

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría de Investigación en Derecho

## **El empleo juvenil en Ecuador**

María Laura Bernal Gómez

Tutor: Christian Rolando Masapanta Gallegos

Quito, 2025

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	<b>Reconocimiento de créditos de la obra</b> No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

**Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia**



## **Cláusula de cesión de derecho de publicación**

Yo, María Laura Bernal Gómez, autor de la tesis intitulada “El empleo juvenil en Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

5 de febrero de 2025

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

Este trabajo investigativo aborda el empleo juvenil en el Ecuador y tiene como objetivo visibilizar el escenario que viven los jóvenes en el sector privado dentro del ámbito laboral. Hacer énfasis del reconocimiento de aquellos como parte del grupo de atención prioritaria, y estudiar al colectivo desde el constitucionalismo ecuatoriano mediante relatos de jóvenes entre 18 a 29 años de edad, que permitan realizar un acercamiento a las realidades heterogéneas y manifestar los obstáculos que presenta el colectivo a la hora de acceder a un empleo digno. Se analiza, además, las obligaciones del Estado en cuanto a los derechos reconocidos de los jóvenes, el alcance y el desarrollo que estos deben tener para así lograr una participación en igualdad de condiciones en todos los ámbitos con énfasis en el laboral, y se realiza un análisis crítico del estudio de las normas nacionales e internacionales que son materia de estudio con relación al colectivo. Con ello, se estudian las medidas de incentivo y fomento emanadas desde la realidad jurídica y políticas públicas que han sido dictadas en los últimos años entorno al empleo juvenil en el sector privado, analizando de manera crítica y reflexiva la implicación, avance y consecuencias que traen consigo en el marco de combatir el desempleo juvenil. Finalmente, con este aporte investigativo se pretende proponer lineamientos para la consecución de un cambio de paradigma que garantice el acceso al empleo en condiciones dignas dentro del sector privado en Ecuador y se concluye en la necesidad de enfrentar el desempleo juvenil mediante la formación profesional intergeneracional que permita una transición del sistema educativo al mundo laboral acorde a las necesidades existentes de la sociedad. Además, de promover una participación del sector privado en cuanto a la formación profesional y generación de empleos en condiciones de formalidad. Se aplicó el método dogmático-jurídico con enfoque crítico y analítico. A su vez, se realizó una aproximación a la realidad que viven los jóvenes respecto del panorama del desempleo utilizando fuentes documentales en medios virtuales y físicos, mediante normativa, jurisprudencia, doctrina y estadística que se consideraron relevante para abordar la investigación.

Palabras clave: desempleo juvenil, informalidad laboral, trabajo digno, acciones afirmativas, formación profesional



A todos los jóvenes que no desmayan ante las dificultades de acceder a un empleo digno.





## Agradecimientos

Quiero empezar agradeciendo a Dios quien es pilar fundamental en mi vida, y quien conoce a profundidad los anhelos de mi corazón. Gracias por permitirme vivir una vida plena.

A mis padres Juan José y Jovanny, quienes me han apoyado a lo largo de mi vida y me enseñaron que la honestidad es más importante que cualquier cosa, estoy eternamente agradecida por el esfuerzo y amor que me han entregado.

A mis hermanos, Juan José gracias por ser mi ejemplo y apoyarme en todo momento, y a pesar de nuestras diferencias priorizar siempre el amor que nos tenemos como hermanos. Julián, quien a pesar de ser silencioso y cauto me ha permitido crear recuerdos que aprecio con mi ser.

A mi abuela María Eulalia Sabando Moreira, gracias por permitirme compartir los mejores momentos a su lado, por todo el amor, comprensión y apoyo que me otorgó. Espero que este logro académico llegue hasta el cielo y la llene de orgullo, no hay mejor ocasión para dejar plasmado el sentimiento de añoranza que siempre llevo desde que no estamos juntas en este plano.

A Mauro José Bernal Veintimilla, mi pedazo de cielo –sobrino–, quien me cura el alma y me enseñó a amarlo aún sin conocerlo.

A mi compañero de vida Jamil García, gracias por sostener mi mano, quiero agradecerte por tu apoyo incondicional, tu amor y paciencia a lo largo de este recorrido que ambos sabemos tuvo momentos difíciles.

A mi querido tutor Christian Masapanta, gracias por guiarme con sus valiosos e inigualables conocimientos y creer en esta investigación que representa el anhelo de todos los jóvenes que sostienen su esperanza inalcanzable por la búsqueda de un empleo digno y estable.

A mi querida maestra y amiga, Claudia Storini gracias por siempre ser un ser de luz que me iluminaba en momentos de angustia sin ni si quiera saberlo. Siempre estaré eternamente agradecida.

A mis docentes de mi querida alma mater Universidad Andina Simón Bolívar, quienes fueron fuente de conocimiento a lo largo de mi proceso académico, cada enseñanza se encuentra plasmada en este trabajo investigativo.

De manera especial un agradecimiento a la Dra. Elisa Lanas quien con sus valiosos conocimientos me permitió culminar de manera satisfactoria el presente trabajo académico.

A Raisa León, compañera de aprendizaje y largas horas de estudio. Una amistad que trascendió las aulas y kilómetros, gracias por tu apoyo y cariño.

A mis estimadas docentes de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, a mi amiga y maestra Ana Arteaga gracias por sus enseñanzas en el ámbito Laboral, rama que me apasiona y me hace feliz aprenderla continuamente; A mi querida maestra y amiga María José Loor, gracias por el apoyo constante.

A mis amigos, Cecilia, Ivonne, Rubén, Karolina, Sara, Alejandro y Nicol quienes siempre me han alentado de una u otra manera, gracias por apoyarme y compartir este proceso conmigo.

## Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero Empleo juvenil y obligaciones del Estado .....	16
1. Los jóvenes cómo grupo de atención prioritaria en el constitucionalismo ecuatoriano .....	16
1.1 Inclusión de los jóvenes en todos los ámbitos del quehacer público y privado .....	30
2. El acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado .....	31
3. Las obligaciones del Estado ecuatoriano y sus derechos constitucionales reconocidos respecto al empleo juvenil .....	40
Capítulo segundo Dificultades en el acceso al empleo del colectivo juvenil.....	46
1. Elementos constitutivos para un empleo digno .....	47
2. Problemas a nivel mundial en cuanto al acceso al trabajo de los jóvenes.....	50
3. Factores de riesgos que inciden en el acceso al empleo de las personas jóvenes .....	53
3.1 Precarización laboral .....	54
3.2 Género .....	56
3.3 Automatización.....	58
3.4 Informalidad .....	61
4. La protección del empleo juvenil desde el ordenamiento internacional .....	64
4.1 Ámbito de la Organización de las Naciones Unidas .....	65
4.2 Ámbito del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica .....	72
Capítulo tercero Medidas de acción afirmativa para el acceso laboral de los jóvenes...	81
1. ¿Qué es una medida de acción afirmativa? .....	81
1.1 La población juvenil como beneficiaria de acciones afirmativas en el ámbito laboral .....	85
2. ¿Cuáles son las medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado? .....	87
2.1 Acciones afirmativas desde las políticas públicas.....	88
2.1.1 Política pública Empleo Joven .....	90
2.1.2 Contrato para jóvenes y contrato para jóvenes en formación.....	93
2.1.3 Seguro Sub24.....	95
2.2 Acciones afirmativas desde la realidad jurídica ecuatoriana.....	97

