrera universitaria, e) aumentar el nivel de satisfacción del ámbito laboral de los jóvenes, lo que representa una felicidad de tipo subjetivo, f) el índice de ingreso real en el empleo actual, y g) disminución del tiempo de búsqueda del primer empleo así como la disminución de las probabilidades de abandonar la carrera.

Sin embargo, como contraparte a los resultados indicados líneas arriba, no se ha encontrado evidencia estadística que el Programa de Mi Primer Empleo incida o influya en las posibilidades de acceder a un empleo en el sector formal. De la misma manera, se concluyó que esta política pública tampoco garantiza que aumente la duración del empleo o índice de ingreso real a un primer empleo. Por lo tanto, no está consolidada la posibilidad de acceder a futuros empleos ni la

estabilidad en cuanto a la continuidad dentro de un puesto de trabajo dentro del mercado laboral en la sociedad ecuatoriana.

En relación con lo expresado en las líneas anteriores, se refleja que el Programa Mi Primer Empleo contribuiría a la formación de la población juvenil universitaria en el Ecuador en el ámbito de ganar cierto nivel de experiencia laboral, pero de ninguna manera garantiza un acceso pleno, sostenido, continuo y permanente al mercado laboral. Inclusive, se podría destacar que la implementación y ejecución de este programa tiene más un enfoque de carácter académico-práctico que netamente laboral. Es por tal razón que los jóvenes que son beneficiarios del Programa Mi Primer Empleo no gozan de la consideración suficiente para que sean considerados como personas que reúnen los perfiles de conocimiento y experiencia plena para ser aceptados en puesto de trabajo.

Es decir, la experiencia que ofrece este Programa ante el mercado laboral podría ser catalogada más como una vivencia que como una experiencia de conocimiento técnico y práctico dentro del contexto académico y profesional del que el practicante o pasante se deba desenvolver en el futuro. Es por esta razón, que esta iniciativa de inclusión laboral aporta en cierto sentido al factor experiencia, pero no con el peso suficiente para que los jóvenes tengan oportunidades reales de obtener un empleo.

Análisis de resultados del Programa Empleo Joven

Respecto de los antecedentes del Programa Empleo Joven en Ecuador, este proyecto en cuestión al ser analizado con un enfoque que comprende el planteamiento y desarrollo de estrategias por parte del Ministerio de Relaciones Laborales (2018) donde se definió como propósito la promoción de la inserción laboral de jóvenes sin experiencia en condiciones dignas e igualdad de oportunidades. La finalidad ulterior es que estos jóvenes fortalezcan sus destrezas y conocimientos a través de incentivos al sector privada sustentándose en la modalidad de contrato juvenil, lo que a su vez supone una estrategia para reducir o minimizar el desempleo.

De acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales (2018) en cuanto al plazo de su ejecución, este comprende desde julio de 2018 y

tendrá un plazo de vigencia de 54 meses hasta diciembre de 2022. En efecto, se prevé que para los 42 meses de ejecución del proyecto, se lleve a cabo la vinculación laboral de los jóvenes en empresas del sector privado. De la misma manera, el desarrollo de este proceso implica realizar una labor de acompañamiento a los jóvenes y las empresas beneficiarias, así como el control y seguimiento de incentivos. No obstante, en los 12 meses finales de este proyecto se efectuará el acompañamiento y control y seguimiento de incentivos, dado que las colocaciones se realizarán hasta el año 2021.

Como se puede apreciar con los antecedentes relativos a este proyecto, lo que se puede reconocer es que la propuesta que lo caracteriza es plausible, pero debe identificarse en qué medida es posible dar cumplimiento o que se pueda alcanzar sus propósitos en favor de la población juvenil en Ecuador que se encuentra en la búsqueda de acceder a mayores y mejores oportunidades laborales en el mercado. Es por esta razón que se debe conocer algunos aspectos elementales en relación al contenido y la consigna de este proyecto para realizar una crítica que aporte una solución al problema que se aborda en la presente investigación. En efecto, las metas son bastante ambiciosas, sin embargo, es necesario identificar en qué medida las empresas están dispuestas a incorporar a personas jóvenes en sus vacantes o puestos de trabajo no solo cumpliendo con el hecho de conceder un empleo y nada más, sino que las condiciones de trabajo deben ser dignas en favor de los jóvenes.

