



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLANDE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”

TESIS PREVIA A OPTAR
POR EL TÍTULO DE
ABOGADO.

AUTOR:

GUIDO ZUÑIGA CHICO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MARIO GUERRERO MG. SC.

**Loja – Ecuador
2014**

CERTIFICACIÓN

Dr. Mario Guerrero Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que la presente Tesis de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador titulada: **“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLANDE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”**, ha sido desarrollada con mi absoluta dirección y asesoría, con lo que se ha cumplido, con los requisitos que exige la Universidad Nacional de Loja, para el trabajo de su categoría, por lo que autorizo su presentación ante el correspondiente Tribunal de Grado para los fines consiguientes.

Loja, diciembre de 2014



Dr. Mario Guerrero Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **GUIDO ZUÑIGA CHICO** declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTOR: Guido Zuñiga Chico

FIRMA: 

CÉDULA: 170472711-2

FECHA: Loja, diciembre de 2014

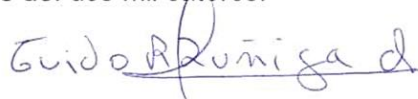
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, **GUIDO ZUÑIGA CHICO**, declaro ser autor de la Tesis titulada: **“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLÁNDOLE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”**. Como requisito para optar al grado de: Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 17 días del mes de diciembre del dos mil catorce.

FIRMA: 

AUTOR: Guido Zuñiga Chico

NRO. DE CEDULA: 170472711-2

DIRECCIÓN: Milagro, Calle 24 de Mayo 432 y 9 de Octubre

TELÉFONO: 2970711 / 0982219594

MAIL: guidozunigachico@hotmail.com

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Mario Guerrero González.

TRIBUNAL DE GRADO

Presidente del Tribunal: Dr. Mg. Augusto patricio Astudillo Ontaneda.

Miembro del Tribunal: Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller

Miembro del Tribunal: Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso.

DEDICATORIA

Dedico éste humilde y modesto trabajo, a mis seres queridos, que constituyen la inspiración de mi vida diaria; así, como a todas las personas que pusieron su colaboración, apoyo y asistencia tanto física como psicológica, con lo cual me motivé para el cumplimiento del trabajo profesional.

Guido

AGRADECIMIENTO

Una vez finalizada la tesis profesional, tengo el gusto de poder agradecer, primero ante todo a mi Dios, por darme la fortaleza y consagrarme con la oportunidad de ser día a día, una mejor persona; además, de constancia de mi más sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, y de manera especial a la Carrera de Derecho, a sus Autoridades. Igualmente agradezco a todos y cada uno de los magníficos docentes que han participado en el amplio campo del Derecho, quienes con entusiasmo dirigieron el desarrollo en cada uno de los módulos y durante los años de estudio.

De forma particular expreso mi gratitud al Dr. Mario Guerrero, prestigioso docente y Director de Tesis, quien con sus conocimientos en Derecho Social, ha orientado el desarrollo de la presente investigación jurídica, y con sus valiosas nociones y sugerencias, concluir en forma correcta el presente trabajo.

El autor

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO**
- 2. RESUMEN**
 - 2.1. Abstract**
- 3. INTRODUCCIÓN**
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA**
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL**
 - 4.1.1. DEL TRABAJO, EN CUANTO A SU FUNCIÓN SOCIAL.**
 - 4.1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO.**
 - 4.1.3. EL TRABAJO JUVENIL**
 - 4.1.4. TÉRMINOS CONCEPTUALES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.**
 - 4.1.5. LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO.**
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO**
 - 4.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.**
 - 4.2.2. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO.**
 - 4.2.2.1. DOMESTICO.**
 - 4.2.2.2. TRABAJO A DOMICILIO.**
 - 4.2.2.3. ARTESANOS.**
 - 4.2.2.4. EMPLEADOS PRIVADOS.**
 - 4.2.2.5. DE LOS AGENTES DE COMERCIO O CORREDORES DE SEGURO.**
 - 4.2.2.6. TRABAJO DE EMPRESAS DE TRANSPORTE.**
 - 4.2.2.7. TRABAJO AGRÍCOLA.**
 - 4.2.2.8. JORNALEROS.**
 - 4.2.2.9. DESTAJEROS.**
 - 4.2.3. DE LA INCLUSIÓN A LA VIDA PRODUCTIVA DE LA JUVENTUD**
 - 4.3. MARCO JURÍDICO.**
 - 4.3.1. ESTUDIO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN A LOS JOVENES Y EL DERECHO AL TRABAJO.**

- 4.3.2. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS GENERALES DE PROTECCIÓN.
 - 4.3.3. COMPENDIO JURÍDICO PARA EL TRABAJO DE LAS JUVENTUDES Y LA CREACIÓN DE UNA MODALIDAD EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL.
 - 4.3.4. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO
 - 4.3.4.1. Del servicio doméstico.
 - 4.3.4.2. Del Trabajo a Domicilio
 - 4.3.4.3. De los Artesanos.
 - 4.3.4.4. De los empleados privados
 - 4.3.4.5. De los agentes de comercio y corredores de seguros.
 - 4.3.4.6. Trabajo en Empresas de Transporte.
 - 4.3.4.7. Del Trabajo Agrícola.
 - 4.3.4.8. De los Jornaleros y Destajeros.
 - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Materiales Utilizados.
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Procedimientos y Técnicas
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultados de la Aplicación de las Encuestas:
 - 6.2. Resultados de la Aplicación de las Entrevistas.
 - 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma
 - 7.2. Verificación de objetivos
 - 7.2.1. Objetivo General
 - 7.2.2. Objetivos Específicos:
 - 7.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA JURÍDICA
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS
- ÍNDICE

1. TÍTULO

“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLÁNDOLE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”

2. RESUMEN

Como fuente de un modelo de desarrollo, que se organiza a partir de una estructura lógica, en los ámbitos de competitividad y producción, comercio e industria, dentro de un régimen de derechos que se adecua bajo principios de inclusión social y laboral, el Estado participa como ente rector en el marco de las políticas públicas, se logra armonizar la legislación que comprende derechos, obligaciones y facultades propias de las relaciones jurídicas que abarca el derecho en función del beneficio general de la colectividad.

El régimen laboral y su vinculación con la vida jurídica entre las partes que se relacionan en el aparato productivo, y que cumplen con una actividad propositiva, esto es, la determinación de las herramientas jurídicas para la inclusión a la vida productiva, de los jóvenes, encontrando una cierta armonía de participación, como fuerza de trabajo.

Vivimos dentro de un modelo de gestión que busca el cambio de la matriz productiva, lo cual atiende precisamente el cambio de los métodos por medio de los cuales, se pueda promover y acelerar un desarrollo sostenible y sustentable en lo cualitativo y cuantitativo, mediante la incorporación de elementos que se presentan como satisfactorios, para el desarrollo económico social, parte de las conquistas sociales que vive el Ecuador en estos últimos años.

Se adecuan algunas alternativas de solución en cuanto a conflictos laborales, y en ese marco, también se observan que los diferentes grupos de personas, han sido identificados por sectores, con definiciones propias para cada modalidad, en donde se contemplan varias disposiciones legales que atienden a cada grupo, dándoles puntualizaciones que les permiten una correlación más clara y precisa en cuanto a sus derechos e intereses.

Se pretende hacer un símil adecuado, en cuanto a la incorporación del trabajo juvenil como modalidad, es decir, que el grupo social sea atendido separadamente, a fin de garantizarles estabilidad desde todo punto de vista, en cuyo caso, se han abordado varios métodos en la presente investigación, que han resultado positivas en torno al modelo de gestión, y de incorporación normativa al tenor de las calidades invocadas.

2.1. Abstract

Como fuente de un modelo de desarrollo, que se organiza a partir de una estructura lógica, en los ámbitos de competitividad y producción, comercio e industria, dentro de un régimen de derechos que se adecua bajo principios de inclusión social y laboral, el Estado participa como ente rector en el marco de las políticas públicas, se logra armonizar la legislación que comprende derechos, obligaciones y facultades propias de las relaciones jurídicas que abarca el derecho en función del beneficio general de la colectividad.

El régimen laboral y su vinculación con la vida jurídica entre las partes que se relacionan en el aparato productivo, y que cumplen con una actividad propositiva, esto es, la determinación de las herramientas jurídicas para la inclusión a la vida productiva, de los jóvenes, encontrando una cierta armonía de participación, como fuerza de trabajo.

Vivimos dentro de un modelo de gestión que busca el cambio de la matriz productiva, lo cual atiende precisamente el cambio de los métodos por medio de los cuales, se pueda promover y acelerar un desarrollo sostenible y sustentable en lo cualitativo y cuantitativo, mediante la incorporación de elementos que se presentan como satisfactorios, para el desarrollo económico social, parte de las conquistas sociales que vive el Ecuador en estos últimos años.

Se adecuan algunas alternativas de solución en cuanto a conflictos laborales, y en ese marco, también se observan que los diferentes grupos de personas, han sido identificados por sectores, con definiciones propias para cada modalidad, en donde se contemplan varias disposiciones legales que atienden a cada grupo, dándoles puntualizaciones que les permiten una correlación más clara y precisa en cuanto a sus derechos e intereses.

Se pretende hacer un símil adecuado, en cuanto a la incorporación del trabajo juvenil como modalidad, es decir, que el grupo social sea atendido separadamente, a fin de garantizarles estabilidad desde todo punto de vista, en cuyo caso, se han abordado varios métodos en la presente investigación, que han resultado positivas en torno al modelo de gestión, y de incorporación normativa al tenor de las calidades invocadas.

3. INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis profesional es: **“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLÁNDOLE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”**, que tiene relación con la necesidad de generar alternativas en la administración pública, con el fin de garantizar la equidad, transparencia y libertad de servicio.

El trabajo de investigación jurídica, comprende un esquema que se ordena bajo los siguientes parámetros:

Una primera parte preliminar, en donde se observan la certificación, autoría, dedicatoria y agradecimiento. A continuación, el título, un resumen en español y traducido al inglés e introducción.

Revisión de Literatura que contiene:

Marco Conceptual, que trata: Del Trabajo, en cuanto a su Función Social; El Derecho del Trabajo; El Trabajo Juvenil; Términos Conceptuales de los Principios del Derecho Laboral; La Inclusión Laboral y el cambio de la Matriz Productiva, en el nuevo modelo de desarrollo.

Marco Doctrinario, que trata: El Derecho del Trabajo en el Ecuador; De las Modalidades del Trabajo, Doméstico, Trabajo a Domicilio, Artesanos, Empleados Privados, De los Agentes de Comercio o Corredores de Seguro, Trabajo de Empresas de Transporte, Trabajo Agrícola, Jornaleros, Destajeros, De la Inclusión a la Vida Productiva de la Juventud Trabajadora.

Marco Jurídico, que trata: Estudio de la Constitución de la República del Ecuador en relación a los Jóvenes y el Derecho al Trabajo; Análisis del Código del Trabajo y sus Principios Generales de Protección; Compendio Jurídico para el Trabajo de las Juventudes y la creación de una Modalidad

en la Relación Contractual; De las Modalidades del Trabajo; Del Servicio Doméstico; Del Trabajo a Domicilio; De los Empleados Privados; De los Agentes de Comercio y Corredores de Seguros; Trabajo en Empresas de Transporte; Del Trabajo Agrícola; De los Jornaleros y Destajeros.

Finalmente se aborda la bibliografía, los anexos y el índice.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DEL TRABAJO, EN CUANTO A SU FUNCIÓN SOCIAL.

El trabajo conceptualmente, resulta mantener varias evocaciones, que definen su espíritu social y jurídico, me permito entonces detallar una primera definición del diccionario jurídico ANBAR, que cita lo siguiente: “1) *Según la Economía Política clásica, el trabajo es uno de los factores de la producción de riqueza, los otros dos son la naturaleza de la tierra y el capital; 2) Para cierta filosofía trascendentalista, se ha planteado el sibilino y nada científico problema de si el trabajo es un bien o un mal; cosa impertinente y desprovista de sentido social e histórico; 3) Algunos críticos y renovadores, como Marx, han creído ver en el trabajo la exclusiva fuente del valor de las cosas, lo que no ha dejado de ser rebatido.*”¹. En los términos que se armonizan en la diccionario Anbar, se puede colegir al trabajo, como una fuente de producción en la manufactura, industria, comercio, yo diría tanto de lo público como de lo privado a través de la debida organización, que permita a más de la riqueza, la competitividad a nivel local, regional y mundial.

Con el objeto de satisfacer necesidades de orden personal, familiar y social, se ha logrado configurar como fuente principal económica, al trabajo, a través de su función, está compelida a generar una relación considerada como diligencia para aportar un beneficio general, en este caso apuntando a la sociedad. Ahora bien, de acuerdo con el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas, trabajo es: “*El esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Es toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, por el tiempo y por el rendimiento. Es ocupación de conveniencia social o individual.*”². La

¹ ANBAR, Diccionario Jurídico, con legislación ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 1992, pág. 320.

² CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, editorial Heliasta, Buenos Aires, año 1989, págs. 256.

extensión del concepto me lleva a concluir que el trabajo, se presenta como una actividad en favor de la colectividad, a través de la empresa, sea esta pública o privada, sin embargo, el profesor Cabanellas, permite colegir, respecto de la actividad, como fuente de riqueza que es lógico desde todo punto de vista, reviste algunos aspectos como la valoración del trabajo por el hombre, la actividad, el rendimiento, la tarea, la ocupación, la producción, desde los ámbitos, físico - intelectual.