3. Lineamientos para alcanzar el acceso a un empleo digno del colectivo juvenil en el sector privado: Hacia un cambio de paradigma.....	101
Conclusiones.....	115
Obras citadas.....	121
Anexos.....	134

## Introducción

La noción de trabajo dentro de la Constitución de 2008 tiene componentes que confluyen en la realización del ser humano, reconoce al trabajo como un deber y derecho, además, de formar parte del crecimiento personal de cada individuo siendo una herramienta que les permite incorporarse a la sociedad, en aras de conseguir un empleo decente que les permita una vida digna.<sup>1</sup>

A finales del año 2023 los jóvenes que no tenían un empleo se situaban en una tasa de 7,8 % a nivel nacional, mientras que el desempleo nacional en ese mismo año se situó en 3,9 %, <sup>2</sup> es decir, la tasa de desempleo juvenil se encontraba 4 puntos porcentuales por encima del desempleo en todo el Ecuador. Adicional los jóvenes que no estudian ni trabajan tuvieron una tasa del 24,1 %.<sup>3</sup> Cabe mencionar que, además los jóvenes persisten en la informalidad laboral situándose en el segundo grupo con una tasa de 61,40 %.<sup>4</sup>

Acceder a un empleo, se deriva en comprender la realización de una vida digna, y derechos complementarios que permiten la autorrealización personal del ser humano como fuente de derecho, como son: seguridad social, remuneraciones justas, seguridad dentro del empleo, y demás beneficios de ley.

Por tanto, ante el escenario de la falta de empleo del colectivo, esta investigación ha resultado de suma relevancia debido a que exacerbará el escenario de los jóvenes en el ámbito laboral en el sector privado. Y, además, visibilizará los factores que dificultan el acceso al empleo.

Así, comprender las características que definen el empleo juvenil en el Ecuador desde una óptica sociológica permitirá realizar un acercamiento a la problemática del acceso al empleo digno para los jóvenes en el sector privado.

El reconocimiento de los jóvenes como grupo de atención prioritaria y la obligación estatal dentro del constitucionalismo ecuatoriano en cuanto a sus derechos, en

---

<sup>1</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 33.

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Boletín Técnico N° 04-2024-ENEMDU”, *INEC*, 6, accedido 8 de abril de 2024, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401\\_Boletin\\_empleo\\_ENEMDU.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf).

<sup>3</sup> La Hora, “Tres oportunidades se abren para el empleo juvenil en 2024”, 29 de enero de 2024, <https://www.lahora.com.ec/pais/tres-opportunidades-empleo-juvenil-2024/>.

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Boletín Técnico N° 03-2024-ENEMDU”, *INEC*, 11, accedido 8 de abril de 2024, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre\\_IV/2023\\_IV\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_IV/2023_IV_trimestre_Boletin_empleo.pdf).

especial el que nos acontece –derecho al trabajo – resulta relevante para el desarrollo del presente trabajo académico, al permitir enfatizar las formas existentes en las que puede verse afectado este derecho.

Entre los problemas en cuanto a la obtención de poder acceder a un empleo digno se presentan factores como la edad, escolaridad, falta de experiencia, capacitación, formación profesional, entre otras que se desarrollaran en la investigación, mismas que imposibilitan una transición amigable desde el sistema educativo al ámbito laboral.

La norma constitucional caracteriza a los jóvenes como actores estratégicos de la sociedad, enfatizan el rol y el reconocimiento de los derechos del colectivo plasmados también desde las normas de carácter infra constitucionales y en el ámbito internacional, creando una esfera de protección que sirve como lineamientos para la adecuación de los derechos que se garantizan.

En este sentido, la preocupación por el desempleo juvenil ha traído consigo avances en el desarrollo normativo del colectivo, así como la implementación de medidas de incentivo y fomento que han buscado equiparar las desigualdades existentes que sobrelleva el colectivo, sin embargo, la lucha ha sido constante en cuanto lograr disminuir las altas tasas de desempleo, y más aún ante el escenario sociopolítico que vive el Ecuador en los actuales momentos.

Finalmente, la investigación pretende lograr evidenciar que el desempleo juvenil acarrea un problema estructural que necesita un cambio de paradigma, por lo que se pone a consideración pautas o lineamientos a considerar que resultan relevantes para que sea loable alcanzar el acceso al empleo digno, todo aquello mediante aportes epistemológicos derivados de la investigación realizada.

En este sentido, la investigación parte de la pregunta central: ¿Cuáles son las características del trabajo joven en Ecuador en el sector privado y sus dificultades en cuanto al acceso al empleo? Por ende, para abordar la problemática se desarrolló un marco que responde a los objetivos planteados de la presente investigación el cual se detalla a continuación: El capítulo primero corresponde al empleo juvenil y las obligaciones del Estado ecuatoriano; el capítulo segundo abordará las dificultades del acceso al empleo de los jóvenes; y finalmente el capítulo tercero tratará acerca de medidas de acciones afirmativas para garantizar el trabajo digno del colectivo.



## **Capítulo primero**

### **Empleo juvenil y obligaciones del Estado**

En el presente capítulo se analizarán las obligaciones del Estado ecuatoriano respecto del colectivo juvenil, partiendo desde aquellos como grupo de atención prioritaria dentro del constitucionalismo. Tomando como base de análisis la teoría del constitucionalismo del oprimido en referencia a los aportes de Ramiro Ávila Santamaría.

Se abordarán tópicos como la inclusión de los jóvenes en los ámbitos público y privado, la presentación de la problemática que tienen al momento de acceder a trabajos dentro de las instituciones privadas, descendiendo en las obligaciones del Estado ecuatoriano y los derechos reconocidos en la norma suprema.

La metodología que se utilizará en la investigación será la dogmática, con enfoque crítico y descriptivo, haciendo uso de fuentes documentales en medios virtuales y físicos. Tales como normativa nacional, doctrina, estadísticas, y entrevistas a jóvenes para poder apreciar la realidad del empleo juvenil en el Ecuador.

#### **1. Los jóvenes cómo grupo de atención prioritaria en el constitucionalismo ecuatoriano**

En Ecuador se denomina joven al colectivo que comprenden el rango etario entre los 18 y 29 años conforme la Ley Orgánica de Juventudes.<sup>5</sup> Sin embargo, es importante indicar que para organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas y la Convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes comprenden el rango etario de 15 a 24 años de edad.

En el presente trabajo académico se utilizará la franja etaria referente a la legislación nacional que comprende a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad.<sup>6</sup> Debido a que el estudio se centra en las dificultades del acceso al empleo dentro del mundo laboral ecuatoriano en el sector privado.

Sin embargo, no es menos importante indicar que, cuando se aborden temas del colectivo juvenil a nivel mundial habrá fuentes bibliográficas del país que toman el rango de etario que establece el sistema internacional.