En esencia, se destaca que el programa Empleo Joven busca promover la contratación juvenil dentro del sector privado, para lo cual se ha diseñado un sistema de incentivos. Estos incentivos de parte del Gobierno Nacional conceden beneficios a las empresas del sector privado que incluyen a jóvenes como parte de sus elementos de talento humano, lo que implica el incentivo de la devolución del 50% de un Salario Básico Unificado del trabajador joven elegible. Además, se contempla la devolución del 100% del aporte patronal, así como del 100% de las vacaciones y la capacitación al personal contratado (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Este programa comprende a una población juvenil de 18 a 26 años que dispongan de una educación básica completa y no más de un año de experiencia

como empleados a jornada completa en relación de dependencia. Se prevé que para el año 2021 este programa haya beneficiado un estimado de 60.000 jóvenes. Respecto de las referencias del presupuesto empleado al año 2019 este fue de 17 millones de dólares, lo que equivale o representa menos del 0.02% del PIB, esto pese a que el proyecto preveía su ejecución por un monto de 81 millones de dólares (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Al analizarse lo previsto en las líneas anteriores, se puede considerar que le Programa Empleo Joven representaría una propuesta bastante loable para tratar de fomentar el empleo juvenil frente a un escenario de desempleo que se conoce a nivel de la sociedad ecuatoriana, sin embargo, pese a la propuesta del mencionado programa no se aprecian indicadores sólidos que permitan presumir que el programa estaría cumpliendo con sus objetivos. En tal caso, tanto los incentivos como el presupuesto no aseguran a plenitud los resultados que se estarían obteniendo a través de la ejecución de este proyecto.

En tal caso, lo que se pretende es reducir los índices de desempleo juvenil en el Ecuador, pero este programa representa una apuesta que no asegura del todo que se cumpla la política pública del Ministerio de Relaciones Laborales para impulsar el empleo juvenil. En tal caso, se aprecia que el proyecto en cuestión tiene una proyección para cuatro años por lo que aún se está dentro del escenario de las previsiones o expectativas, pero no existen datos consolidados que permitan evaluar de momento la efectividad del Programa de Empleo Joven en el Ecuador desde su implementación hasta la presente fecha.

De acuerdo con lo precisado en las líneas anteriores, compete analizar o establecer cuál es la efectividad real del Programa Empleo Joven. A esta consigna se puede apreciar, que en datos provistos por el INEC del año 2018 (último año del que se tiene cifras consolidadas) se determina que el 38.9% de los ciudadanos que comprende una edad entre 15 y 24 años se encuentran desempleados. Posteriormente, le siguen las personas entre 25 y 34 años con el 31.9%. En tanto que para la consultora de recursos humanos Grupo Adecco en un sondeo que comprendió la participación de 400 jóvenes entre 18 y 27 años se estableció que el 70% no encuentra empleo (Revista Líderes Ec, 2018).

Al considerar los datos expuestos en el párrafo precedente, se podría asumir que el Programa Empleo Joven aun no lograría cumplir con su cometido. Si bien es cierto, como se manifestó previamente, este programa podría ser evaluado con mayor profundidad y con toda su dimensión a partir del 2022, no es menos cierto también que las cifras de desempleo juvenil en el Ecuador son muy elevadas, lo que podría llevar a considerar que las acciones o los esfuerzos por propiciar una mayor inclusión laboral juvenil no rinden los frutos que se deberían. Por lo tanto, a criterio de este investigador sería muy necesario que considerara o evaluara si realmente el Ministerio de Relaciones Laborales habría hecho las proyecciones y diseñado las estrategias adecuadas para promover en mayor medida el empleo juvenil en el país.

En resumidas cuentas, el Programa Empleo Joven tiene una gran tarea por realizar en materia de promoción e inclusión laboral juvenil. El desarrollo de esta labor en gran medida podría depender del respaldo de otras normas existentes o que se generen dentro del ámbito laboral para que la inclusión laboral de la población juvenil en el Ecuador sea una meta más real y deje de ser parte de ese escenario idealista que se escapa a la realidad del mercado, de la economía, de las costumbres y las leyes laborales en el país, las mismas que aún no han logrado generar un marco más amplio y efectivo para que los jóvenes accedan a obtener un empleo.

CONCLUSIONES

Entre las conclusiones que se han obtenido en el desarrollo de esta investigación y en el respectivo análisis o estudio de caso, se aprecia que los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” no han tenido el suficiente impacto y eficiencia para mejorar las condiciones de acceso al trabajo y condiciones dignas del desarrollo de las actividades laborales en favor de la población juvenil en el Ecuador. Prueba de ello se evidencia en los altos índices de desempleo de la población juvenil en el país, quienes libran una lucha permanente y constante en la búsqueda de empleos y otros medios de trabajo y auto sustento que les permita mejorar su calidad de vida. En resumidas cuentas, estos programas en cierta manera contribuyen solo con un porcentaje muy mínimo de inclusión laboral juvenil donde solo se gana cierta cuota de experiencia, pero que no garantiza en el futuro de manera plena y efectiva disponer de posibilidades reales y concretas de obtener un empleo en condiciones dignas.