Es importante entonces definir al trabajo de la traza o plano etimológico, en el siguiente orden: *“Etimológicamente trabajo proviene del latín trabs, trabis, traba; porque es la traba o sujeción del hombre. Para barcia, el trabajo es una profesión universal del hombre, pues que aquel constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre.”*. En el mismo orden, el profesor Garriguet, expone cuatro acepciones de la voz trabajo: *“En el proceso de producción; a) El ejercicio de la actividad, cualquiera sea su esfera y forma; desde el momento en que el hombre despliega actividad, hay trabajo, b) Económicamente el trabajo constituye el esfuerzo más o menos penoso, impuesto al hombre para producir un objeto útil, que satisface sus necesidades o las ajenas; c) cual medio ordinario para procurarse las cosas necesarias a la vida; d) el objeto creado, la utilidad conseguida, el producto, la obra.”*³. Se han mencionado varios aspectos que comprenden la naturaleza del trabajo, que me parecen importantes, puesto que se toman referencias que esta actividad genera en el ambiente social, se configura como un mandato que origina varias declaraciones de lo que la ocupación resulta ser parte del trabajo, la actividad del hombre presente en la el despliegue de la producción, cuyo efecto siempre será la riqueza como un proceso propio de la vida del ser humano.

³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, editorial Heliasta, Buenos Aires, año 1989, págs. 256.

4.1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO.

Desde el punto de vista jurídico, el derecho del trabajo, como disciplina legal, tiene varias condiciones y aspectos que lo involucran, en ese sentido para diferencias al trabajo y al derecho del trabajo, pongo en consideración lo siguiente:

El profesor Jorge Vásquez López, proporciona la siguiente definición: *“Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”*⁴. En lo legal el derecho del trabajo, tiene una connotación uniforme y formal, que rescata el contenido de la ciencia del derecho para referirse al trabajo, en donde se observa matices como el ordenamiento jurídico, principios e instituciones que lo esquematizan, claro resulta ser claramente técnico dentro de la vida jurídica.

Se pueden detallar otras varias definiciones sobre derecho del trabajo el profesor Cabanellas: *“Por este se comprende la prestación realizada a otro, mediante o contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación de dependencia.”*⁵. Se habla de una situación de obligatoriedad por concepto del contrato de trabajo que permite las relaciones entre las partes que lo componen, en tal referencia se aborda una prestación de servicios, una remuneración, licitud y dependencia entre el trabajador y su empleador.

Veamos otras definiciones en el ámbito jurídico, me permito citar al Dr. Colón Bustamante Fuentes, que cita: *“Es la institución jurídica más importante y central del derecho del trabajo que establece la relación*

⁴ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica “Cevallos”, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 52.

⁵ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, editorial Heliasta, Buenos Aires, año 1989, págs. 256.

jurídica entre un hombre y/o una mujer (trabajador, ra) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, corporación o fundación, etc) a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo y lugar.”⁶. En Este caso el profesional, relaciona cada una de las características que reviste el derecho del trabajo, como relación contractual entre las parte que lo componen, dándole un insumo que verifica la esencia de esta correlación laboral.

Veamos lo que señala el tratadista y catedrático español Pérez Botija, el Derecho del Trabajo: *“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁷. Sin más que acotar respecto de las connotaciones del derecho del trabajo, en el sentido de que todos los estudiosos que se han citado, logran arribar a una misma conclusión respecto del trabajo desde el punto de vista jurídico, en donde rescatan la naturaleza propia de la ciencia social del trabajo.*

De acuerdo con el diccionario del profesor Manuel Ossorio, cuando trata del trabajo, señala: *“Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios”⁸. La etimología a la que se refiere el profesor Ossorio, se trata de una concepción histórica de la formación del derecho del trabajo conforme a la convivencia del Estado, en un régimen que ha perdido vigencia como es el esclavista, sin embargo estimo que se intenta calcular la forma en cómo se dio vida al trabajo en un Estado y este se lo adoptará de acuerdo con las circunstancias del régimen en el que se asienta este derecho que*

⁶ BUSTAMANTE FUENTES, Colón S., Manual de Derecho Laboral Editorial Jurídica del Ecuador EJE, Quito – Ecuador, año 2008, págs. 11, 12.

⁷ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica “Cevallos”, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 52.

⁸ ANBAR, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Derecho Laboral, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, año 2011, pág. 672

constituye el modo de producción de una economía debidamente estructurada.

4.1.3. EL TRABAJO JUVENIL

Quiero remitirme dar un primer concepto general de lo que significa el trabajo social en general, el profesor Cabanellas señala: *“La exteriorización consciente de la energía humana, física o psíquica a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, de una utilidad social. En este contexto el trabajo constituye la aplicación voluntaria de las facultades humanas al cumplimiento de los fines y relaciones de la existencia de los seres que viven en la comunidad.”*⁹. Con esta referencia conceptual, se lograra establecer varios matices respecto del derecho del trabajo en la población juvenil, sin embargo quiero hacer referencia de lo que señala al respecto y para tratar oportunamente esta parte del trabajo investigativo, lo que el tratadista Dr. Fernando Alban Escobarm, señala sobre el trabajo de adolescentes, acogiendo los siguientes aspectos que logran abordar el tema: *“El trabajo es una fuente vivificadora de los seres humanos. Más que una obligación de trabajar, es un derecho inmanente o consustancial de todas las personas... Confiamos en que algún día... se garantice el derecho al trabajo a todos, de manera especial a los adolescentes que por situaciones familiares o económicas difíciles tienen que interrumpir su etapa de adolescentes para ganarse la vida en trabajos muchas veces extenuantes y con alta dosis de explotación de parte de sus empleadores.”*¹⁰. El trabajo juvenil, entendido desde la óptica de la juventud, se permite especificar que efectivamente es un derecho consustancial de la persona, sin embargo de interpreta que este en cuanto a personas que están en edades juveniles, no se comporta de manera adecuada, en el sentido de que existe abuso por parte de empleadores que omiten el cumplimiento de la ley, en ese caso, han que considerar que debe haber

⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, editorial Heliasta, Buenos Aires, año 1989, págs. 267.

¹⁰ ALBAN ESCOBAR, Fernando, Derecho de la Niñez y Adolescencia, editorial Gemagrafic, Quito – Ecuador, año 2003, pág. 99.

mayor control por parte de las autoridades para evitar este mal, y para lograr esto, se requiere de una verdadera gestión gubernamental.

Ahora bien, sobre el trabajo juvenil, en el contexto actual de inestabilidad económica, los jóvenes de uno u otro sexo afrontan una incertidumbre cada vez mayor con respecto a la expectativa de realizar una transición satisfactoria hacia el mercado de trabajo, veamos entonces una definición de **joven**, en el siguiente orden: *“grupo de personas en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Ahora bien, siguen existiendo diferencias en la forma en que los programas de estadísticas nacionales definen y miden la juventud. Las definiciones de “joven” se basan, en parte, en el uso final de la medición. Si lo que se desea es, por ejemplo, medir la franja etaria en que se prevé que una persona ingrese al mercado de trabajo, entonces la definición estadística de 15 a 24 años de edad puede ya no ser válida, dado que hoy en día más y más jóvenes posponen la entrada al mercado de trabajo hasta mucho después de los 25 años. Por otra parte, se dan varios casos, en especial en el mundo en desarrollo, donde la edad típica de incorporación al mercado de trabajo puede ser inferior a los 15 años, en cuyo caso el límite entre trabajo juvenil y trabajo infantil deja de ser claro.”*¹¹. Siendo que joven es aquel ser humano que emprenderá una actividad laboral, o se incorporará de cualquier forma al ámbito de mercado, dentro del trabajo, sin embargo, el rango en el ámbito internacional es de 15 a 24, anunciando que ya no está vigente dicho manifiesto y que la propuesta está para después de los 25 años, en el Ecuador, de acuerdo con el nuevo manifiesto ideológico del gobierno nacional, se ha extendido hasta los 35 años de edad, en cuyo caso se tendrán que verificar en todo caso las actividades que se puedan realizar en base de la capacidad, el cumulo de méritos y la experiencia que pueda generar esta grupo social, que intenta ser parte del desarrollo y producción de bienes y servicios.

¹¹ Oficina Internacional del Trabajo, Tendencias Mundiales del Trabajo Juvenil, año 2010, pág. 1.

4.1.4. TÉRMINOS CONCEPTUALES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Para entender mejor la denominación del trabajo, me acogeré a los principios rectores del derecho laboral. En este caso IRRENUNCIABILIDAD, es: *“Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos. En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. No obstante existen derechos civiles que no son renunciables, como sucede con aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas. Por ello son irrenunciables, entre otros, los derechos emanados de la potestad marital o de patria potestad, el derecho a herencia, filiación, alimentos ect.”*¹². En su determinación fáctica de los derechos para la irrenunciabilidad, se establece con claridad que se canalizan varias referencias dentro del orden jurídico, lo cual, de hecho protege una estabilidad en el ámbito legal, en este sentido me permito señalar cierto antecedente jurisprudencial que calza a la presente, en el siguiente sentido: *“La legislación del trabajo y su aplicación se ajustarán a los principios del derecho social, por lo que proclama, con grandeza de justicia, que los derechos del trabajador no solo son irrenunciables sino intangibles, por lo que por ningún pretexto se puede perjudicar aquellos derechos.”*¹³. Este principio justifica estabilidad por lo tanto se garantiza el derecho en forma pura en términos de derecho, en este caso los trabajadores gozan específicamente de la aplicación del precitado principio legal, a efectos de evitar la vulnerabilidad de los derechos que conlleva el derecho del trabajo, se dice además que este es de carácter intangible esto es de acuerdo con el diccionario enciclopédico ilustrado Océano Uno: *“Que no debe o no puede tocarse.”*¹⁴. En cuanto al principio universal de irrenunciabilidad, se concreta básicamente para el

¹² Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 68.

¹³ ANBAR, Diccionario y Guía de Derecho Laboral con Legislación, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 180.

¹⁴ OCÉANO UNO, Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Grupo Editorial Océano, Barcelona – España, año 2001, pág. 960.

derecho al trabajo, que además, resulta ser de aplicabilidad taxativa, tampoco puede o debe ser perturbado, conforme se indica, en ese sentido es posible decir que el trabajador, se traduce en aquella facultad intrínseca del trabajador, un ejercicio de pleno derecho, que ejerce potestad jurisdiccional, en la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

En este sentido el principio a la REMUNERACIÓN se define como: *“cantidad de dinero que el empleador entrega al trabajador a cambio de su fuerza de trabajo o servicios prestados, la misma que puede ser estipulada por las partes, pero no será inferior al mínimo vital”*¹⁵. Cuando se habla de remuneración es preciso decir que, Es válido describir lo que define salario y sueldo respectivamente en el siguiente orden: *“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; el sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.”*¹⁶. En razón de que el pago se establece por la fuerza del trabajo que la produce el propio trabajador, en el régimen laboral, en éste caso se configura la forma de retribución, siendo que el derecho se concreta en percibir una remuneración que cubra esa fuerza laboral, y consecuentemente resulta que se han fijado tablas que permiten en unos casos formular un pago al obrero en virtud del contrato y un sueldo que le corresponde al empleado, que identifica las categorías que nacen en virtud de las tablas sectoriales y/o generales a decir del Consejo Nacional de Remuneraciones, que se constituye como el órgano rector encargado de fijar sueldos y salarios en el Ecuador.

Sobre el principio PRO – OPERARIO, se distingue como uno de los principios más importantes, parte de la vulnerabilidad o desigualdad, en este sentido el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato, para equipararla con la otra tiene tres reglas conceptuales en el siguiente orden: *“Regla más favorable, cuando existen concurrencia de*

¹⁵ CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 17.

¹⁶ ANBAR, Diccionario y Guía de Derecho Laboral con Legislación, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 505, 507.

*normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.*¹⁷. En cuanto a la aplicación de las normas legales que le permitan al trabajador el pleno ejercicio de los derechos laborales, lo que corresponde a una protección integral de su calidad de trabajadores; la segunda regla: *“Regla de la condición más beneficiosa, una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.”*¹⁸. En este caso resulta adecuado decir que, los derechos se sujetan a la norma que prescribe sobre la materia, sin embargo, en este caso, es importante destacar que la nueva norma que rija para el derecho laboral, no podrá en ningún caso desmejorar la condición del trabajador; y finalmente la siguiente regla: *“Regla in dubio pro operario, entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.”*¹⁹. Si bien es cierto, se presenta la regla como una fórmula de atención prioritaria, toda vez que, el trabajador, tiene la oportunidad de acogerse al principio y el juzgador o autoridad competente, resolver y/o juzgar, en cuanto fuere más beneficioso, en su favor, es decir, existe el “ius laborandi”, si se quiere, es decir, subsiste el derecho al trabajo y la norma debe sujetarse a tal circunstancia, es decir, tiene que comportarse en lo que más pueda favorecer a la clase trabajadora.

Finalmente quiero poner en consideración un principio que tiende a establecer la relación contractual y se trata del principio de CONTINUIDAD LABORAL, que equivale según el diccionario jurídico ANBAR, a: *“Le da la más larga duración posible al Contrato de Trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.”*²⁰. En este caso resulta importante destacarlo al principio, puesto que le da una mejor garantía en el tiempo laboral o de estabilidad en el trabajo, tomando en consideración que la continuidad, permite generar inclusión laboral,

¹⁷ ANBAR, Diccionario y Guía del Derecho Laboral, con Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 425.

¹⁸ Obra Citada, pág. 425.

¹⁹ ANBAR, Diccionario y Guía del Derecho Laboral, con Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 425.

²⁰ Obra Citada, pág. 426.

desarrollo social y bien común, para la sociedad, y está mantener una productividad acorde con sus necesidades.