---

<sup>5</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de las Juventudes*, Registro Oficial 222, Suplemento, 4 de enero de 2023, art. 1.

<sup>6</sup> *Ibid.*, art. 1.



De acuerdo a datos obtenidos del componente de metodología y análisis del último Censo de Población y Vivienda del año 2022 en Ecuador los jóvenes entre 18 y 29 años de edad comprenden 3.441.776 de la población de 16.938.986 de habitantes ecuatorianos, es decir, el porcentaje de jóvenes es del 20,32 %.<sup>7</sup>

Y la cantidad de mujeres jóvenes es del 1.764.646 y los jóvenes hombres corresponde a una cantidad de 1.677.130.<sup>8</sup> Habiendo una mayor concentración de jóvenes en provincias como Guayas y Pichincha.<sup>9</sup>

En el presente tópico se analizarán conceptos relacionados con la denominación juventud, iniciando con uno de autoría propia que indica: La juventud tiene como característica principal el componente de la heterogeneidad, debido a factores sociales, culturales, físicos, psicológicos y demográficos. Es una etapa de transición en la que se adquieren mayores experiencias y conocimientos, permitiéndoles forjar su desarrollo intelectual y personal para así poder insertarse dentro de la sociedad.

Mario Margulis indica que el concepto de juventud define identidades de los sujetos que se sitúan en determinada población, incluidos dentro del marco institucional.<sup>10</sup>

Autores como Eugenia Villa expresa que cuando se hace referencia a la palabra juventud aquella debe ser entendida desde la construcción social, es decir, de acuerdo con el contexto histórico que se encuentre, dejando de lado el vínculo de la edad.<sup>11</sup>

Roberto Brito expresa que la conceptualización de juventud debe ser construida desde la identidad diversa que caracteriza a los jóvenes y no solo desde el componente etario y biológico, sino de las diferencias que va marcando el sujeto en la sociedad respecto del resto.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo Ecuador”, *INEC*, 2022, <https://censoecuador.ecudatanalytics.com/>.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Día internacional de la juventud”, *INEC*, 12 de agosto de 2024, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas/web-inec/Infografias/dia-internacional-de-la-juventud.pdf>.

<sup>10</sup> Mario Margulis, “Juventud: Una aproximación conceptual”, en *Adolescencia y Juventud en América Latina*, ed. Solum Donas Burak (Cartago: Libro Universitario Regional, 2001), 42, <https://www.binasss.sa.cr/adolescencia/Adolescenciayjuventud.pdf>.

<sup>11</sup> María Eugenia Villa Sepúlveda, “Del concepto de juventud al de juventudes y al de lo juvenil”, *Revista Educación y Pedagogía* 23, n° 60 (2011): 149.

<sup>12</sup> Roberto Brito Lemus, “Identidades juveniles y praxis divergente; acerca de la conceptualización de juventud”, en *Jóvenes, culturas e identidades urbanas*, ed. Alfredo Nateras Domínguez (Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana / Unidad Iztapalapa / Miguel Angel Porrúa, 2002), 43–44.

Hay que destacar que el autor menciona que los jóvenes a través del tiempo han construido su propia identidad debido a las diferencias que les ha permitido establecer simbólicamente a dicha colectividad ese sentimiento de identidad.<sup>13</sup>

Por último, el concepto de juventud de Oscar Dávila expresa:

construcción sociohistórica, cultural y relacional en las sociedades contemporáneas, donde los intentos y esfuerzos en la investigación social en general, y en los estudios de juventud en particular, han estado centrados en dar cuenta de la etapa que media entre la infancia y la adultez, las que a su vez, también se constituyen en categorías fruto de construcciones y significaciones sociales en contextos históricos y sociedades determinadas, en un proceso de permanente cambio y resignificaciones.<sup>14</sup>

Con todas estas definiciones citadas anteriormente observamos que la construcción del concepto no es uniforme respecto al componente etario, debido a que este se solidifica con las construcciones históricas de los sujetos, así como con las diferenciaciones que se van marcando en el tiempo, siendo primordiales para poder lograr una identidad dentro del contexto social.

Por tanto, la construcción de una definición de los jóvenes no puede ser universal en cuanto al factor etario, debido a que a más de los factores ya expresados se encuentra la diversidad sociodemográfica que varía en cada país, es decir, sus componentes son heterogéneos.

Inclusive la categorización de los jóvenes se traduce en la necesidad de incluirlos como actores productivos, es decir, en capacidad de laboral.

Y debido a dicha pluralidad que caracteriza a los jóvenes es que la autora María Eugenia Villa en vez de referirse a la denominación juventud prefiere denominar a este colectivo como juventudes.<sup>15</sup>

Una vez ya explicada la definición de los jóvenes es importante estudiar a los mismos dentro del contexto del constitucionalismo ecuatoriano como la categoría de grupos de atención prioritaria reconocidos en la Constitución, de igual manera se pretende analizar a los jóvenes desde el constitucionalismo del oprimido que plantea Ramiro Ávila Santamaría en su libro *La utopía del oprimido*.

Hay que mencionar que la denominación *grupo de atención prioritaria* se refiere: “aquellos que históricamente, por su condición social, económica, cultural y política,

---

<sup>13</sup> Ibid., 44.

<sup>14</sup> Oscar Dávila León, “Adolescencia y juventud: De las nociones a los abordajes”, *Ultima década* 12, n° 21 (diciembre de 2004): 83–104, doi:10.4067/S0718-22362004000200004.

<sup>15</sup> Villa Sepúlveda, “Del concepto de juventud al de juventudes”, 149.

edad, origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de vida, al buen vivir”.<sup>16</sup>

De lo anterior se desprende que una de sus características es ser grupos segregados por distintos motivos lo que, a su vez los sitúa en escenarios de vulnerabilidad impidiéndoles el correcto desarrollo dentro de la sociedad.

En este sentido, una de las obligaciones que tiene el Estado con los jóvenes como grupo de atención prioritaria, es el de recibir atención especializada y prioritaria, tanto en los ámbitos públicos como privados.

La inclusión de los jóvenes realizada por el constituyente fue acertada, debido a que en la Constitución de 1998 no establecía al grupo de los “jóvenes” como categoría del conjunto que requiere atención preferente.

Reconociendo que el colectivo al momento de acceder a sus derechos presenta un sin número de dificultades que obstaculizan su efectivización. Siendo que muchas veces los jóvenes se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Respecto al vocablo *vulnerabilidad* aquello se entiende como:

La vulnerabilidad viene definida por aquellos factores que explican por qué algunas personas, comunidades y grupos tienen menores posibilidades que otros para enfrentar situaciones de desventaja social. El avance de la vulnerabilidad se ha convertido en uno de los temas más controvertidos de la agenda de las políticas públicas en América Latina en la última década.<sup>17</sup>

El concepto de vulnerabilidad se compone de factores que sitúan a determinados individuos en desventaja frente al resto de la población.

En esta línea, entre los factores que acentúan la vulnerabilidad de la juventud pueden ser la discriminación, edad, sexo, nacionalidad, orientación sexual, etnia entre otras, y es por eso que la Constitución establece de forma expresa que nade debe ser discriminado por los motivos mencionados anteriormente.