Respecto a la síntesis de algunos de los elementos de doctrina, se puede reconocer que la discriminación laboral juvenil consiste en aquellas conductas en las que no se brinda tanto el acceso y los espacios suficientes de trabajo en condiciones dignas para este segmento social de personas. Esta conducta se podría verificar desde los presupuestos, requisitos o condiciones en que a los jóvenes se les exige experiencia para poder ser contratados cuando buscan aplicar a un puesto o vacante de trabajo, en la que ante la falta de este requisito se busca a personas que sí la tengan. Esta situación produce un gran nivel de desempleo y una discriminación, puesto que la experiencia laboral difícilmente se podrá conseguir si no se brinda a los jóvenes la oportunidad de acceder a una plaza de trabajo dentro del mercado laboral.

En cuanto al buen vivir de la población juvenil este se podría ver garantizado si los jóvenes tuvieran mayor acceso al trabajo, lo que se justifica a través de percibir una remuneración que si es recibida en términos justos permitirían en cierta medida solventar algunos gastos elementales como alimentación, salud, educación, vestimenta como pilares fundamentales del desarrollo y del bienestar humano en condiciones de dignidad. Sin embargo, ante

la falta de empleo se generan carencias económicas que difícilmente les permita cubrir esos gastos fundamentales como toda persona tiene a lo largo de su vida.

Respecto de la legislación constitucional, claramente la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 reconoce que el trabajo tiene la característica esencial de ser un derecho y un deber social para toda persona, lo que comprende a las personas jóvenes como un derecho para disponer del sustento para ganarse la vida dignamente. En tanto que es un deber por cuanto se contribuye con el desarrollo de la productividad y la economía nacional. El artículo 39 dispone que los jóvenes tienen el derecho al acceso y permanencia al trabajo en condiciones dignas como fuente de su realización y bienestar. En tanto el artículo 66.4 de la Carta Magna reconoce que el ejercicio de los derechos, lo que comprende el derecho al trabajo debe proceder en condiciones de igualdad formal y material. En síntesis, la igualdad formal consiste en la creación y aplicación igualitaria o paritaria de normas que permitan el acceso y la permanencia de los jóvenes a un empleo digno, del mismo modo que la igualdad material que comprende los procedimientos o acciones que permitan el ejercicio de este derecho de forma eficaz.

RECOMENDACIONES

Se propone a la Asamblea Nacional crear normas en materia laboral que no solo dispongan principios sino mecanismos jurídicos que garanticen el derecho del trabajo a los jóvenes en el Ecuador. De tal manera, se podrá disponer de un soporte jurídico que pueda garantizar el acceso al trabajo a los jóvenes de manera digna. Por tal razón, se estaría evolucionando en materia de derechos laborales en razón que no solo se trataría de meros ideales, sino que implicaría conductas dentro del sector público y privado que promuevan la inserción laboral juvenil.

Se expone en consideración para el Ministerio de Relaciones Laborales redefina las políticas de inclusión laboral juvenil a nivel de los Programas Mi Primer Empleo y Empleo Joven para que se cumpla con la consigna de generar mayor cantidad de plazas de empleo o trabajo digno para la población joven del Ecuador. Para esto es necesario reformular las políticas en materia laboral y diseñar un conjunto de acciones y estrategias para que estos programas puedan cumplir de manera más eficiente los objetivos por los cuales fueron creados.

Se recomienda a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil que sus estudiantes tanto de pregrado y postgrado, así como su cuerpo docente incentiven, aumenten y profundicen en el desarrollo de investigaciones en el ámbito de los derechos laborales de los jóvenes en el Ecuador, lo cual se podría considerar como una problemática y línea de investigación que necesita más desarrollo en el contexto académico, científico y jurídico. De tal manera, se pueden crear más propuestas que desde un punto de vista metodológico contribuyan a reforzar los postulados de la tutela de los derechos laborales de la población juvenil en el país.