4.1.5. LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO.

Matriz en términos socio - jurídico: *“Escritura original que se refiere a un acto jurídico, que se conserva en un protocolo o registro y de la cual se sacan, por el profesional o funcionario que legalmente la guarda, las copias o testimonios textuales o los certificados que resumen su contenido y que se utilizan en el comercio jurídico. En cheques y otros documentos, parte del libro talonario de la que cabe separar aquéllos y que permite anotar sintéticamente los datos numéricos, de valor, fecha y persona a la que se han extendido.”*²¹. La matriz desde el punto de vista jurídico, se ajusta a la forma de recopilar o guardar los resultados de los actos o hechos públicos y/o privados que se producen y que pueden acarrear derechos y obligaciones en el ambiente jurídico, de donde puedan existir conflictos que se puedan resolver en la vía jurisdiccional desde mi punto de vista.

Producción es: *“Del latín productio, el término producción hace referencia a la acción de producir, a la cosa producida, al modo de producirse o a la suma de los productos del suelo o de la industria.*

El verbo producir, por su parte, se relaciona con engendrar, procrear, criar, procurar, originar, ocasionar y fabricar. Cuando se refiere a un terreno, por ejemplo, producir es rendir fruto. Por otra parte, cuando la palabra producir se aplica a una cosa, quiere decir rentar o redituar interés.

En la economía, la producción es la creación y el procesamiento de bienes y mercaderías. El proceso abarca la concepción, el procesamiento y la financiación, entre otras etapas. La producción es uno de los principales

²¹ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 610.

procesos económicos y el medio a través del cual el trabajo humano genera riqueza.

Existen diversos modos de producción dentro de una sociedad, determinados por las relaciones de producción que las personas establecen entre sí. A través de las relaciones de producción, el trabajo individual se convierte en una parte del trabajo social.”²².

En el campo social y económico la matriz en productiva tiene cercana vinculación entre la fuente de producción que desde mi punto de vista sería la fuerza de trabajo y el modo de producción que serían los instrumentos racionales de donde nace la precitada producción. En cuanto al término en análisis desde el punto de vista gramatical tiene algunas connotaciones que le dan diferentes expectativas, sin embargo en el presente estudio tiene que ver con rendimiento, producción, utilidad, fruto, que es concomitante con la economía y el desarrollo en cuanto a la obtención de recursos y la riqueza de los pueblos, producto de la mano de obra que se genera en las relaciones entre el instrumento de trabajo, el recurso económico y humano para generar precisamente la función socio-económica entre la riqueza y la fuerza de trabajo.

Desarrollo es: *“Evolución y proceso, en sentido material o figurado. Aumento, crecimiento. Desenvolvimiento, expansión. Curso, trámite. Acto o manera de llevar a la práctica un plan, proyecto u orden. Impulso progresivo y efectiva mejora cuando de los pueblos y sistemas políticos y económicos se trata. (v. Asociación Internacional de Desarrollo, Organización de Cooperación y Desarrollo Económico.)”*. En general, la expresión “desarrollo”, propone ciertos términos analógicos, entro los más adecuados para el presente estudio, tengo que referir que se compacta con crecimiento, evolución, progreso, en este caso, desarrollo económico social de un pueblo, como consecuencia de un modelo, que nace a partir de la voluntad política de los gobernantes.

²² CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 98.

Desarrollo Económico: *“Los anhelos generalizados y los impulsos persistentes en pro del progreso social establece, como fundamento necesario del mismo, el desarrollo económico de los países, cuya expresión ideal la resume el producir más, mejor y más barato; aun cuando sea ecuación que estadista alguno ha resuelto, y que probablemente sistema alguno resolverá, en los términos satisfactorios de incontenible ambición humana.*

Noción. De manera enumerativa, por la O.I.T. se establece que al desarrollo económico, en su objetivo social, le incumbe facilitar los medios necesarios para que un núcleo, cuya dimensión mínima suele ser nacional, cuente con “los alimentos y las viviendas requeridas para vivir decorosamente, y permitir asimismo que la gente disponga de tiempo suficiente para instruirse y dedicarse a otras actividades que tornen agradable la existencia.

Si tales pueden ser, entre otros, los objetivos o los resultados del desarrollo económico, éste, en sí, representa una expansión productora y un dinamismo en las actividades que movilicen sucesivamente a cuantos estén en actitud para intervenir eficazmente en el proceso económico, para redundar, el definitiva, en una elevación sostenida del promedio de ingresos por habitante económicamente activo.”²³. Modelo de desarrollo constituye conceptualmente, lo que permite advertir como desarrollo económico, en consecuencia, lo que promueve políticas que se establecen para identificar puntos de progreso y de producción, en el orden económico, que se define para efectos de referir el recurso de sostenibilidad y sustentabilidad en el ámbito de desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo, tiene un concepto adecuado desde mi punto de vista, para tratar el desarrollo económico, en ese sentido se observa un contenido pragmático de como en su noción se trata el elemento principal de desarrollo, lo que concuerda con los elementos y

²³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

estructura del estado, en cuanto a los medios de producción que facilitan la producción de recursos en beneficio del Estado.

Finalmente, la producción de recursos para satisfacer la economía del Estado, los puntos concordantes que se refieren a la intervención eficaz, para garantizar el proceso de ingresos, para fomentar el desarrollo en función de los miembros de la sociedad.

Es importante definir lo que refiere a la Inclusión Laboral, y se dice que: ***“Inserción es posible dar cuenta de la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él.*”**

*La palabra que nos ocupa presenta un uso muy frecuente a instancias del **ámbito social**, ya que es justamente a través de ella que se puede dar cuenta de la acción de introducir a una persona en un grupo social, comunidad, sociedad.*

Si bien los seres humanos somos animales sociales que estamos preparados para vivir en sociedad e interactuar con nuestros pares en diversos ámbitos, también es una realidad innegable que existen muchos individuos que por diversos factores se hallan fuera de determinadas agrupaciones o de las mismísimas sociedades y comunidades en las que viven.

Por ejemplo, aquellas personas que por no disponer de recursos económicos quedan fuera del acceso a la educación, pueden ser, a través de programas y políticas públicas de educación incluidos en las escuelas, universidades, para que puedan, como aquellos que sí disponen de recursos, estudiar la materia que les interesa y graduarse finalmente. Una vez que el individuo se halla recibido se podrá hablar de una satisfactoria inserción.

Por otra parte y junto a la educación nos encontramos con el trabajo, que también de no existir la posibilidad cercana de conseguirlo, demandará de la implementación de políticas y medidas especiales para que aquel sector

social que se haya privado del mismo pueda lograrlo. Formalmente se la conoce como **inserción laboral** y 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.

Entre los sinónimos más usados para este término nos encontramos con el de **inclusión**, que también refiere la introducción de algo o alguien en otra cosa o en un determinado contexto, y también es posible emplear la palabra **introducción** en su lugar, la cual da cuenta de la acción y la consecuencia de introducir algo en otra cosa, o de introducirse uno en alguna cuestión o grupo.²⁴ Dentro de las varias connotaciones que tiene la inclusión laboral, me encuentro con una novedad bastante importante y que es pertinente señalar, esto es, precisamente la coherencia con la que el Estado procura garantizarles los derechos de las personas, especialmente a aquellas que se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria, lo cual permite, destacar la importancia del contexto que reviste, haber otorgado derechos más explícitos para estos grupos que por muchos años pasaron desprotegidos, especialmente en cuanto a los jóvenes que no gozaban de sus derechos, lo cual ha permitido ver que vivimos en una sociedad en desarrollo, bajo un modelo doctrinario que promulga el bienestar social, que desde mi perspectiva es positivo.

²⁴ <http://www.definicionabc.com/social/insercion>.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.

El trabajo se configura como una de las formas más importantes en el desarrollo de un Estado, en consecuencia ambos elementos se vinculan permanentemente en el tiempo, nuestro País ha venido teniendo varios cambios en el ámbito laboral, que dicho sea de paso, es en beneficio de la clase trabajadora, a quienes la norma les ha venido otorgando derechos, estabilidad y satisfacción.

El Ecuador es un País que goza de un gobierno progresista y en ese sentido ha venido tratando con mayor importancia el tema de la inclusión laboral de todos los grupos sociales, en consecuencia, se ha venido observando la participación de varias personas que pertenecen a los diferentes grupos sociales, dentro del aparato burocrático, y consecuentemente se está dotando de normativa en beneficio de la sociedad, ahora bien, en el campo del derecho del trabajo, se verán varias normas que serán discutidas en el pleno de la Asamblea, y no quiero dejar pasar la oportunidad de hacer efectivo este trabajo, que dará una suerte de literatura y aporte Universitario que pueda ser discutido en lo que más quepa.

El Ecuador a decir de la doctrina, nos refiere los siguientes antecedentes, una sobre la protección positiva que brinda el Estado, a partir de las entidades encargadas de tratar el tema: *“Trabajo, entendido como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Dentro de este derecho también se señala que el Estado deberá tomar medidas en la capacitación y formación de los trabajadores, para que alcancen su pleno desarrollo económico, social y cultural.”*²⁵. Lo relevante, siempre recae sobre los derechos que se han otorgado a las personas, según el ámbito en referencia, en este caso, el derecho del trabajo, como fuente de análisis, el profesional, aduce que el Estado tiene una responsabilidad importante

²⁵ WRAY, Norman, Temas de Derecho Constitucional, Colección Profesional Ecuatoriana, Ediciones Legales, Quito – Ecuador, año 2003, pág. 214.

frente a las personas en cuanto al derecho laboral, se atribuye un tanto a la libertad como punto fundamental, y que reviste como es lógico el desarrollo económico, social y cultural, base del desenvolvimiento social en un País.

Para concretar la idea se expone lo siguiente: *“Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias., este derecho comprende el de una remuneración que permita al trabajador un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones, consagra el principio de salario igual por trabajo igual, para evitar la discriminación de género. Condiciones de exigencia dignas, tanto para el trabajador como su familia. Seguridad e higiene en el trabajo. Igualdad de oportunidades para ser promovidos. Derechos al descanso a través de la limitación razonable de las horas de trabajo.”*²⁶. La equidad como un principio que involucra varias aristas del derecho, entre las cuales se observa el salario y su igualdad en lo que se percibe con la fuerza emprendida, las de obtener una ocupación en iguales condiciones frente a todos los miembros de la sociedad, el de vivir una vida decorosa a partir del trabajo, y entre otros a establecer la repartición de horarios adecuados que permitan el descanso y esparcimiento, con lo que considero que el derecho del trabajo, efectivamente se ajusta a la Constitución que es la carta normativa jerárquicamente superior de donde nacen los principios y derechos de las personas.

4.2.2. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO.

En términos generales modalidad se especifica conforme el Dr. Luis A. Butriago: *“El contrato de trabajo puede pactarse verbalmente o por escrito. El primero, el convenio se tipifica cuando las partes se ponen de acuerdo sobre las labores que el trabajador va a cumplir, su remuneración o forma de pago, lugar de prestación de los servicios y el horario de trabajo. El segundo, que se extiende en papel común en tantos ejemplares cuanto sean los interesados, destinándose una para cada uno de ellos, está exento de impuestos de papel sellado y timbre nacional, se consignarán,*

²⁶ Obra citada, pág. 214.

entre otras, las siguientes condiciones o modalidades que se acuerden: La identificación y domicilio de las partes, el lugar y fecha de su celebración, el lugar donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago, la estimación de su valor entre otros que acuerden las partes.”²⁷. La forma y naturaleza del contrato de trabajo se verifica con su formación, en cualquiera de las formas que se ha citado y que en nuestra legislación se procede de igual forma, las condiciones por las cuales la Ley, exige una relación de trabajo entre dos personas que lo conforman, estarán supeditadas a la voluntad de las partes.

4.2.2.1. DOMESTICO.

En el Ecuador, las modalidades son:

Veamos lo que se define como principio a partir de la aplicación de la norma legal, esto es que a falta de poderse aplicar un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía y a falta de esta, serán los de aplicación de los principios generales y particulares del derecho de acuerdo con la rama o área en conflicto, principio entonces se entiende como: *“Trabajadora del servicio doméstico es la presta sus servicios a una persona o casa de familia, en labores propiamente domésticas, tales como lavado, cocina, aseo, planchado, jardinería, vigilancia de niños, es decir, que convive con una familia. Mas en ninguna forma puede hacerse extensivo su concepto a quienes desarrollan su labor al servicio de una empresa que constituye por sí misma una unidad de explotación económica, como son los hoteles, restaurantes, clubes, bares, ect; ya que en estos casos la trabajadora goza de todos los derechos prestacionales de acuerdo con el capital del establecimiento, y los salarios no pueden ser inferiores a los mínimos legales”²⁸. Para el análisis de lo dicho por el*

²⁷ BUITRAGO G, Luis A., Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídica Wilches Año 1989, pág. 84.

²⁸ BUITRAGO, Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídicas Wilches, Bogotá – Colombia, año 1989, pág. 122.

tratadista, el trabajo que constituye doméstico, es eminentemente dentro de un círculo o núcleo de familia, o lo que conocemos como hogar, un domicilio particular en el cual produce ciertas labores que corresponde a su labor, en calidad de servicio de orden doméstico, que conlleva varias labores propias de esta clase de trabajos en un lugar particular o definido.