Para autores como Díaz y Reséndiz es relevante entender que la vulnerabilidad no es inherente en su totalidad al ser humano, sino que aquella responde al contexto en el que la persona se encuentre, por tanto, esta característica puede variar, e inclusive

---

<sup>16</sup> Paola Álvarez Sánchez y Gabriela Tamayo, “Dirección de atención a grupos prioritarios rendición de cuentas 2016”, *Ministerio del Trabajo*, 2016, 1, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/GRUPOS-PRIORITARIOS.pdf>.

<sup>17</sup> Eurosocia, “Informe sobre el abordaje de la vulnerabilidad”, *Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas*, 2015, 1, [https://sia.eurosocia-ii.eu/files/docs/1447416430-informe\\_grupos%20vulnerables.pdf](https://sia.eurosocia-ii.eu/files/docs/1447416430-informe_grupos%20vulnerables.pdf).

prevenirse.<sup>18</sup> Por esto es importante que el Estado ecuatoriano tome en cuenta las medidas necesarias e idóneas en virtud del tratamiento a dicho colectivo en situaciones de vulnerabilidad.

Adicional Jorge Rodríguez menciona:

la vulnerabilidad de los jóvenes estaría dada por las diferentes fuerzas – desempleo, falta de educación, bajo estrato socioeconómico de la familia, sesgos salariales adversos, compromisos incompatibles con un trabajo regular, incapacidades físicas o mentales, condición territorial marginal, carencia de información o contactos, etc. – que impiden que obtengan un ingreso monetario aceptable.<sup>19</sup>

Como expresa el autor el concepto de vulnerabilidad en los jóvenes tiene un sinnúmero de elementos que, impide o menoscaba la efectiva garantía de los derechos que se encuentran reconocidos, causando un perjuicio al desarrollo integral de cada joven, teniendo así un retraso en su desenvolvimiento como actor estratégico dentro de la sociedad.

A continuación, utilizaremos la técnica del relato en jóvenes, misma que servirá para conocer algunas de las realidades del colectivo. Construyendo así un análisis desde las voces de los oprimidos, e identificando cuales son los problemas y obstáculos que se presentan en la diversa cotidianeidad de cada uno, además de evidenciar los factores que los sitúan como un grupo vulnerable.

La metodología que se utilizó fue la social cualitativa, mediante su técnica de la entrevista semidirecta a jóvenes entre un rango etario de 18 y 29 años, pertenecientes a la provincia de Manabí, cantón Portoviejo del sector rural y urbano. Cabe recalcar que solo los nombres utilizados a continuación son ficticios, en virtud de la protección de identidad que solicitaron los jóvenes.

Juan es un joven de 18 años que proviene de una familia humilde, su madre es discapacitada, tiene 3 hermanos, y su figura paterna los abandonó. Además de lo poco que recuerda, su padre era una persona que se alcoholizaba y los golpeaba. Dice sentirse mejor sin él, pero que, si le hubiera gustado contar con alguien de su mismo sexo con quien poder conversar, ya que no es lo mismo que con su madre.

---

<sup>18</sup> Frida Díaz Barriga Arceo y Ana María Reséndiz Morán, “Factores de resiliencia y vulnerabilidad en jóvenes afectados por la violencia en Ciudad Juárez, Chihuahua”, *Argumentos* 30, n° 84 (2017): 150.

<sup>19</sup> Jorge Rodríguez Vignoli, *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: Un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*, N° 17 (Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001), 38, [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7150/S018659\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7150/S018659_es.pdf).

Debido a la falta de ingresos económicos y por ser el mayor de sus hermanos varones desde muy pequeño –11 años– le tocó salir a trabajar para así poder ayudar a su familia.

Actualmente Juan y su hermano de 12 años trabajan recolectando cartones y botellas en los alrededores de la ciudad de Portoviejo, su labor consiste en recorrer con un triciclo viejo sectores de la zona norte de la ciudad. Su remuneración es de cinco a seis dólares semanales, sin embargo, a veces no llegan ni a los tres dólares a la semana.

Debido a que empezó a trabajar desde muy joven únicamente logró terminar el séptimo grado de educación básica, abandonó los estudios porque le tocó ser el hombre de la casa. Le gustaría volver a estudiar y algún día poder ser ingeniero civil, no obstante, es algo que solo sueña ya que lo ve difícil porque en realidad necesita trabajar para tener ingresos económicos y poder sobrevivir.<sup>20</sup>

Mencionó que ha intentado buscar un mejor empleo pero que por su falta de formación académica le es difícil conseguir uno, y más bien por su edad se aprovechan para pagarle menos.

Del relato de Juan se puede observar que la falta de formación académica en su caso es un factor de vulnerabilidad. Y es que muchos jóvenes tienen dificultades al momento de acceder a un primer empleo, lo cual se torna un obstáculo para Juan quien apenas concluyó la primaria y no cuenta con estudios secundarios, ni universitarios.

Inclusive si tiene suerte y consigue un empleo muchas veces son contrataciones temporales que no generan ningún grado de estabilidad para el joven, generando una burbuja laboral en el que tienen remuneraciones bajas, no gozan de seguridad social, ni demás beneficios de ley.

Para inicios de año la tasa de desempleo de los jóvenes en Ecuador fue del 9 %, y en el mes de septiembre del presente año la tasa fue de 8,6 %.<sup>21</sup>

Acceder a un empleo en condiciones óptimas, que le permita crecer, y traiga consigo los beneficios legales, resulta una preocupación permanente para quienes han palpado la realidad del colectivo, como es el caso de Juan que sale de casa a recolectar plástico para poder subsistir.

---

<sup>20</sup> Juan, entrevistado por el autor, 8 de junio de 2021. Ver anexo 1 para conocer datos adicionales a la entrevista.

<sup>21</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Caracterización de grupos de población específica”, INEC, 2024, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_enero2024.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/empleo_poblaciones_especificas_enero2024.pdf).

En los trabajos la mayoría de las veces solicitan niveles altos de *experiencia laboral* los cuales también se tornan en situaciones de vulnerabilidad para muchos jóvenes, y muy pocos son los privilegiados que cuentan con estos este requisito.

Respecto de lo mencionado en el caso de Juan como se puede observar resultaría difícil el poder contar con la experiencia laboral, lo cual lo segregaría aún más del sistema.

Mariana Schkolnik expresa que: “La falta de acceso a niveles superiores de escolaridad puede implicar mantenerse en una situación de exclusión o marginalidad, sin capacidades para integrarse adecuadamente a la cambiante realidad social, económica y comunicacional”.<sup>22</sup>

Esto conlleva a que en múltiples ocasiones las juventudes se vean afectadas dentro del mercado laboral al no estar académicamente acorde a las demandas actuales y más aún en un futuro donde las formas de trabajo evolucionan de manera constante, en virtud de diversos factores entre ellos el avance tecnológico. Teniendo la educación un rol importante en el empleo y su evolución.

En el caso de Juan puede notarse que su situación lo expone a ser más propenso a escenarios de precarización, e informalidad laboral, debido a que no culminó sus años de escolaridad.