REFERENCIAS

- Abril, R., & Beneyto, R. (2018). *Derecho y libertades fundamentales: análisis transversal*. Navarra: Aranzadi.
- Alba, A. (2005). *Instituciones, igualdad de oportunidades y bienestar económico en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Alegre, M., & Gargarella, R. (2007). *El derecho a la igualdad, aportes para un constitucionalismo igualitario*. Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Asti, A. (2015). *Metodología de la investigación*. Sevilla: Athenaica Ediciones Universitarias.
- Azkona, N., Rekakoetxea, Z., & García, A. (2019). *Diagnóstico de la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE*. Bilbao: Instituto Vasco de la Mujer.
- Biglino, P. (2018). *Retos a la libertad y Estado constitucional*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Borrajo, E. (2014). *Introducción al derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Caldera, R. (2017). *Derecho al trabajo*. Caracas: Cyngular.
- Cruz, J. (2016). *Compendio del derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- De Sousa, B., & Sena, B. (2019). *El pluriverso de los derechos humanos: la diversidad de las luchas por la dignidad*. México: Akal.
- F., C. (2009). *La edad en relación al empleo, la seguridad social y la inmigración*. Barcelona: Bosch.
- Hyder, K. (1968). *Equality of treatment and Trade Discrimination in International Law*. La Haya: The Hague.
- Ibarra, S., Amaya, N., & Martínez, Y. (2017). *Entre la diversidad. Reflexiones ante la discriminación. Discriminación laboral y diversidad de género*. Madrid: Saarbrücken Editorial Académica Española .
- Longo, M. (2014). ¿Singularidad o desigualdad? Las disposiciones laborales en las trayectorias de los jóvenes. En M. Busso, & P. Pérez, *Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal* (págs. 110-128). Buenos Aires: Editorial Miño y Dávila.
- Manzabanda, C., & Salgado, J. (2016). *El buen vivir y su tutela jurídica en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Ecuatoriana*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Martínez, L. (2005). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*. Quito: FLACSO, SEDE ECUADOR.

- Martínez, M. (2018). *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- Meradi, L. (2010). *Alta rotación: el trabajo precario de los jóvenes*. Buenos Aires: Tusquets.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (9 de Julio de 2018). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec>: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/Documento-de-proyecto-Empleo-Joven_09_07_2018-1.pdf
- Molina, A. (2009). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de derechos humanos*. Bogotá: Red Revista Estudios Socio-Jurídicos.
- Monereo, J. (2014). *Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales D.L.
- Muller, M. (2010). *Orientar para un mundo en transformación: jóvenes entre educación y el trabajo*. Buenos Aires: Bonum.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Ecuador Jóvenes, empleo y protección social. Insumo para la discusión*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Paredes, A. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Partsch, K. (1984). *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*. París: SERBAL UNESCO.
- Preciado, C. (2016). *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo.
- Revista Líderes Ec. (23 de Abril de 2018). *Revista Líderes Ec*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec>: <https://www.revistalideres.ec/lideres/ecuador-desempleados-jovenes-inec.html>
- Rubinstein, S. (1984). *Desempleo, derecho al trabajo y política de desempleo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Sagrera, M. (1992). *El edadismo contra jóvenes y viejos la discriminación universal*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Salgado, F. (2015). *Investigaciones sobre el mercado laboral juvenil en México 2005-2015*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- San Martín, C., & Sempere, A. (2010). *La política de empleo como instrumento de inclusión social: un análisis jurídico*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

- Serrano, A. (1995). Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo. *Reis*, 177-199.
- Vasak, K. (1984). *Las dimensiones internacionales de derechos humanos*. París: SERBAL-UNESCO.
- Volio, F. (1987). *El derecho al trabajo: fundamento de una vida humana digna*. San José de Costa Rica: Asamblea Legislativa de Costa Rica.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Oswaldo Leonardo Paredes Zorrilla**, con C.C: # 0926457045 autor del trabajo de titulación: **La discriminación laboral juvenil en el Ecuador y la afectación del derecho fundamental al trabajo** Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 mayo de 2021.

f. _____

Nombre: Oswaldo Leonardo Paredes Zorrilla

C.C. 0926457045



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La discriminación laboral juvenil en el Ecuador y la afectación del derecho fundamental al trabajo		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Paredes Zorrilla, Oswaldo Leonardo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Pamela Juliana Aguirre Castro M.Sc., Mgtr; Lic. María Verónica Peña, PhD.; Ab. Johnny De La Pared Darquea, Mgtr.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 mayo de 2021	No. DE PÁGINAS:	34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Empleo Joven, Discriminación, Mi Primer Empleo Población juvenil, Igualdad		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En el presente estudio se tiene por consigna analizar cómo en el Estado ecuatoriano no existen suficientes oportunidades de acceso a un trabajo en condiciones dignas en favor de los jóvenes. Esta situación implica el problema del desconocimiento del derecho fundamental del trabajo lo que se encuentra en contraposición a las premisas de vida digna y buen vivir que establece la Constitución de la República del Ecuador. Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es analizar el impacto y la eficiencia los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” respecto de mejorar las condiciones de acceso al trabajo y del desarrollo de las actividades laborales en el Ecuador en relación con la población juvenil que requiere de un trabajo digno. Por tal razón, del análisis de los instrumentos que garantizan las oportunidades laborales para estos jóvenes a través de estos programas, se establece como conclusión que estos en la práctica no cumplen con su cometido. Para el diseño de esta investigación se ha utilizado la modalidad cualitativa por el enfoque netamente técnico de la investigación.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993396635		E-mail: leonardo_1989_63@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	