4.2.2.2. TRABAJO A DOMICILIO.

De acuerdo con lo señalado por el profesor Guillermo Cabanellas, el trabajo a domicilio es el que se compone de la siguiente manera: *“El desempeñado por el trabajador allí mismo donde habita o en local de algún cercano pariente o amigo; pero que en todo caso, no es el destinado por el patrono a realizar la tarea. Forzosamente recae sobre objetos o formas que cabe contar, pesan o medir, base para demostrar la actividad o calcular la retribución correspondiente.*

Como singularidades del trabajo a domicilio se encuentran: a) Exclusión del horario de trabajo, porque el trabajador empieza o termina cuando quiere, e interrumpe la labor a voluntad; b) Inexistencia de la jornada de trabajo, ya que el trabajador cumple cada día las horas que quiere o puede, y los mismo al cabo de la semana; c) Ausencia de dirección inmediata del patrono, aunque éste fije que quiere y para cuando lo quiere; d) La capacidad del trabajador no es absorbida totalmente por el empresario, quien puede encomendar la labor que concluya aquel en poco tiempo de cada día, contra la preocupación de procurarlo que hacer al que trabaja en local patronal, para no tenerle que pagar la jornada, sin haberla ocupado por completo; e) Posibilidad de que el trabajador haga su tarea ayudado, e incluso que descargue la misma en otra persona, ocasional o permanente, si se convierte en pequeño contratista; f) el aislamiento profesional, sin contacto con otros colegas o compañeros, sin conocimiento exacto de la extensión de la labor cumplida; g) Al faltar el contacto profesional, estos trabajadores se encuentran desunidos, sin la fuerza que la solidaridad y la convivencia crean, h) Suelen carecer de relaciones directas con los

*empresarios, que se valen de intermediarios*²⁹. Se colige que el trabajo singularizado, se atiende una actividad que se realiza en un domicilio que realiza una persona bajo sus propias destrezas, en donde se aborda una serie de circunstancias que lo delimitan, así es que, en el trabajo a domicilio, se establecen parámetros que abarcan el horario, la actividad como tal, el lugar, las destrezas y capacidades de quien realiza esta clase de trabajos, con tal que al final, se vea atendida las necesidades de quien ha contratado ciertos servicios a domicilio.

4.2.2.3. ARTESANOS.

Para los artesanos la doctrina señala: *“Estrictamente, el que se sirve de las manos en su tarea profesional. También, el que hace esfuerzo muscular en su actividad laboral. Con mayor amplitud, todo aquel que presta servicios donde no se precisan sino los sentidos y la normal aplicación de la atención humana, sin desplegar actividad mental ni presuponer ciertos estudios o cultura*³⁰. Entiendo que se trata de una labor, que tiene que ver con las habilidades de una persona en determinada actividad, aquella capacidad propia de ciertas personas para realizar trabajos específicos que han logrado aprender y que les sirve de punto de partida, para lograr ser contratados en razón de sus destrezas, arte o pericia.

De acuerdo con el Dr. Gonzalo Añazco Hidalgo, *“los artesanos no podían estar aparte de la situación social en el Ecuador, es así que el 9 de octubre de 1949, se fundó la Confederación de Artesanos Profesionales del Ecuador (CAPE) y en 1953 mediante decreto Ley se creó la Junta Nacional de defensa del artesano encargada de velar por el desarrollo y capacitación del artesano ecuatoriano, conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y Educación.*

²⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 258.

³⁰ BUITRAGO, Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídicas Wilches, Bogotá – Colombia, año 1989, pág. 126.

*Con la vigencia de la Ley de Defensa del Artesano, los Artesanos ecuatorianos obtienen la exoneración de los impuestos a la renta del capital con el concurso del trabajo y adicionales, del impuesto al valor agregado; la importación de materiales e implementos de trabajo, exoneración del impuesto a la exportación de producción artesanal*³¹. El ex – docente de la Carrera de Derecho, Dr. Luis Añazco, hace una relación histórica de la incorporación de los artesanos en la vida productiva dentro del Ecuador, la protección de sus actividades a través de la organización del gremio, como de la creación de un organismo rector que protege y articula actividades en cuanto a la precitada actividad, la creación de un cuerpo normativo, que distingue relaciones socio – jurídicas en un régimen propio que identifica dicha calidad.

4.2.2.4. EMPLEADOS PRIVADOS.

El Dr. Luis Buitrago, expone: *“son contratistas independientes, y, por tanto, verdaderos patronos no representantes ni intermediarios las personas naturales que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva*³². Los trabajadores que lo hacen en forma privada o independiente, por su natural forma de actividad, realizan trabajos que bajo el sistema de contratación laboral, se procuran ingresos, bajo una relación especial con el contratante, ellos asumen ciertos riesgos y atienden sus calidades en la forma en que su actividades los requieren.

El profesor Guillermo Cabanellas, tomando en consideración que los empleados privados en la Legislación Ecuatoriana resultan ser los que producen trabajos intelectuales, nos refiere: *“propia mente, el que despliega actividad mental como parte integrante de su trabajo; como los empleados*

³¹ AÑAZCO, Gonzalo, Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales, Talleres gráficos de la Editorial de la UNL, Loja – Ecuador, año 2007, pág. 128.

³² BUITRAGO, Luis, Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídicas Wilches, Bogotá – Colombia, año 1989, pág. 147.

*directivos, asesores, contadores y cuantos planean o proyectan las labores de una empresa u oficina. Por extensión, el trabajo que cumplen los denominados empleados, aun dedicados a tareas rutinarias que solo exigen no ser analfabeto. Quien ejerce una profesión liberal, aunque ésta tenga algún aspecto material o de ejecución; como el pintor al manejar el pincel, el cirujano al cortar con el bisturí, el mismo abogado si escribe sus informes o alegatos.*³³ Esta forma de trabajo también comprende ciertas capacidades intelectuales, es un ejercicio profesional que permite la ejecución de una labor de acuerdo con el intelecto propiamente dicho, la preparación intelectual con la que se han logrado una profesión a través de una carrera académica, que desde mi punto de vista distingue esta clase de modalidad.

4.2.2.5. DE LOS AGENTES DE COMERCIO O CORREDORES DE SEGURO.

De acuerdo con el doctrinario Buitrago, esta modalidad de trabajo consiste en: *“Para la configuración de los contratos con estos agentes, se exigen las mismas condiciones del trabajo, la diferencia con esta clase de trabajadores (agentes colocadores de títulos de ahorro o cédulas de capitalización y los agentes colocadores de pólizas de seguros), se debe al hecho de que por tener una actividad relativamente independiente, podrían presentar dificultades al tratar de establecer si se configura o no contrato de trabajo.*

*Como el elemento de que la actividad personal sea exclusivamente para la colocación de pólizas o títulos, lo cual constituía en la práctica gran dificultad*³⁴. En este caso, la modalidad atiende una forma de servicio que identifica a personas que a través de la formación societaria, extienden el servicio para el comercio o la atención de seguros

³³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 259.

³⁴ BUITRAGO, Luis, Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídicas Wilches, Bogotá – Colombia, año 1989, pág. 148.

4.2.2.6. TRABAJO DE EMPRESAS DE TRANSPORTE.

Las empresas de transporte constituye: *“Medio de traslado de personas o bienes desde un lugar hasta otro. El transporte comercial moderno está al servicio del interés público e incluye todos los medios e infraestructuras implicadas en el movimiento de las personas o bienes, así como los servicios de recepción, entrega y manipulación de tales bienes. El transporte comercial de personas se clasifica como servicio de pasajeros y el de bienes como servicio de mercancías. Como en todo el mundo, el transporte es y ha sido en Latinoamérica un elemento central para el progreso o el atraso de las distintas civilizaciones y culturas.*

Ya en el periodo precolombino los incas poseían un rudimentario pero eficiente sistema de caminos interconectados a lo largo y ancho de su Imperio, por el cual trasladaban distintos tipos de mercaderías. Bien a pie o a lomo de llamas sus mercaderías lograban llegar a destino. A veces a través de puentes de cuerdas entre las montañas. Otros pueblos utilizaron canoas o botes como medio de comunicación.

La llegada de los europeos —españoles y portugueses— a lo largo de casi toda América produjo grandes cambios en los medios de transporte. El principal modo de comunicación era el marítimo, dado que era más eficiente y rápido para puertos naturales y para los lugares en los que se construyeron puertos, tanto de mar como de los caudalosos ríos americanos.

En el siglo XX la formación e instalación de grandes corporaciones de fabricantes ha dado un gran impulso a la producción de vehículos tanto para el uso particular como para el transporte público y de mercancías, así como la exportación a terceros países. Con el crecimiento económico de los últimos años se espera que Brasil y Argentina alcancen en poco tiempo cotas de utilización de vehículos al mismo nivel que los países más desarrollados.” En la presente cita doctrinaria, se observa una concepción del transporte, este constituye efectivamente una forma de traslado de personas o de bienes que es lo que constituye, además, recepción de

bienes o mercaderías de cualquier naturaleza, claro de origen lícito, es de atención al público. Se hace relación histórica de la influencia de ciertos Países que accedieron a América por medio del transporte, la correlación de actividades entre los diferentes países para hacer incluso el comercio internacional. Se dice de la actividad vehicular, en cuanto a la fabricación de estos, como de la forma de utilización de estos frente a actividades que producen. Es menester señalar que en nuestro País, el transporte es una de las formas de actividad económica, se lo considera como una de las principales fuentes de desarrollo y comercio, atiende necesidades básicas de la sociedad, fuente de desarrollo de la economía del País, que permite la correlación de esta clase trabajadora, con el estado mismo.

4.2.2.7. TRABAJO AGRÍCOLA.

Manuel Ossorio, nos ilustra sobre esta modalidad lo siguiente: *“El que presta sus servicios en la agricultura, o en otras labores del campo, como la ganadería y la explotación forestal. La especificidad jurídica de estos trabajadores proviene de no estar por lo común incluidos en la legislación laboral; sobre todo en cuanto a la jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, accidentes de trabajo, jubilaciones y otros beneficios. Más eso no influye sobre la naturaleza jurídica de su contrato, que lo es de trabajo; Ni en el objeto de la prestación, también trabajo subordinado; ni en que dichos asalariados sean sujetos del contrato laboral. Como tal trabajadores, están comprendidos en las leyes protectoras de los que trabajan por cuenta ajena, mientras no exista exclusión concreta.”*³⁵.

4.2.2.8. JORNALEROS.

“Un jornalero o peón es una persona que trabaja a cambio de un jornal o pago por día de trabajo, aunque con carácter extensivo se aplica a los trabajadores agrícolas que no tienen posesión de tierras.

³⁵ OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 254.

La figura del jornalero está profundamente vinculada a los grandes latifundios del sur de España, y especialmente de Andalucía. En algunas comarcas andaluzas, a los jornaleros de la temporada de siembra o gañanía, se les denomina gañanes.” La característica que reviste al jornalero, radica en el jornal, que radica en el contrato que se realiza por un día de trabajo, relación contractual que se establece en nuestra legislación y que caracteriza al trabajo de orden agrícola, en una relación histórica se logra determinar como el trabajo agrícola fue incorporado de acuerdo con la época y la forma de Estado.

4.2.2.9. DESTAJEROS.

El destajero es: *“Salario o Retribución calculados sobre la producción efectiva. Se contrapone al pago por un jornal diario, sueldo mensual y otra forma determinada de manera fija. En el trabajo a jornal se tiene en cuenta solamente el tiempo que el obrero invierte en el trabajo; mientras que en el destajo lo tomado en cuenta es tan sólo la producción.”*³⁶. Los destajeros tienen una relación laboral que determina el cálculo de lo que producen, es decir, su retribución en dinero, será calculado de acuerdo a la producción que realizan, lo cual permite dejar constancia que dentro del trabajo agrícola el Código del Trabajo, resulta determinante en lo que atiende a las formas y modalidades de trabajo.

4.2.3. DE LA INCLUSIÓN A LA VIDA PRODUCTIVA DE LA JUVENTUD TRABAJADORA.

Las nuevas tendencias del derecho del trabajo en los jóvenes, son consideradas doctrinas de nueva data, en cuyo caso me voy a remitir a los manifiestos que se han establecido en nuestro País durante los últimos años:

³⁶ ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2012.

Se pueden distinguir los siguientes parámetros doctrinarios: Paulina Fernández señala: *“Los cambios en el mercado laboral (que tienen relación directa con los ajustes y requerimientos de una economía internacionalizada) están relacionados con el tema del desempleo juvenil, pues no necesariamente se consideran los aspectos objetivos que marcan los cambios de esa relación, ni tampoco los aspectos subjetivos de los propios actores involucrados, en cuanto a la comprensión y apropiación que hacen de los elementos que conllevan esos procesos. Por lo tanto, son procesos paralelos que no conversan entre sí, realidad que se expresa, al menos en el campo de las políticas públicas, en la inexistencia de una institucionalidad cuyo foco de trabajo sea el empleo juvenil.*

Por ello es que el eje exclusión-inclusión social es un posible marco interpretativo desde donde mirar el tema del desempleo juvenil, donde el trabajo constituye, más que nunca, el foco y la centralidad en la vida de las personas, pues el intercambio de bienes y servicios se realiza mediante la transacción monetaria, la que, a su vez, es una función de los ingresos y, en consecuencia, del empleo. Es así que las personas estudian más años, postergan decisiones de conformación de familias, postergan definición de compromisos y se configuran identidades sociales a partir de la centralidad del individuo como gestor de su proyecto vital.

Entendemos por exclusión el debilitamiento o quiebre entre los vínculos que unen al joven con la sociedad, los que corresponden a aquellos mecanismos responsables de su integración o pertenencia al sistema social. La exclusión se refiere a debilitamiento, pues siempre existiría algún grado de integración o vinculación con la sociedad, por lo tanto, el problema se refiere a una inclusión desigual y marginal en el sistema social.

Se trata de un vínculo social precario que genera inseguridad y se autorreproduce reforzándose en un círculo vicioso. Es de esta manera que se entiende la exclusión social, la que no es sinónimo de desintegración o no integración total al sistema social.

*La exclusión social es multidimensional y no es simultánea a todos los sistemas sociales, es decir, una persona no está excluida del todo, como se dijo, más bien entra y sale de los distintos subsistemas sociales.*³⁷.