En palabras de Rodríguez: “La educación es el principal instrumento que una sociedad moderna tiene para elevar su capital en recursos humanos y promover el bienestar y la integración de adolescentes y jóvenes”.<sup>23</sup> Siendo una herramienta que permite el desarrollo de una sociedad, elevando la inclusión y bienestar de los sujetos.

En este punto, se debe mencionar que la diversidad acerca del estatus-social genera vulnerabilidades en el colectivo de los jóvenes, debido a que marcan diferencias en los niveles de calidad y pertinencia de educación.<sup>24</sup> Denotando aún más, cuando la falta de escolarización ocurre en la iniciación del proyecto de vida de un joven.

Al analizar el primer relato, se aprecia como el ser vulnerable ante situaciones de pobreza, diferencia en estatus-social, falta de escolaridad, puede excluir a un joven del acceso a un empleo digno, e inclusive de la sociedad.

---

<sup>22</sup> Mariana Schkolnik, *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*, N° 104 (Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2005), 9, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5724472f-bd1c-4786-9f38-4dff9555733/content>.

<sup>23</sup> Rodríguez Vignoli, *Vulnerabilidad y grupos vulnerables*, 41.

<sup>24</sup> *Ibid.*, 42.

Por esto el derecho no siempre es una herramienta de emancipación, suele también ser provechada por las élites para ejercer su autoridad de poder y someter a los más vulnerables a un sistema lleno de desigualdades.

Por eso, el derecho como lo menciona Ramiro Ávila debe ser entendido y construido desde abajo escuchando las voces de las personas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o exclusión, denominadas en palabras de Ferrajoli, como débiles.<sup>25</sup>

El derecho hegemónico responde a grupos de poder, es moldeado a semejanza de intereses que solo benefician a unos cuantos, el poder no solo mueve el sistema institucional, crea las reglas, maquilla la situación y sobre todo domina a las masas de una nación. Inclusive se podría decir que detrás de un sistema corrupto, los malos no son necesariamente los servidores quienes obran de manera malvada.

Más bien en palabras de Zimbardo: “Los creadores del cesto son la ‘élite del poder’, que con frecuencia actúa entre bastidores; son los que organizan en gran medida las condiciones de nuestra vida y nos obligan a dedicar nuestro tiempo a los marcos institucionales que construyen”.<sup>26</sup>

Respecto de lo que menciona el autor se puede pensar que entonces la vida de una población entera estaría supeditada al deseo de unos cuantos, sin opción a poder cambiar el escenario que se encuentra arreglado para quienes no gozan del privilegio de pertenecer al grupo de la elite.

El derecho del oprimido busca desestabilizar jerarquías, donde solo los que pertenezcan a la élite puedan gozar de beneficios a costa de lo vulnerables, romper el sistema va muchos más allá de lo que se podría imaginar, no obstante, las luchas de los movimientos sociales, en el caso que nos acontece de los jóvenes, han generado cambios importantes para la sociedad.

Entre el grupo de los entrevistados también se encuentra Estefanía a la cual se le preguntó respecto de la participación política que cree tener en el país como joven, menciona que no recuerda haber tenido la oportunidad de participar en ningún ámbito, ya

---

<sup>25</sup> Ramiro Ávila Santamaría, *La utopía del oprimido: Los derechos de la pachamama (naturaleza) y el sumak kawsay (buen vivir) en el pensamiento crítico, el derecho y la literatura* (Ciudad de México: Akal, 2019), 51, <https://dokumen.pub/la-utopia-del-oprimido-978-607-8683-03-1.html>.

<sup>26</sup> Philip Zimbardo, *El efecto Lucifer: El porqué de la maldad* (Barcelona: Paidós, 2012), 11.

que ni en su colegio les interesaba lo que pensara, al considerarla una persona inmadura que no tienen definido su criterio acerca de la vida.<sup>27</sup>

La escasa participación política de los jóvenes ha sido siempre un punto débil en los gobiernos que han venido transitando en el contexto ecuatoriano, aunque en los últimos años se haya dado espacios de participación a dicho colectivo aún falta promover la inclusión de aquellos de manera activa en todos los ámbitos.

Es importante que se incluyan y tomen en consideración las voces de los jóvenes para la toma de decisiones respecto de sus ideas en los distintos espacios, promoviendo una participación efectiva de aquellos como actores de la sociedad, ya que debido a su edad son considerados como sujetos sin experiencia, situándolos al margen.

Juan en su relato expresa que le gustaría tener un trabajo mayormente remunerado, porque esto le serviría a que su madre y hermanos puedan acostarse con el estómago satisfecho. Dice que para él la vida ha sido dura, que no sabe por qué para los pobres todo tiene que ser difícil. Espera conseguir un mejor trabajo, ya que él no pierde las esperanzas.

Lastimosamente en la actualidad el sistema capitalista sigue presente, las élites son quienes manejan la economía, el trabajo aunque se propugne en constituciones como la ecuatoriana como fuente de realización personal, no deja de ser para algunos una actividad netamente comercial, en donde el trabajador seguirá conservando su estatus de clase media-baja, mientras que los dueños de las transnacionales seguirán produciendo muchas veces a costa de la mano de obra de personas que no ganan ni el básico.

Y esto no es tan alejando a lo que sucedió en la revolución agrícola como lo menciona Harari en su libro *Homo Sapiens* cuando expresa que: “Lamentablemente, los diligentes campesinos casi nunca consiguieron la seguridad económica futura que tanto ansiaban mediante su duro trabajo en el presente. Por todas partes surgían gobernantes y élites, que vivían a costa de los excedentes de alimentos de los campesinos y que solo les dejaban con una mera subsistencia”.<sup>28</sup>

Por tanto, la clase trabajadora siempre será aquella que se encuentra en posición de desventaja en la relación laboral, debido a que los mecanismos para invertir en determinada actividad o quien tiene las herramientas es la persona que se encuentra en

---

<sup>27</sup> Estefanía, entrevistado por el autor, 9 de junio de 2021. Ver anexo 1 para conocer datos adicionales a la entrevista.

<sup>28</sup> Yuval Noah Harari, *Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*, trad. Joandomènec Ros (Barcelona: Debate, 2015), 99, [www.pratec.org/wpress/pdfs-pratec/De-animales-a-dioses-Breve-historia-de-la-humanidad.pdf](http://www.pratec.org/wpress/pdfs-pratec/De-animales-a-dioses-Breve-historia-de-la-humanidad.pdf).



calidad de empleador, siendo importante ante este escenario tener medidas y derechos laborales que garanticen la seguridad del trabajador.

Roberto –entrevistado– expresa que a él le gustaría que se lo tomen en cuenta en la creación de propuestas que puedan favorecer a los jóvenes, ya que tiene muchas ideas que le gustaría compartir para poder mejorar su situación y la de sus demás compañeros.<sup>29</sup>

La falta de participación política genera vulnerabilidades en cuanto a su derecho de participar de manera activa en una sociedad democrática en donde todos sean capaces de expresar sus opiniones.

No hay que olvidar que los espacios de participación otorgan a los jóvenes sentimiento de pertenencia, el cual les ayuda a formar su criterio y personalidad, además de poder expresar sus necesidades, y ejercer su derecho.

Marina es una joven de 24 años, madre soltera que tiene una hija de 6 años. Su madre falleció cuando ella era pequeña y a su padre nunca lo conoció, así que vive con su abuela de 80 años y su hija. Expresa que su nivel de formación académica fue hasta la secundaria pero que le faltaron tres años para culminar el bachillerato.

La labor que realiza es la de pintar uñas a domicilio, dijo que aprendió sola este arte. Sin embargo, no es un trabajo en el que gane mucho, inclusive con la pandemia las cosas empeoraron debido al temor de las personas, pues esto implicaba que ella tuviera que ir a sus casas.

Menciona que labora desde los 15 años, y que su primer trabajo fue puertas adentro, su patrona era mala, le pagaba quince dólares semanales y su trabajo consistía en cuidar a dos niños, realizar los oficios de toda la casa como lavar, planchar, cocinar entre otras.

Acerca del padre de su hija comentó que se separó de él debido a que era irresponsable e inmaduro en el hogar. Cuenta que fue una decisión difícil ya que sentía que no tenía apoyo de nadie y tenía miedo del que dirán.

Menciona que ha tratado de conseguir un mejor empleo, pero que debido a su falta de estudios no logra conseguir, además a los trabajos que ha asistido prefieren trabajadores de sexo masculino. Expresa que le han ofrecido empleo como trabajadora

---

<sup>29</sup> Roberto, entrevistado por el autor, 10 de junio de 2021. Ver anexo 1 para conocer datos adicionales a la entrevista.

sexual, pero que ella se ha negado porque ese no es el ejemplo que le quiere dar a su hija.<sup>30</sup>

El relato de Marina tiene muchos *problemas estructurales de género*<sup>31</sup> que forman parte del patriarcado, estereotipos que son creados por la sociedad, y permitidos por la institucionalidad del país. Por lo tanto, en nuestra sociedad se necesitan utopías transformadoras que liberan o emancipen, y no conservadoras las cuales sostengan el *statu quo*.<sup>32</sup>

Es necesario desmigajar el sistema en busca de una verdadera justicia social encaminada a lo que el autor Erik Olin expresa: “En una sociedad justa, todos y todas puedan gozar del mismo acceso, en general, a los medios materiales y sociales necesarios para vivir y llevar una vida satisfactoria”.<sup>33</sup>

La pobreza en el presente relato es un factor que crea una segregación en Marina y todos los jóvenes de nuestro país que se encuentran en circunstancias similares. Esto acarrea incluso un impacto perjudicial para el desarrollo económico de un país, además de dificultar la calidad de vida de los jóvenes en cuanto a las subsistencias básicas que debe gozar de todo ser humano.

En Ecuador la *pobreza e inequidad* representa la mayor forma de exclusión y vulnerabilidad que afrontan los jóvenes en el Ecuador.

Resulta indispensable mencionar datos estadísticos relevantes que demuestran como la pobreza en Ecuador siempre afecta al colectivo de los jóvenes y denota la desigualdad en la que viven y la necesidad de otorgarles una igualdad real:

Para el año 2018, la tasa de incidencia de pobreza en jóvenes indígenas alcanza un 46%, montubios un 30%, afroecuatorianos 26% y mestizos una incidencia del 15%. Desde la perspectiva de las brechas de género, la pobreza por ingresos tiende a concentrarse en las jóvenes mujeres, siendo 4 o 5 puntos mayor que en el caso de los hombres.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> Marina, entrevistado por el autor, 17 de junio de 2021. Ver anexo 1 para conocer datos adicionales a la entrevista.

<sup>31</sup> Los sistemas de género, sin importar su periodo histórico, son sistemas binarios que oponen el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino, y esto, por lo general, no en un plan de igualdad sino en un orden jerárquico. Jill Conway, Susan Bourque, y Joan Scott, “El concepto de género”, en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, ed. Marta Lamas (Ciudad de México: Universidad nacional autónoma de México / Miguel Ángel Porrúa, 1996), 32, <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/154/1/RCIEM135.pdf>.

<sup>32</sup> Ávila Santamaría, *La utopía del oprimido*, 38.

<sup>33</sup> Erik Olin Wright, “Los puntos de la brújula. Hacia una alternativa socialista”, *New Left Review* 41 (2006): 83.

<sup>34</sup> Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, “Juventud: su situación en la última década II Informe Nacional de Juventudes 2020”, *Fondo de Población de las Naciones Unidas*, 2021, 22, [https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/informe\\_jovenes.pdf](https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/informe_jovenes.pdf).

Dentro de las estadísticas más actuales que se pudieron obtener respecto de esta temática, se puede indicar que el colectivo joven perteneciente a la etnia indígena tiene mayores repercusiones en cuanto a los niveles de pobreza.

Por tanto, el Estado debe encaminar políticas que equiparen estas desigualdades que existen dentro de las etnias ecuatorianas. Y cuando se refiere a la diferencia de ingresos entre hombre y mujeres jóvenes pone en relieve las brechas de género que aún existen dentro del sistema laboral en cuanto a los ingresos económicos.

El sistema ha oprimido de muchas formas a las mujeres, creando una estructura patriarcal, teniendo como consecuencia la segregación por sexo dentro del trabajo como observamos en el relato de Marina al preferir a trabajadores varones, situando así en desventaja hacia las mujeres.<sup>35</sup> Así mismo se permite la violencia moral la cual constituye parte integrante del control social y de la reproducción de desigualdades.<sup>36</sup>

Esto se traduce que al ser mujer en un mundo globalizado como el que se vive actualmente tiene como resultado la discriminación en el ámbito laboral. Convirtiéndose en un factor de vulnerabilidad.

Entre los diversos factores de vulnerabilidad también se encuentra la *maternidad* el cual como analizó del relato de Marina sitúa a dicho colectivo en exclusión laboral como se mencionó anteriormente.

Este resultado de la inexperiencia que es característico de la juventud en materias sexuales y reproductivas y que a su vez los sitúa en riesgo inminente respecto de la posibilidad de quedar embarazadas en el caso de la mujer, o ser padre si eres varón, ya sea por la toma de decisiones apresuradas o desconocimiento sobre los métodos de prevención.<sup>37</sup>

La *condición etaria* es un elemento de vulnerabilidad, que se analiza desde la perspectiva socio-económica; esto hace referencia a que la sociedad encuadra ciertos roles en los jóvenes, siendo la mayoría de edad –18 años– catalogado como un periodo de iniciación de la persona al formalizarse su ingreso a la sociedad con capacidad civil para poder representarse en asuntos legales, así mismo como sujeto responsable penalmente.

---

<sup>35</sup> Wright, “Los puntos de la brújula.”, 83.

<sup>36</sup> Rita Laura Segato, *Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*, 1a. ed. (Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, 2003), 114, <https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/04/Segato-Rita.-Las-Estructuras-elementales-de-la-violencia-comprimido.pdf>.

<sup>37</sup> Rodríguez Vignoli, *Vulnerabilidad y grupos vulnerables*, 26.

Y en el sector público con capacidad de laborar, con la excepción en las entidades privadas de acuerdo a la legislación laboral ecuatoriana que permite a los adolescentes trabajar desde los 15 años.