Considero que es a través de Políticas Públicas que efectivamente se pueden otorgar derechos a las personas, a más de oportunidades en la vida social, la incorporación de jóvenes en el ámbito laboral, se sujeta básicamente al fomento de ideas a partir de las necesidades socio – laborales de este grupo social, se requieren alternativas de atención, que permita la vida productiva de los jóvenes en el aparato productivo, se indica por medio de la doctrinaria que existen dificultades para la incorporación de políticas y mi punto de vista radica en que es precisamente la voluntad política la que lleva a establecer el ordenamiento que en el marco de las posibilidades sirva de metodología para establecer el proyecto de inclusión laboral.

Puedo dejar constancia que el trabajo juvenil, ha tenido gran influencia en los últimos tiempos, por tal consideración, la parte poblacional que se agrupa entre los 18 y 35 años de edad, serán considerados como trabajadores en la modalidad juvenil.

³⁷ FERNÁNDEZ, Paulina, Propuestas sobre Políticas, Programas y Proyectos para el fomento de la Inserción Laboral de los Jóvenes en Chile, CEPAL, Santiago de Chile, año 2002, pág. 251.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. ESTUDIO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN A LOS JOVENES Y EL DERECHO AL TRABAJO.

Me permito adecuar algunas de las disposiciones constitucionales que atañan el presente trabajo de investigación jurídica, tomando en cuenta la especificidad de la temática, sobre el trabajo, los menores y las políticas públicas en su beneficio.

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los

derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

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

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos. 23 El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso. Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de

ellos.”³⁸. En cuanto a los principios que rigen los derechos de las personas en el Ecuador, se puede estimar con claridad la equidad con la que los actores sociales debemos actuar dentro de la comunidad, una serie de principios rectores que alcanzan a visualizar que las personas, en este caso los menores, no podrán ser vistos como entes de discriminación, de falta de inclusión o de abuso en cualquiera de sus formas, por tal consideración estimo importante determinar que la normativa constitucional de principios, para caracterizar el ámbito de tratamiento. El ejercicio de los principios de los derechos, se ajusta a una realidad social, que permite garantizar la intervención de la comunidad frente a determinados conflictos que puedan presentarse y sobre la base de la norma constitucional, tratar de resolverlo.

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”³⁹.

La Constitución garantiza la inclusión al trabajo, se constituye como un derecho fundamental e intrínseco de las personas, por tal consideración, el trabajo, será una garantía de subsistencia de la sociedad, que se engendra en la persona como tal, bajo las condiciones de los principios básicos determinados en la normativa laboral que es concomitante con el derecho como tal.

“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, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las

³⁸ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 3.

³⁹ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 7.

*personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.*⁴⁰. La seguridad social es una facultad que la Constitución le reconoce a todo trabajador, se establecen parámetros con los que se fija el beneficio social, de acuerdo con las características de la labor emprendida, considero que la seguridad social, debe ser universal, como efectivamente ocurre, pero en el caso de los jóvenes, deberá haber ciertos parámetros que deben ser discutidos en su favor.

“Art. 39.- *El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.*⁴¹. Conforme se observa en la disposición legal, el Estado se encarga de garantizar la aplicación de las políticas que sean más beneficiosas para los jóvenes, se establecen varios iconos que garantizan la estabilidad y convivencia, la armonía como un manifiesto público en la vida y desarrollo de un modelo progresista, que los reconoce a los jóvenes como gestores y actores estratégicos para el desarrollo del País, a buena hora.

“Art. 66.- *Se reconoce y garantizará a las personas:*

⁴⁰ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 7.

⁴¹ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 8.

1. *El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.*
2. *El derecho a la integridad personal, que incluye:*
 - a) *La integridad física, psíquica, moral y sexual.*
 - b) *Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*
 - c) *La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.*
 - d) *La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos.*
3. *Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.*
13. *El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.*
16. *El derecho a la libertad de contratación.*
17. *El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.*
18. *El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.*
20. *El derecho a la intimidad personal y familiar.*⁴².

⁴² CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 9.

Los derechos de libertad, tienen una connotación importantes frente a los jóvenes, se les permite el goce y ejercicio de su integridad desde todo puntos de vista, este derecho es inalienable, nadie puede vulnerarlo, la libertad sin violencia, sin abuso, el derecho de contratación, el trabajo como libertad, como una satisfacción personal, que garantiza el honor, el buen nombre, la intimidad de la persona y del núcleo familiar.

“Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir. El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.”⁴³ El sistema económico como fuente de desarrollo, se dice que es solidario y social, reconoce al ser humano, propende las relaciones dinámicas y equilibradas entre el Estado y sus participantes, las formas de organización económica, garantizan también el desarrollo, puesto que la diversidad permite la libertad de contratación.

“Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.”⁴⁴ Dentro de los objetivos de las políticas económicas, están precisamente el impulso del empleo, y la valoración de todas las formas de trabajo, respectando lógicamente el

⁴³ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 28.

⁴⁴ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 28.

derecho laboral, se mantiene la vigencia de la estabilidad en cuanto a la producción y empleo, sostenibles en el tiempo.

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”⁴⁵ Se vuelve a disponer la protección y garantía del trabajo, las actividades autónomas y las de dependencia, siempre que no trasciendan las normas legales, en torno al derecho del trabajo, los trabajadores son vistos como sujetos sociales de acción y desarrollo.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse*

⁴⁵ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 29.

libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
- 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
- 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
- 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
- 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
- 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
- 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
- 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*
- 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan*

*la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.*⁴⁶.

El trabajo se conjuga bajo los principios establecidos en la presente disposición legal, en estudio, entre ellos se destaca el impulso del empleo, los derechos irrenunciables, ciertas características que promueven, la salud, higiene, el adecuado ambiente de trabajo, la organización, el derecho a las diferentes instituciones que abordan al trabajo y sus diferentes conflictos, en definitiva el Estado, promueve derechos, beneficios y acciones tendientes al buen desarrollo del trabajo.

*“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”*⁴⁷. La relación laboral bilateral en el contrato, la prohibición de la precarización del trabajo, la intermediación y la tercerización, que se vieron plasmadas a partir de la incorporación del mandato 8, generado con el gobierno vigente.

“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las

⁴⁶ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 29.

⁴⁷ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 32.

trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.”⁴⁸. Remuneraciones justas y equilibradas, correlaciones directas e indirectas entre patrono y subordinado, y a su vez ciertas obligaciones que nacen de la Ley, los beneficios a los que tienen derecho, tanto en el sector público, como en el privado, la factibilidad de la acción laboral, las prohibiciones y la estabilidad.

“Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de

⁴⁸ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 33.

*selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.*⁴⁹. La idea fija de la Constitución de la República del Ecuador, en materia de la incorporación de los jóvenes en la vida económica, la producción, los diferentes tipos de labores, la garantía del trabajo de auto-sustento, la prohibición de abusos frente a esta clase de actividades, el impulso de la formación y capacitación de los trabajadores, la promoción de convenios y acuerdos, como parte de los beneficios laborales, por parte del Estado.

*“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”*⁵⁰. La inserción laboral como una fuente propositiva de las personas que hacen parte de una sociedad, condiciones y oportunidades apropiadas de trabajo, la prohibición de la reducción de la remuneración.

“Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y

⁴⁹ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 34.

⁵⁰ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 36.

*subsidiaridad.*⁵¹. Como se puede establecer la seguridad social, desde el punto de vista de la universalidad, la protección de eventualidades en el sistema, principios de inclusión y equidad social, la garantía de principios subsidiarios como en de equidad, obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.

4.3.2. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS GENERALES DE PROTECCIÓN.

Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

*Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.*⁵². Para los efectos de la relación laboral, el Código del Trabajo, es el cuerpo legal que regula las relaciones laborales en todo su texto normativos, es decir, imprime las normas jurídicas para las relaciones derivadas del trabajo, entre empleadores y trabajadores.

“Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

*El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes*⁵³. En derecho del trabajo, como consecuencia de las conquistas sociales que se derivan de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

⁵¹ CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 37.

⁵² CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 3.

⁵³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 3.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

*En general, todo trabajo debe ser remunerado.*⁵⁴ La libertad de trabajo y servicios lícitos, el servicio a la comunidad, la contratación libre, es el orden que la Ley garantiza, nadie debe ser sujeto de trabajos no remunerados, ni obligados por quien los requiere, este debe encontrar el equilibrio y evitar lo que se contempla como prohibición.

“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”⁵⁵. Este principio general, es específico, es importante decir, que los derechos del trabajador son irrenunciables, a diferencia de otros derechos de las personas cuya excepciones las trata el Código Civil, por tal consideración en materia laboral, todo lo contrario resulta nulo y de nulidad absoluta.

“Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”⁵⁶. La norma legal, protege los derechos del trabajador, ante las autoridades administrativas como judiciales, es decir, estas autoridades, están en la obligación de proteger los derechos del trabajador, con eficiencia y eficacia, más cuando se trata de grupos específicos a quienes se les puede violentar ciertos derechos.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

⁵⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 4.

⁵⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 4.

⁵⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 4.

*materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.*⁵⁷. Las autoridades deberán aplicar la norma en lo que resulte más favorable al trabajador, principio pro – operario.

4.3.3. COMPENDIO JURÍDICO PARA EL TRABAJO DE LAS JUVENTUDES Y LA CREACIÓN DE UNA MODALIDAD EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL.

Como consecuencia de las modalidades que se contemplan en el Código del Trabajo, se verá la posibilidad de estudiar las modalidades en su parte más concreta, con el objeto de formar un compendio para las juventudes y proponer la modalidad del Trabajo Juvenil.

4.3.4. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

4.3.4.1. Del servicio doméstico.

“Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

*Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.*⁵⁸. Encuentro la definición del trabajo doméstico, un referente que identifica al grupo de

⁵⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 5.

⁵⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 43.

trabajadores que comprenden esta modalidad, en consecuencia, se fijan los componentes con los cuales son identificados en la norma.

“Art. 264.- Tiempo de contratación.- *El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.*

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.”⁵⁹ En cuanto al contrato como tal, se determina el tiempo por el cual, la estabilidad se garantiza, respecto del tiempo por el cual se suscribe este modo de contratación.

“Art. 265.- Cesación del servicio.- *Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.*

El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.”⁶⁰ El trabajo doméstico puede quedar sin efecto, cuando sea determinado en el contrato de trabajo, o por causas conocidas como fortuitas y/o de fuerza mayor, salvo la excepción del despido intempestivo que es una de las formas forzosas de dar por terminado el contrato de trabajo.

“Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- *Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al*

⁵⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 43.

⁶⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 43.

doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.”⁶¹. En el caso del trabajo doméstico, sin contar con la remuneración pactada, el trabajador o trabajadora, tendrá derecho a alimentación, albergue en caso específico y educación, debiendo verificar la jornada de trabajo, y las facilidades que deben priorizar para canalizar estas ventajas.

Art. 269.- Descanso y vacaciones.- *Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.*

Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.”⁶². Éste clase de trabajadores tiene su derecho a percibir vacaciones en la forma establecida por la Ley, con las determinaciones que se observan en la disposición legal que se analiza.

4.3.4.2. Del Trabajo a Domicilio

“Art. 271.- Trabajo a domicilio.- *Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador”⁶³. La modalidad se concreta a entregar labores en el domicilio propio del trabajador, cuando sus actividades son en ese sentido, se ejecutan en forma habitual o profesional, conforme así lo requieran los contratantes en las condiciones del contrato.*

⁶¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 44.

⁶² CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2011, pág. 45.

⁶³ Código del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2012, pág. 24.

“Art. 272.- Trabajadores a domicilio.- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar”.

“Art. 273.- Trabajo familiar.- Entiéndese por "trabajo familiar" el que se realiza por persona de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados”.

“Art. 274.- Empleadores en el trabajo a domicilio.- Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma”.

“Art. 278.- Multas a los trabajadores.- El Juez del Trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella”.

“Art. 279.- Fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente”.

“Art. 283.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores del trabajo:

1. Comprobar que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del

correspondiente certificado; que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;

2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,

3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre”.

4.3.4.3. De los Artesanos.

Art. 285.- *A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.*

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Art. 286.- *Maestro de taller.- Para ser maestro de taller se requiere:*

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;

2. *Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,*

3. *Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.*

La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.

Art. 287.- Artesano autónomo.- *Se considera artesano autónomo al que ejerce su oficio o arte manual, por cuenta propia, pero sin título de maestro, ni taller.*

Art. 288.- Operario.- *Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.*

Art. 294.- Repútase contrato de trabajo.- *Para los fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento, repútase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista.*

Art. 295.- Responsabilidad del artesano.- *Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregarla el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.*

El monto de la rebaja no puede exceder del precio de la obra.

Art. 302.- Obligaciones de los artesanos calificados.- *Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.*

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

4.3.4.4. De los empleados privados

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

Art. 306.- Servicios inmateriales.- Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los que mediante remuneración escriben para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, histriones y cantores, se sujetarán a las disposiciones de este capítulo sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales.

Art. 309.- Contrato escrito obligatorio.- Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito.

4.3.4.5. De los agentes de comercio y corredores de seguros.

Art. 311.- Agentes de comercio o agentes viajeros.- Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros los registrados con este carácter en la Dirección Regional del Trabajo o en una inspección del trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo.

Art. 313.- Son empleados privados.- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código.

Art. 314.- Contrato escrito.- Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas con los agentes viajeros, así como con los agentes

corredores de seguros y agentes residentes, se celebrarán, necesariamente, por escrito.

Art. 315.- Regulación de las obligaciones del empleador.- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

4.3.4.6. Trabajo en Empresas de Transporte.

Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.

Art. 325.- Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

Art. 326.- Trabajos suplementarios.- De haber trabajos suplementarios, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que, en cada caso, prescribe este Código.

Art. 327.- No serán horas extraordinarias.- No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable.

4.3.4.7. Del Trabajo Agrícola.

Art. 331.- Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

Art. 335.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

4.3.4.8. De los Jornaleros y Destajeros.

Art. 336.- Fijación de salarios mínimos.- Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo.

Art. 337.- Reducción del salario por alimentación.- En caso de que el jornalero tenga derecho a la alimentación según el contrato, se estará a lo pactado en cuanto a la deducción que debe hacerse del salario por este concepto.

La deducción no podrá ser superior al veinticinco por ciento del salario mínimo.

El inspector del trabajo, a solicitud del obrero agrícola, regulará el descuento en caso de desacuerdo entre los contratantes.

En ningún caso, el trabajador recibirá en dinero un salario inferior al mínimo legal.

Art. 339.- Obligaciones del obrero agrícola.- *Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero:*

- 1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;*
- 2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;*
- 3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;*
- 4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,*
- 5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.*

Art. 340.- Trabajo por tareas.- *Cuando el trabajo se realice por unidades de obra vulgarmente llamadas "tareas", el inspector del trabajo podrá reducirlas a límites razonables si hubiere motivo.*

Art. 341.- Prohibición a los empleadores agrícolas.- *Es prohibido a los empleadores:*

- 1. Obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de éstos;*
- 2. Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad;*
- 3. Constreñirles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado;*
y,
- 4. Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.*

Por todo aquello, es pertinente proponer el trabajo juvenil, como modalidad, tomando en consideración el modelo de desarrollo en el que vivimos actualmente, así como la inclusión laboral en el cambio de la matriz productiva.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

En base de las circunstancias del problema jurídico, he utilizado los siguientes métodos generales y particulares con sus correspondientes técnicas:

5.1. Materiales Utilizados.

La investigación jurídica se desarrolló, con la utilización de material literario, en donde se involucraron, obras Jurídicas relacionadas con la temática propuesta, así mismo la utilización de revistas en el orden legal, diccionarios jurídicos y el servicio de internet, con los que se elaboró los marcos correspondientes a la revisión de literatura.

Así mismo, me apoyé con material de escritorio, entre útiles de oficina, papel, esferográficos, carpetas, Cds, flash memory; y otros recursos técnicos, como la computadora, impresora, copiadora, grabadora, etc.

5.2. Métodos

Durante el proceso de investigación, apliqué algunos métodos que se promueven con la tecnicidad para el propósito del trabajo integral, entre otros: El método inductivo y deductivo, que me permitió conseguir los elementos y herramientas, en dirección al estudio científico y de la realidad social, respecto de la problemática planteada, apoyado del análisis teórico y de las manifestaciones reales del problema, para determinar el fundamento jurídico aplicado al método seleccionado, así mismo con la observación y síntesis para la justificación del método en su conjunto y de esta forma precisar, la consiguiente propuesta jurídica de acuerdo con la problemática establecida en la investigación.

Con la utilización del método analítico e hipotético, del inductivo y deductivo, y con la aplicación de aquellas nuevas directrices del Derecho Laboral, además de la doctrina y la jurisprudencia, me permití fijar el tipo de investigación jurídica, concretándose en una investigación del Derecho, , respecto del procedimiento y fase probatoria en el trámite que atañe a los

conflictos determinados en la legislación laboral, para los efectos del trabajo juvenil y la adecuación de alternativas que permitan ubicarlo en una modalidad de trabajo, que lo identifique.

5.3. Procedimientos y Técnicas

Los procedimientos utilizados en la investigación, se incorporaron en consideración al análisis e interpretación requeridos por el orden esquemático y sintetizado, mediante la investigación de campo, recopilando datos en sectores donde se encontraron los objetos de estudio, conocedores de la problemática, auxiliada de técnicas e instrumentos de acopio teórico como el fichaje bibliográfico e investigación documental; y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

Todo lo expuesto, me sirvió para concretar la información que me proporcionó la investigación, previo muestreo poblacional de un número de treinta personas para efectos de las encuestas y cinco profesionales para las entrevistas, con instrumentos que se confeccionaron a partir del objeto de estudio, cuya operación y análisis se organizó de la determinación de las variables e indicadores de las mismas.

Los resultados de la investigación empírica se presentaron en función de los resultados, y caracterizados en pasteles, con deducciones derivadas del análisis de los criterios o datos concretos, mismos que servirán para la verificación de los objetivos general y específicos respectivamente, así como para contrastar de la hipótesis planeada, y finalmente arribar a las conclusiones, recomendaciones y la proposición de la propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Aplicación de las Encuestas:

Conforme el trabajo de investigación jurídica, tengo a bien indicar, que se realizaron treinta (30) encuestas dirigidas a profesionales del Derecho, estudiantes y egresados de la Carrera de Derecho, en esta ciudad de Milagro, respecto de la problemática tratada, de las cuales a continuación presentare los resultados en la siguiente forma.

CUESTIONARIO:

Primera Pregunta

¿Conoce Usted de las modalidades contempladas en el Código del Trabajo, y si estas resultan favorables de los trabajadores comprendidos en aquella clasificación?

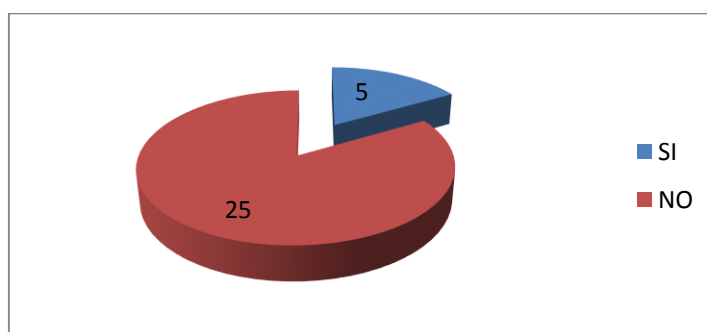
Cuadro. Nº 1.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	5	16.67%
No	25	83.33%
Total	30	100%

Autor: Guido Zuñiga

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

GRÁFICO. Nº 1.



Interpretación.

De los treinta encuestados, a la primera pregunta, respondieron, en un número de 5 que representan el 16,67%, señalando que el actual Código del Trabajo contempla leyes y reglamentos que favorecen a la clase

trabajadora, haciendo respetar sus derechos, son favorables para todos los trabajadores; mientras que 25 encuestados, que representan el 83,33%, indican que no conocen sobre lo preguntado y por tanto señalan que no encuentra que existan beneficios a las personas de 18 a 25, la mayoría de los jóvenes no conocen sobre esta forma de trabajo, esta clase trabajadora no ésta mayormente incorporados o tomados en cuenta por su falta de experiencia por lo que no gozan de estabilidad laboral.

Análisis.

Los encuestados señalan que no tienen mayor conocimiento de los derechos den cuanto al trabajo de la juventud, que los derechos están oscuros que no hay beneficios en su favor, por lo tanto no están incorporados en la Ley, hablan en mi criterio de los derechos de los jóvenes, en el sentido de que estos deberán ser observados por las autoridades, a fin de que se puedan desarrollar en su beneficio, en cuyo caso, considero que los encuestados, advierten falta de legislación en cuanto a las garantías de estabilidad, frente a los jóvenes que se incorporan a la actividad económica.

Segunda Pregunta

¿Cree Usted, que es oportuno considerar como alternativa socio - jurídica, la incorporación de disposiciones legales que garanticen la inclusión laboral de los jóvenes que se encuentran dentro del rango de edad entre 18 a 29 años?

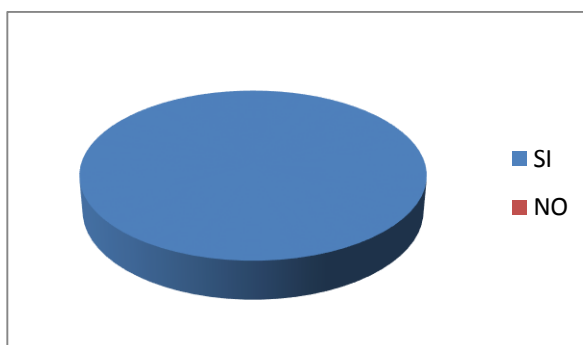
Cuadro. Nº 2.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Autor: Guido Zuñiga

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico N° 2.



Interpretación.

A la segunda pregunta, de los treinta encuestados, en su totalidad que representan el 100%, responden que todo trabajador tiene derecho a estas leyes, porque le genera un beneficio individual y para su familia, en su mayoría los jóvenes de 18 años es adelante, inicialmente no cuentan con experiencia laboral por lo que son discriminados por los empleadores, porque el trabajo juvenil debe ser legalizado, estas leyes les benefician a los trabajadores de dicha edad porque les brinda un beneficio económico y a la vez de su crecimiento profesional.

Análisis.

Es importante resaltar, que los encuestados señalan que es importante incorporar alternativas de orden legal que los beneficie, en razón de las circunstancias del trabajo juvenil que resulta novedoso desde mi punto de vista, en consecuencia se apegan con claridad al beneficio legal, de que deban ser amparados por la Ley, toda vez que, resulta adecuado en beneficio personal, como de orden familiar, es decir, sobre las garantías y estabilidad, que permitan resolver sus expectativas y además como base de las políticas laborales.

Tercera Pregunta

¿Desde el punto de vista de que los jóvenes comprendidos en edades entre 18 a 29 años, constituyen un grupo social extenso, considera usted deban ser incorporados en el aparato productivo, garantizándoles así sus derechos laborales?

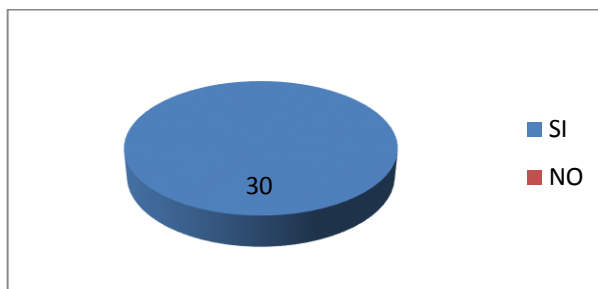
Cuadro. Nº 3.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Autor: Guido Zuñiga

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico. Nº 3.



Interpretación.

En esta tercera pregunta, así mismo el total de los encuestados que representan el 100%, indican que ellos tienen derecho laboral, porque para eso se preparan, sin importar edad ya que ellos suelen ser más capacitados, pero ya conocen su área laboral, los jóvenes que trabajan también deben tener derechos como los demás trabajadores con experiencias, esta edad de 18 a 29 años es la edad propicia para experimentar en las actividades productivas, ya que son jóvenes recién graduados y que necesitan un respaldo legal.

Análisis.

Rescato el hecho de que los jóvenes deben ser considerados parte del aparato productivo, a partir de sus capacidades y destrezas, es decir, como entes de trabajo capaces y como fuente de actividad productiva, resulta entonces adecuado pensar que debes garantizarse sus derechos, a partir del beneficio social.

¿Cuarta Pregunta?

¿Considera Usted oportuno otorgarles derechos, beneficios y regulación adecuada a los jóvenes de entre 18 a 29 años de edad, en el Código del Trabajo, incorporando la modalidad del trabajo juvenil?

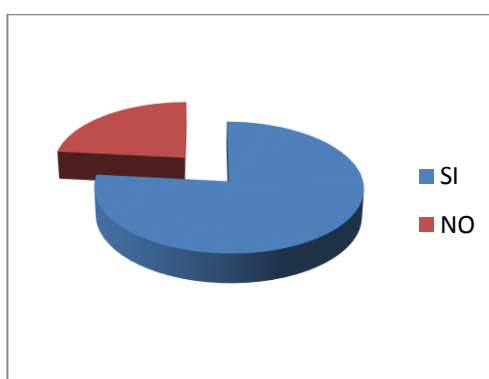
Cuadro. Nº 4.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	96.67%
No	1	3.33%
Total	30	100%

Autor: Guido Zuñiga

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico. Nº 4.



Interpretación.

En la cuarta interrogante, 29 de ellos que representan el 96.67%, responde diciendo que si es oportuno el derecho a laborar porque nos beneficia económicamente, y nos ayuda a surgir como profesionales, todo trabajador

debe gozar de derechos y beneficios y deben ser incorporados a la modalidad del trabajo juvenil, hay que darles el derecho a los nuevos trabajadores para beneficio tanto de él como de su familia, es oportuno otorgar este derecho porque nos ayuda a incorporarnos en diversos trabajos, mientras que 1 de los encuestados que responde que no y que representa el 3.33%, nos refiere que ya existen suficientes leyes que garantizan sus derechos y beneficios.

Análisis.

El derecho laboral se constituye en una herramienta que permite adecuar los elementos de orden legal, para el beneficio de su espíritu normativo, por tal consideración, los derechos y beneficios deben ser regulados, para adecuar una modalidad, que permita individualizar ciertos parámetros en favor de los jóvenes trabajadores, cuyas disposiciones estén acordes a la normativa Constitucional.

Quinta Pregunta

¿Estaría Usted de acuerdo en apoyar una reformar al Código del Trabajo, con el objeto de incorporar la modalidad de trabajo juvenil, en donde deba introducirse un texto independiente que soslaye la vulneración de sus derechos?

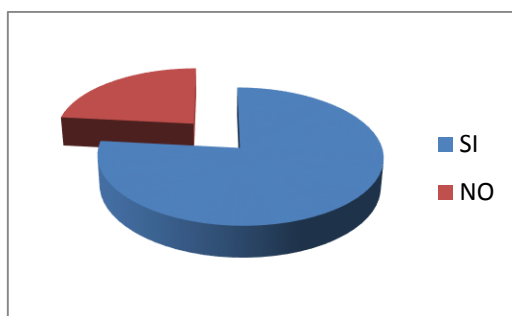
Cuadro. No. 5.