Siendo que la sociedad les asigna roles que son construcciones culturales como el ya poder ser independientes, encontrar un trabajo que le permita muchas veces seguir con sus estudios, poder ser autónomos al momento de adquirir obligaciones económicas, entre otras, sin medir el nivel de preparación que pueda tener el joven.

Rodríguez expresa que cuando se dan asignaciones de roles no se toma en cuenta cuales serán estos y si los jóvenes se encuentran preparados para asumirlos e insertarse en la sociedad como se espera.<sup>38</sup> Pudiendo ser perjudicial para su formación e identidad debido a que podría tener repercusiones en su estado emocional al no poder cumplir con tales adjudicaciones sociales.

Así mismo el autor plantea que hay individuos que transitan hacia la juventud, incluso antes de llegar al criterio etario que considere a una persona ser “joven”, debido a situaciones que los han posicionado como, por ejemplo:

(a) la adolescente que se embaraza y deserta de la escuela; (b) la pareja que se une muy joven y que para sobrevivir debe trabajar y dejar de estudiar; (c) los muchachos y muchachas que son “empujados” al mercado de trabajo –sea por necesidades económicas personales o familiares o por barreras (económicas, geográficas, de oferta, de información, etc.) que obstaculizan el acceso a la educación– a edades escolares.<sup>39</sup>

Si bien, la vulnerabilidad se ve presente porque es un colectivo que se encuentra en una etapa de iniciación y de aprendizaje, y el tener que afrontar circunstancias como las mencionadas pueden dificultar la inserción al mundo laboral, por esto, es importante tratar de prevenirlas con políticas que disminuyan o amortigüen tales sucesos que ponen en desigualdad el desarrollo de los jóvenes.

Otro de los factores que acarrea que los jóvenes sean vulnerables es la *migración*. El cual es un tema que se da con frecuencia en el mundo, y sobre todo en países donde hay conflictos políticos, militares, y económicos.

Ramiro Ávila expresa que la manifestación de la migración que generalmente es forzada por diversas situaciones para el individuo, con el único fin de encontrar una mejor calidad de vida.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Ibid., 23.

<sup>39</sup> Ibid., 40.

<sup>40</sup> Ávila Santamaría, *La utopía del oprimido*, 25.

Así la falta de oportunidades de acceder a un empleo denota también altas tasas de migración en busca de mejores oportunidades que le garantice una vida en condiciones de dignidad.

En Ecuador en el año 2010 y 2023 el colectivo de jóvenes que migró fue de 62.939 personas, de los cuales el 50,4 % provenían de zonas urbanas y el 60,6 % de zonas rurales. Teniendo como resultado que más del 50 % correspondía a hombres con una diferencia de las 9,2 % en relación a las mujeres– 45,4 % –.<sup>41</sup>

La migración puede presentarse en algunas ocasiones como una oportunidad de mejores condiciones laborales, sin embargo, también conlleva a que tengan que enfrentarse a situaciones de explotación laboral, malos tratos, e inclusive recibir remuneraciones precarias.<sup>42</sup>

Actualmente el país presenta un alto nivel en el colectivo jóvenes de querer migrar a otros países:

[...] la DTM Encuesta de Intenciones y Dinámicas Migratorias en Ecuador (ENEDIM) - Ronda 1, realizada en abril de 2024 por la OIM [...] destaca que cerca 370.000 jóvenes de entre 18 y 29 años quieren migrar al exterior, lo cual representa cerca del 20% de los jóvenes de las 13 ciudades del estudio.<sup>43</sup>

En este sentido, mirar al colectivo e identificar sus vulnerabilidades es reconocerlos como seres en procesos de construcción, los cuales enfrentan situaciones que les dificulta poder alcanzar su desarrollo, repercutiendo en el acceso a un empleo que les permita su autorrealización.

Por ende, activar mecanismos que no solo equiparen sus desigualdades, sino que permitan resarcir y evitar que más jóvenes se encuentren en situaciones que les obstaculicen el acceder a un empleo debería ser de las políticas más relevantes que tenga un gobierno.

---

<sup>41</sup> Adriana Noboa, “Censo 2022: la mayoría de ecuatorianos emigrantes tienen entre 15 y 29 años”, *Primicias*, 02 de 2024, <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/censo-ecuador/ecuatorianos-emigrantes-jovenes-destinos/>.

<sup>42</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Juventud y migración”, *OIT*, accedido 7 de junio de 2021, <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/youth-and-migration/lang-es/index.htm>.

<sup>43</sup> Organización Internacional para las Migraciones, “Análisis del flujo migratorio de población ecuatoriana hacia el extranjero”, *OIM*, 14 de agosto de 2024, [https://ecuador.iom.int/sites/g/files/tmzbd1776/files/documents/2024-08/flujo-migratorio-de-poblacion-ecuatoriana\\_0.pdf](https://ecuador.iom.int/sites/g/files/tmzbd1776/files/documents/2024-08/flujo-migratorio-de-poblacion-ecuatoriana_0.pdf).

### **1.1 Inclusión de los jóvenes en todos los ámbitos del quehacer público y privado**

La Constitución de la República del Ecuador establece en el capítulo tercero los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, mencionando en su sección segunda, artículo 39 a los jóvenes, a los cuales el Estado tiene la obligación de garantizar sus derechos.

Del mismo modo, la promoción deberá realizarse a través de políticas públicas, programas, instituciones y recursos que den certeza acerca de la permanencia efectiva, inclusión y participación en todos los ámbitos, es decir, tanto públicos como privados.

El mandato constitucional establece que el Estado tiene la obligación de garantizar la inclusión de los jóvenes de una manera transversal, es decir, en todos los espacios de carácter público y privado.

Recalcando que el sector de la población juvenil es sin duda parte fundamental del desarrollo estratégico ya que aquellos forman parte del crecimiento económico del país. Además, se deberá garantizar a aquellos el pleno ejercicio al acceso de los derechos como son la educación, vivienda, salud, recreación, deporte, libertad de expresión y asociación, tiempo libre.<sup>44</sup>

Vale mencionar que la juventud además de ser parte del grupo de atención prioritario, también llevan consigo el reconocimiento de ser actores estratégicos en el desarrollo económico de la sociedad.<sup>45</sup>

El Estado ecuatoriano ha tenido grandes avances en cuanto a políticas juveniles y creación de programas, sin embargo, también ha tenido desaciertos debido a que en el año 2017 mediante decreto ejecutivo n.º 11 se creó la Secretaría Técnica de Juventudes, sin embargo, en el año 2020 se suprimió dicha secretaria, la cual tenía como finalidad coordinar, monitorear, evaluar las políticas, programas y todo lo que se cree respecto de los derechos de los jóvenes.

Dicho órgano permitía un seguimiento más específico del cumplimiento de las políticas juveniles, programas encaminados a los jóvenes a tener una inclusión en los ámbitos públicos y privados. Aunque las funciones de la secretaria fueron asumidas por

---

<sup>44</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 39.