Indicadores	Variables	Frecuencia
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Autor: Guido Zuñiga

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico N° 5.



Interpretación.

A esta quinta y última interrogante, los encuestados en su totalidad, esto es los 30 que representan el 100%, responde que completamente los jóvenes merecen que se les dé la oportunidad de iniciarse en un trabajo que garantice su estabilidad, es necesario una reforma al Código de Trabajo para incorporar la modalidad del trabajo juvenil, esta reforma al Código del Trabajo, nos genera oportunidad de trabajo en cualquier parte del País.

Análisis.

Estoy completamente pertinente adecuar normas legales en el Código del Trabajo, para implementar el trabajo juvenil como modalidad, toda vez que, se pueden adecuar nuevas fórmulas de protección, a fin de evitar vulneración de derechos, y que calcen como factibilidad propia de un grupo social en torno a un nuevo modelo de desarrollo y cambio de la matriz productiva.

6.2. Resultados de la Aplicación de las Entrevistas.

De acuerdo con mi proyecto de tesis, he aplicado entrevistas en un número de cinco, a un selecto grupo de profesionales, cuya experiencia en el área es íntegra, lo que me ayudó a obtener los criterios pertinentes de acuerdo

con mi temática, de los cuales puedo registrar a los siguientes entrevistados.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Luis Urdaneta Juez del Trabajo del Cantón Milagro.

Primera Pregunta.

¿Comedidamente solicito se sirva exteriorizar un criterio jurídico respecto del trabajo juvenil, tomando en cuenta que el rango de edad oscila entre 18 a 29 años de edad, su incorporación en el aparato productivo y sus derechos expeditos de orden laboral?

Respuestas:

“Señor postulante a abogado, usted conoce claramente que la legislación ecuatoriana garantiza en forma efectiva el derecho al Trabajo, bajo los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, inalienabilidad que tienen los trabajadores, en cuanto a remuneración justa, trabajo libre, todo esto contemplado en el Código Laboral y en la propia Constitución, esto es el marco legal que le da la Seguridad Jurídica, para que los trabajadores en forma legal estén debidamente garantizados, sin embargo, conocemos que los jóvenes comprendidos entre 18 y 29 años, son una fuerza laboral nueva, decimos nueva porque en realidad no ha sido muy tomada en cuenta, debido a que muchos de ellos recién egresan de la Universidad con un título y tal vez por ese mismo motivo, sean considerados como inexpertos y las condiciones de trabajo o de contrato de trabajo que se les ofrece están por lo bajo con relación a los demás trabajadores que en general ya tienen años de servicio y mucha experiencia”

Segunda Pregunta

¿Considera Usted que es pertinente adecuarles a los jóvenes de entre 18 a 29 años de edad, derechos laborales puntuales, con el objeto de que ejerzan cualquier actividad bajo las garantías que contemplan el derecho al trabajo?

Respuestas:

“Bueno, en verdad que tienen que ser contemplados en el Código puntualmente las relaciones contractuales, en el trabajo que ellos se incorporen porque como dije hace un momento los jóvenes son inexpertos y por esa razón, los jefes en el trabajo, los dueños de empresa, se quieren aprovechar menos sueldo, sueldos bajos y no dándoles todas las garantías en lo que se refiere a la protección laboral, he... a los beneficios, entonces es necesario, es muy necesario concentrar una normativa que diga precisamente los beneficios y derechos que deben tener esta nueva modalidad de trabajo juvenil, y en especialmente en la fuerza productiva, que se le puede sacar mucho provecho, en nuestro País ”

Tercera Pregunta.

¿Cree usted, que sea oportuno, apoyar la modalidad del trabajo juvenil, incorporando disposiciones legales que regulen derechos, beneficios y normativa independiente de uso y goce?

Respuestas:

“Bueno, es necesario que haya una reforma, estoy de acuerdo, en el sentido de que el derecho al trabajo que deben de tener los... los señores empresarios, debido a que esta fuente de trabajo, estas edades de estos jóvenes trabajadores tienen una razón económica, que es ayudar al Estado, ayudar a sus familias, ayudarse ellos mismos, lógicamente a través de políticas y programas que se aseguren que esta reforma sea contemplada con las causas necesarias en beneficio de esta nueva clase trabajadora, entonces estamos siendo también justos, y el Estado, obviamente por ser el garantista a través de la Constitución, que necesitan esta nueva gente de trabajo en nuestro Estado”

Abo. Arcadio Fajardo Inspector de la Zona Cinco.

Primera Pregunta.

¿Comedidamente solicito se sirva exteriorizar un criterio jurídico respecto del trabajo juvenil, tomando en cuenta que el rango de edad oscila entre 18 a 29 años de edad, su incorporación en el aparato productivo y sus derechos expeditos de orden laboral?

Respuestas:

“Contestando a su pregunta podemos decir que el derecho del trabajo desde ya no se le niega a nadie, según la Constitución de la República del Ecuador, el Artículo 33 y 34, nos dice que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico frente a la realización personal y la base de la economía, es por eso que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respecto a las personas y a la dignidad, el artículo 34 el derecho a la seguridad social, es un derecho irrenunciable a cada persona y la responsabilidad primordial del Estado, con esto podemos decir que la incorporación a la juventud, que el gobierno abre un camino para ocupar cargos públicos como privados, siempre que en las universidades no sean siempre de letras sino de prácticas, para cuando salga realizado como profesional, el joven no tenga que estar aprendiendo sino con experiencia y poderse desenvolver en el cargo, que solo lo que traen un retraso a la empresa o a la Institución privada ”

Segunda Pregunta

¿Considera Usted que es pertinente adecuarles a los jóvenes de entre 18 a 29 años de edad, derechos laborales puntuales, con el objeto de que ejerzan cualquier actividad bajo las garantías que contemplan el derecho al trabajo?

Respuestas:

“Para mi criterio si considero pertinente dedicarles a estos jóvenes de 18 a 29 años, porque de la universidad salen con ganas y que las mismas no se reflejan, sino que a veces llegan a truncar el esencial desarrollo, porque al no darles iniciativas de trabajo, es tanto como desperdiciar a una persona

que pueda sacar a una empresa a una institución adelante, es decir, habría que darle estabilidad a los jóvenes”

Tercera Pregunta.

¿Cree usted, que sea oportuno, apoyar la modalidad del trabajo juvenil, incorporando disposiciones legales que regulen derechos, beneficios y normativa independiente de uso y goce?

Respuestas:

“Por supuesto que es oportuno la modalidad del trabajo juvenil pero con disposiciones legales, claras y específicas que vayan a regular los derechos y beneficios del joven, dándole oportunidad para que pueda desenvolverse, de acuerdo a las necesidades de la empresa y que le den potestad para que siga estudiando, así estamos garantizando lo que es orden de la constitución, en el artículo 66 numeral 17, nos habla sobre la estabilidad, pues no puede despedirse a las personas, de acuerdo con el mandato 008, se terminó la tercerización, debe ser directamente una relación laboral directa entre el empleador y trabajador ”

Abo. Carmen Ariaga, Secretaria del Juzgado Sexto del Trabajo de la Ciudad de Milagro.

Primera Pregunta.

¿Comedidamente solicito se sirva exteriorizar un criterio jurídico respecto del trabajo juvenil, tomando en cuenta que el rango de edad oscila entre 18 a 29 años de edad, su incorporación en el aparato productivo y sus derechos expeditos de orden laboral?

Respuestas:

“Como sabemos los trabajadores están contemplados en más de 18 años de edad para ser contratados, pero no están garantizados para ser tomados en cuenta debido a que la falta de experiencia o no haber terminado la universidad, en otros casos ni siquiera la secundaria por lo tanto no se les da la oportunidad debida para que formen parte del aparato productivo en beneficio del estado ecuatoriano”

Segunda Pregunta

¿Considera Usted que es pertinente adecuarles a los jóvenes de entre 18 a 29 años de edad, derechos laborales puntuales, con el objeto de que ejerzan cualquier actividad bajo las garantías que contemplan el derecho al trabajo?

Respuestas:

“Es necesario que se puntualicen las reglas laborales para que estos jóvenes que forman una fuerza laboral, productiva que no han sido tomada en cuenta no se les ha brindado la oportunidad ... no se les ha brindado la oportunidad debida, no se aprovecha el tiempo disponible, ni experiencia en curso, ni seminarios, para eso también debe otorgarse la protección adecuada para darles la estabilidad laboral, ya sea por horas, o en grupos de servicios a fin de que coordinen su trabajo con el estudio, para cuando adquieran su título ya tengan la experiencia necesaria, la cual daría mayor eficacia de esta fuerza laboral”

Tercera Pregunta.

¿Cree usted, que sea oportuno, apoyar la modalidad del trabajo juvenil, incorporando disposiciones legales que regulen derechos, beneficios y normativa independiente de uso y goce?

Respuestas:

“Claro que apoyo la modalidad de trabajo juvenil pero se deben incorporar disposiciones legales que regulen estos derechos y beneficios, para que estén claras las reglas del juego”

7. DISCUSIÓN

7.1. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.

El Ecuador, a través del ordenamiento constitucional, integra principios inherentes a los derechos de las personas, como la libertad para acceder a los órganos jurisdiccionales y obtener una respuesta eficaz y oportuna de los mismos, así mismo el mandato direccionado a la clase obrera, para estimular la productividad y el desarrollo económico y social del Estado.

La eficacia garantista de los derechos de los ciudadanos, se cumplan a cabalidad.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, sustenta la tesis en la que se proyectó la temática. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, al tenor de la Justicia social que establece el artículo 1 de la misma Constitución de la República; y, la Seguridad Jurídica, que establece el artículo 82 de la carta magna, que permite una adecuada organización normativa en favor de la clase trabajadora, y de la institucionalidad.

El Art. 4 del Código del Trabajo, cuando habla de la irrenunciabilidad de derechos, los derechos del trabajador son irrenunciables, en este caso toda estipulación en contrario será nula y de nulidad absoluta, genera una

atención de estabilidad en favor de los trabajadores, frente a la normativa legal que requiere taxativa aplicación.

Los principios rectores que garantizan la estabilidad y los derechos del trabajador, están debidamente regulados como disposiciones fundamentales en el Código del Trabajo, además se normalizan reglas para la relación contractual, esto es, la formación de derechos y obligaciones que justifican la relación de trabajo, que sin duda son canalizadas para justificar estabilidad laboral.

En cuanto a la temática como tal, las modalidades del trabajo que se contemplan en el título tercero del Código del Trabajo, a partir del artículo 262, están establecidas para determinar la modalidad como tal, entonces por las consideraciones que se han establecido en la investigación jurídica, es menester decir que pueda incorporarse el trabajo juvenil como modalidad.

7.2. Verificación de objetivos

En mi proyecto de investigación, propuse un objetivo general y tres específicos, los cuales se verifican a través del análisis crítico, doctrinario, jurídico, jurisprudencia y comparado que contiene el marco referencial de literatura y los resultados de la investigación jurídica y de campo, el criterio de los profesionales del derecho que aportaron en la alternativa propuesta en los objetivos.

7.2.1. Objetivo General

“Formalizar un estudio jurídico, doctrinario y analítico del derecho al trabajo, de los principios rectores que lo garantizan, en donde estén incluidos los jóvenes y sus derechos fundamentales, entre otras las políticas públicas, en la legislación del Ecuador”

El Objetivo General, se verificó con el análisis de la Constitución de la República del Ecuador, respecto de la temática, cuya afinidad, concuerda con la realidad jurídico - social; así mismo, con la información obtenida en la investigación de campo, a través de la recopilación de información empírica, de las correspondientes: encuesta y entrevista, que me involucró con el problema en cuestión.

7.2.2. Objetivos Específicos:

Determinar las garantías establecidas para los jóvenes, especialmente en el campo laboral y los derechos del trabajo, tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo.

El primer objetivo específico, quedó verificado, a través del desarrollo del marco jurídico en forma exclusiva, por tratarse del análisis de la modalidad legal referente a al trabajo juvenil que constituyó medio de estudio, a la presente investigación en cuanto a la normativa que garantiza su estabilidad.

Establecer las características del modelo de desarrollo y del cambio de la matriz productiva en el Ecuador, en cuanto a la inserción laboral de jóvenes y de los convenios interinstitucionales.

El segundo Objetivo Específico se verificó como medio para establecer que existen vacíos respecto de las reglas normativas, a partir del estudio de la Constitución, como del Código del Trabajo y más normativa pertinente de donde se estableció que el aparato productivo y el modelo de desarrollo se conjugan entre sí, y que la inclusión laboral, resulta uno de los pilares fundamentales del gobierno nacional.

Proponer los presupuestos jurídicos, que me permitan plantear una reforma al Código del Trabajo, dentro de las modalidades del trabajo contempladas en el capítulo VIII, del título III del cuerpo legal en tratamiento.

Con respecto al tercer objetivo y su comprobación, me serví de la recopilación de los datos del marco jurídico, de la encuesta y la entrevista respectivamente, en sus efectos propios que permiten ajustar la adecuación de una modalidad laboral en el Código del Trabajo que permita garantizar y proteger el trabajo juvenil, que permita en lo posterior establecer reglas claras entre los trabajadores jóvenes de entre 18 a 29 años de edad y los empleadores.

7.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Siendo el trabajo un derecho y un deber social, el Estado garantiza que se satisfagan los derechos que yacen expeditos tanto en la Constitución y la Ley, por tal consideración, el no otorgarles garantías a los jóvenes para que accedan a una actividad laboral, resulta atentatorio al precitado derecho, y más aún cuando, no se ha

incorporado normativa que regule el régimen y modalidad, cuya pretensión se sugiere en la presente problemática, por tal consideración es necesario incorporar la modalidad del trabajo juvenil y establecer mecanismos de regulación que contemplen estabilidad y seguridad jurídico - social.

La hipótesis se contrastó positivamente en vista de los datos obtenidos dentro de la investigación, en ese sentido, es importante destacar que fue en forma positiva, toda vez que, se pudo aseverar con claridad que la sociedad requiere normativa que proteja al grupo juvenil que se incorpora al trabajo, y por su calidad productiva, fue menester hacer notar que es necesario normativa que pueda favorecer al grupo social, cuando se trata del trabajo a incorporarse.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado y analizado la parte jurídica, doctrinaria y la investigación de campo, he llegado a las siguientes conclusiones:

- ✚ La Constitución de la República del Ecuador, establece derechos constitucionales, justicia social, seguridad jurídica, de pleno ejercicio de los ciudadanos;
- ✚ Que el Estado se constituye en garantista y protector de derechos fundamentales, entre estos los laborales;
- ✚ El Código del Trabajo, se comporta como un cuerpo normativo con principios normativos y acciones de aplicabilidad eficaz;
- ✚ Que los principios rectores del Derecho Laboral, constituye una de las bases fundamentales frente a la trasgresión que se intente en contra de los derechos establecidos para los trabajadores;
- ✚ Que la Modalidad del Trabajo juvenil, constituye una normativa pertinente en favor de los trabajadores.
- ✚ Que la inclusión laboral como medio alternativo para los jóvenes, constituye una garantía adecuada para generar las reglas del juego en el Código del Trabajo;
- ✚ Que el cambio de la matriz productiva, en el nuevo modelo de desarrollo, incluye derechos intrínsecos para los trabajadores y oportunidades de incorporación económica para la juvenes;

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para la presente investigación jurídica son:

- ✚ Fomentar la base de conocimientos en derecho social del trabajo, como fuente de conocimiento general, que permita equilibrio social;
- ✚ Que los órganos protectores del derecho de menores, se preocupen por canalizar alternativas de participación, en procura de reforzar siempre los derechos de la juventud y el derecho del trabajo;
- ✚ Que las Universidades realicen seminarios – talleres, sobre temas de derecho laboral, de la inclusión y del cambio de la matriz productiva, como de las modalidades del trabajo, se incentive charlas mediante foros, a través de los docentes, estudiantes y la misma sociedad;
- ✚ Que los señores Asambleístas debatan sobre este referente jurídico propuesto, a fin de que de ser posible sirva de base para reforzar proyectos del ley;
- ✚ La Asamblea Nacional se preocupe por mantener constante relación con la Universidad Nacional de Loja, a fin de que se produzcan reformas conforme a los conflictos de la realidad social;
- ✚ Recomiendo incorporar una reforma respecto a incorporar una modalidad de trabajo juvenil, como parte del cambio de la matriz productiva en el modelo de desarrollo;
- ✚ Se recomienda a la ciudadanía participar con mayor frecuencia en conflictos sociales, y que propendan a regularizar normativa a favor del Estado.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

Proyecto de Reforma al Código del Trabajo.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que: La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 82, norma el derecho a la seguridad jurídica, cuyo fundamento se sustenta en el respeto al mandato constitucional y de las leyes de la república.

Que: El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos, como garantiza nuestra Constitución, en el derecho de petición y acceso a la justicia.

Que: El Trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y familiar, de acuerdo con el artículo 33.

Que: Que el Art. 39 de la Constitución de la República del Ecuador, a través del Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promueve su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos.

Que: El Estado reconoce a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Que: El Código del Trabajo establece los principios fundamentales del derecho laboral;

Que: Los jóvenes gozan del respaldo del Gobierno Nacional, para garantizar su inclusión laboral.

Por lo que la Asamblea Nacional, en ejercicio de sus facultades constitucionales constantes en el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Incorpórese en el Título Tercero la siguiente Modalidad de Trabajo

CAPITULO VII.2.-

EL TRABAJO JUVENIL

Art... El trabajo juvenil es el que desarrolla una persona que esté comprendida dentro de los dieciocho a veintinueve años de edad, mediante relación contractual, requisitos, naturaleza y protección.

Art... Los jóvenes gozan de estabilidad laboral

Art... Como beneficios en el desarrollo de las actividades, los jóvenes tendrán capacitación permanente, de acuerdo con el área en la que presta sus servicios;

Art... Cuando se trate de labores específicas los empleadores podrán adecuarles talleres, cursos, y de facilidad de estudios, en cuanto a horarios adecuados para que puedan contribuir al desarrollo económico y social.

Art... En cuanto se trate del trabajo juvenil, el estado se encargará de adoptarles políticas de cooperación y vinculación entre el sector público y privado, gozarán del beneficio del seguro social.

Art... Se prohíbe ciertos tipos de trabajo, que se establezcan como nocivos para la salud, la integridad y estabilidad de los trabajadores, peligrosos e

insalubres, conforme las prohibiciones para los trabajadores adolescentes y mujeres que se establecen en este Código.

Art.- Se otorga a los jóvenes el derecho de asociación, como parte del derecho de organización, así como de indemnizaciones justas y equilibradas, que permitan el ejercicio de sus derechos, concretamente en el sector privado, a partir de la doctrina del realismo jurídico, aplicada en nuestra realidad social ecuatoriana.

Art.... Se incorporarán límites de la jornada de trabajo y remuneración de los jóvenes, este no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación, que no afectará la remuneración.

Art... Es obligatorio la periodicidad de los exámenes médicos.- La periodicidad de los reconocimientos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.

Art... Los empleadores tendrán a disposición de la Inspección del Trabajo un registro de las personas mayores de dieciocho años y menores de veintiún años, que estén empleadas o trabajen en la parte subterránea de las minas o canteras. En ese registro se anotarán la fecha de nacimiento, indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación y la fecha en que el trabajador fue empleado en labores subterráneas por primera vez, y se incluirá un certificado que acredite su aptitud para el empleo, sin que en el mismo figure dato de carácter médico.

Art... En caso de accidente o enfermedad de un joven en el rango de edad establecido para esta modalidad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este Código y demás reglamentos, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

Art... Prohíbese a los jóvenes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio, salvo urgencia y caso de fuerza mayor, como por voluntad propia del trabajador.

Art... Las autoridades de trabajo podrán realizar inspecciones, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los jóvenes de acuerdo con la normativa vigente.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 30 días del mes de junio del dos mil once.

f).....

Presidente de la Asamblea Nacional.

f).....

Secretario Nacional de la Asamblea Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Edición 2008;
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Actualizado abril de 2010;
- CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, **Editorial Heliasta**, 16ª ed. –Buenos Aires: 2003.
- OSSORIO, Manuel, Diccionario Jurídico, **Editorial Heliasta**, Buenos Aires – Argentina, año 1992.
- ANBAR, Diccionario Jurídico, **Fondo de Cultura Ecuatoriana**, Quito – Ecuador, año 1999.
- BUITRAGO, Luis, Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Bogotá – Colombia, año 1982.
- TANDAZO ROMÁN, Carlos, Derecho Procesal del Trabajo y Práctico Laboral, Loja – Ecuador, año 2010.
- CHÁVEZ SALAZAR, Mario, El Despido Intempestivo, Publicado – Creatividad en el arte gráfico, Quito – Ecuador, año 2007.
- CUEVA CARRIÓN, Luis, Juicio Oral Laboral, Teoría Práctica y Jurisprudencia, Ediciones Cueva Carrión, año 2006.
- AÑAZCO, Luis Gonzalo, Flexibilidad Laboral, Editorial Jurídica de la UNL, Loja – Ecuador, año 2011.
- BARZALLO SEADE, María Augusta, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica CARPOL, Cuenca – Ecuador, año 2012.
- Instrumentos Internacionales de los derechos de los Menores de Edad.
- Links, Jurídicos.

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Me encuentro realizando un estudio jurídico, para elaborar mi Tesis profesional, por lo que tengo el gusto de dirigirme a Usted, en su calidad de profesional del Derecho o conocedor de la materia, con el objeto de solicitarle su valioso criterio sobre el siguiente tema: **“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLANDE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”**, que me permitan un resultado adecuado, para concluir mi trabajo investigativo de campo, dentro del desarrollo de mi Tesis de Grado. Por su valiosa colaboración, antelo mis agradecimientos.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

1. ¿Conoce Usted de las modalidades contempladas en el Código del Trabajo, y si estas resultan favorables de los trabajadores comprendidos en aquella clasificación?

Si () No ()

¿Su criterio?

.....
.....
.....

2. ¿Cree Usted, que es oportuno considerar como alternativa socio - jurídica, la incorporación de disposiciones legales que garanticen la inclusión laboral de los jóvenes que se encuentran dentro del rango de edad entre 18 a 29 años?

Si () No ()

¿Porqué?

.....
.....

3. ¿Desde el punto de vista de que los jóvenes comprendidos en edades entre 18 a 29 años, constituyen un grupo social extenso, considera usted deban ser incorporados en el aparato productivo, garantizándoles así sus derechos laborales?

Si () No ()

¿Porqué?

.....
.....

4. ¿Considera Usted oportuno otorgarles derechos, beneficios y regulación adecuada a los jóvenes de entre 18 a 29 años de edad, en el Código del Trabajo, incorporando la modalidad del trabajo juvenil?

Si () No ()

¿Porqué?

.....
.....

5. ¿Estaría Usted de acuerdo en apoyar una reformar al Código del Trabajo, con el objeto de incorporar la modalidad de trabajo juvenil, en donde deba introducirse un texto independiente que soslaye la vulneración de sus derechos?

Si () No ()

¿Porqué?

.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Estimado profesional del Derecho o conocer de la materia solicito comedidamente se sirva dar contestación a las preguntas que constan en la presente entrevista sobre el tema: **“INCORPORESE EL TRABAJO JUVENIL DE PERSONAS ENTRE 18 A 29 AÑOS DE EDAD, COMO MODALIDAD DE TRABAJO, CONTEMPLANDE UN ESPÍRITU NORMATIVO, QUE GARANTICE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO”**, que me permita como resultado la concreción de datos oportunos que cubra mi propósito investigativo, le antelo mis agradecimientos:

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

1. **¿Comedidamente solicito se sirva exteriorizar un criterio jurídico respecto del trabajo juvenil, tomando en cuenta que el rango de edad oscila entre 18 a 29 años de edad, su incorporación en el aparato productivo y sus derechos expeditos de orden laboral?**
2. **¿Considera Usted que es pertinente adecuarles a los jóvenes de entre 18 a 29 años de edad, derechos laborales puntuales, con el objeto de que ejerzan cualquier actividad bajo las garantías que contemplan el derecho al trabajo?**
3. **¿Cree usted, que sea oportuno, apoyar la modalidad del trabajo juvenil, incorporando disposiciones legales que regulen derechos, beneficios y normativa independiente de uso y goce?**

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract.....	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	6
4.1. MARCO CONCEPTUAL	6
4.1.1. DEL TRABAJO, EN CUANTO A SU FUNCIÓN SOCIAL.	6
4.1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO.....	8
4.1.3. EL TRABAJO JUVENIL.....	10
4.1.4. TÉRMINOS CONCEPTUALES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	12
4.1.5. LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA, EN EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO.	15
4.2. MARCO DOCTRINARIO	20
4.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.	20
4.2.2. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO.....	21
4.2.2.1. DOMESTICO.....	22
4.2.2.2. TRABAJO A DOMICILIO.....	23
4.2.2.3. ARTESANOS.....	24
4.2.2.4. EMPLEADOS PRIVADOS.....	25

4.2.2.5. DE LOS AGENTES DE COMERCIO O CORREDORES DE SEGURO.	26
4.2.2.6. TRABAJO DE EMPRESAS DE TRANSPORTE.	27
4.2.2.7. TRABAJO AGRÍCOLA.	28
4.2.2.8. JORNALEROS.	28
4.2.2.9. DESTAJEROS.	29
4.2.3. DE LA INCLUSIÓN A LA VIDA PRODUCTIVA DE LA JUVENTUD	29
4.3. MARCO JURÍDICO.	32
4.3.1. ESTUDIO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN A LOS JOVENES Y EL DERECHO AL TRABAJO.	32
4.3.2. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS GENERALES DE PROTECCIÓN.	43
4.3.3. COMPENDIO JURÍDICO PARA EL TRABAJO DE LAS JUVENTUDES Y LA CREACIÓN DE UNA MODALIDAD EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL.	45
4.3.4. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO	45
4.3.4.1. Del servicio doméstico.	45
4.3.4.2. Del Trabajo a Domicilio	47
4.3.4.3. De los Artesanos.	49
4.3.4.4. De los empleados privados	51
4.3.4.5. De los agentes de comercio y corredores de seguros.	51
4.3.4.6. Trabajo en Empresas de Transporte.	52
4.3.4.7. Del Trabajo Agrícola.	53
4.3.4.8. De los Jornaleros y Destajeros.	53
5. MATERIALES Y MÉTODOS	56
5.1. Materiales Utilizados.	56
5.2. Métodos	56
5.3. Procedimientos y Técnicas	57
6. RESULTADOS	58

6.1.	Resultados de la Aplicación de las Encuestas:	58
6.2.	Resultados de la Aplicación de las Entrevistas.	64
7.	DISCUSIÓN	70
7.1.	Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma	70
7.2.	Verificación de objetivos	71
7.2.1.	Objetivo General.....	72
7.2.2.	Objetivos Específicos:	72
7.3.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	73
8.	CONCLUSIONES.....	75
9.	RECOMENDACIONES.....	76
9.1.	PROPUESTA JURÍDICA.....	77
10.	BIBLIOGRAFÍA	81
11.	ANEXOS	82
	ÍNDICE.....	85