<sup>45</sup> Pablo Ayala Román, "Políticas públicas sobre juventud en Ecuador desde 1980", *Procesos. Revista ecuatoriana de historia* 1, n.º 34 (2 de noviembre de 2014): 131, doi:10.29078/rp.v1i34.56.

el Ministerio de Inclusión Económico Social, centralizar estas funciones parece ser un retroceso en cuanto las necesidades de la sociedad juvenil.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) actualmente es el ente encargado de la rectoría y ejecución de políticas públicas encaminadas a la inserción de personas en situación de pobreza y atención generacional hacia los grupos vulnerables – incluido los jóvenes– con la finalidad de mitigar la exclusión social y poder alcanzar la igualdad real.<sup>46</sup>

Por ende, la rectoría del ministerio deberá también velar por políticas públicas que coadyuven a que los jóvenes logren integrarse a la sociedad en todos los ámbitos de su vida en aras de alcanzar el buen vivir.

Teniendo presente que el colectivo se encuentra en un proceso de crecimiento personal, económico y social. Los cuales pueden verse vulnerables ante situaciones que se les presenten. Es por esto que el Estado ha incorporado a aquel grupo dentro de la esfera de protección prioritaria debido a las circunstancias se mencionarán más adelante.

Una vez abordado la inclusión de los jóvenes en los diversos aspectos de la sociedad ecuatoriana, se debe analizar las dificultades que presentan los jóvenes en cuanto al acceso a un empleo, tópico que será analizado en el siguiente subtema.

## **2. El acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado**

Los jóvenes en el Ecuador comprenden el grupo etario de 18 a 29 años de edad acuerdo con la legislación nacional vigente en materia de juventudes, y la preocupación acerca de su escasa participación en las actividades laborales es un tópico que ha venido siendo objeto de estudio desde hace varios años.

El desafío de los jóvenes a acceder a un empleo en condiciones dignas y que este sea estable es un reto que se encuentra tanto a nivel nacional como internacional, y que, además, se ha mantenido durante las últimas décadas.<sup>47</sup> Viéndose afectado por la desestabilidad política y económica que vive el país, siendo el desempleo e informalidad protagonistas en la vida de cada joven que afronta esta dura realidad.

---

<sup>46</sup> Ministerio de Inclusión Económica Social, “Servicios y programas”, *MIES*, 2013, <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf>.

<sup>47</sup> Evelyn Vezza y Fabio Bertranou, *Un nexo por construir: Jóvenes y trabajo decente en Argentina: Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones* (Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, 2011), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_241486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_241486.pdf).

Para el mes de diciembre del año 2020 la población económicamente activa –PEA– en Ecuador fue de 8.090.249 personas, de la cual 2.042.563 eran jóvenes de 18 a 29 años de edad.<sup>48</sup>

Para el mes de enero de 2023 la población económicamente activa –PEA– fue de 8.568.867, de los cuales el colectivo representaba 2.208.994. Y para enero de 2024 la población económicamente activa –PEA– fue de 8.547.591 personas, de los cuales 2.113.999 corresponden a jóvenes de 18 a 29 años de edad.<sup>49</sup>

Lo cual, si se compara entre el año 2020 y el 2023 se traduce en un aumento de jóvenes pertenecientes a la población económicamente activa con 166.431 jóvenes. Y comparando el año 2023 y 2024 se visibiliza un descenso de 94.995 jóvenes en la PEA de Ecuador.

Respecto al empleo adecuado del colectivo en el año 2020 este correspondía a 526.584 jóvenes, es decir a 25,8 %.<sup>50</sup> Para el mes de enero de 2023 el porcentaje de empleo juvenil adecuado era del 29,1 % lo que correspondía a 645026,25 jóvenes y para el año 2024 del mismo mes fue de 29,2 % que correspondía a 617287,71 jóvenes.<sup>51</sup>

En el año 2020 la tasa de subempleo era 25,9 %, lo que equivale a 529.970 jóvenes; y el 48,7 %, es decir, 893.326 estaban en el sector informal.<sup>52</sup> En el año 2022 la tasa de subempleo era de 23 %, para el año 2023 la tasa de era de 23,4 % y para el mes de septiembre de 2024 la tasa de subempleo fue del 29,4 % de acuerdo con el INEC.<sup>53</sup>

En lo que refiere al desempleo juvenil en el año 2020 la tasa era del 10,1 % lo que equivale a 206.926 jóvenes,<sup>54</sup> en el 2022 fue de 7,2 %, en el 2023 7,6 % y en el mes de

<sup>48</sup> Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo, “El mercado laboral del Ecuador 2020”, *MDT*, 2020, 13, [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual\\_V7.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf).

<sup>49</sup> Observatorio de economía y comercio exterior y Cámara de Comercio de Quito, “Análisis del Mercado Laboral del Ecuador”, *Cámara de Comercio*, 2024, <https://storageccqcv.blob.core.windows.net/proyecto-comex/ArchivosDocumentos/E81EF30BFA4740A398D430BBACED6983.pdf>.

<sup>50</sup> Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo, “El mercado laboral del Ecuador 2020”, 13.

<sup>51</sup> Observatorio de economía y comercio exterior y Cámara de Comercio de Quito, “Análisis del Mercado Laboral”.

<sup>52</sup> Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo, “El mercado laboral del Ecuador 2020”, 13.

<sup>53</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Caracterización de grupos de población específica”, *INEC*, 2024, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Septiembre/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_septiembre2024.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Septiembre/empleo_poblaciones_especificas_septiembre2024.pdf).

<sup>54</sup> Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo, “El mercado laboral del Ecuador 2020”, 13.



septiembre de 2024 fue el 8,6 % que se encontraban desempleados de acuerdo con el INEC mediante la metodología ENEMDU.<sup>55</sup>

De acuerdo a una publicación realizada por Oscar Cetrángolo respecto al empleo y seguridad social en Ecuador reafirma que persiste el panorama del desempleo. Se indica también que, en contraste con el desempleo de los jóvenes, el de los adultos es del 4,3 % y el de las personas de 46 años en adelante la tasa de desempleo es del 2,2 %, <sup>56</sup> dejando en evidencia que en el primer rango se duplica la cantidad, y en el último la cuadruplica. Lo que presenta un gran problema que persiste y ha persistido entorno a la falta de adecuadas medidas, políticas y leyes que resguarden y hagan efectivos los derechos del colectivo.

Cabe destacar que la crisis sanitaria de covid-19 afectó a todos los países del mundo, sin embargo, Ecuador ya se encontraba desestabilizado, lo que hizo que los jóvenes tuvieran repercusiones aún mayores en el ámbito laboral. Siendo así, que muchas empresas tuvieron que cerrar sus negocios y los primeros en ser despedidos fue el colectivo de jóvenes debido a su falta de experiencia y poco tiempo en el empleo.

En un informe emitido por la OIT se preveía que la crisis del covid-19 tendría un grave impacto en los jóvenes en tres dimensiones: “1) interrupciones de la educación, la formación y el aprendizaje en el trabajo; 2) mayores dificultades para los jóvenes que buscan empleo y quienes se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, y 3) la pérdida de empleos y de ingresos, junto con el deterioro de la calidad del empleo”.<sup>57</sup>

Respecto a la primera dimensión, aquella tuvo un impacto significativo, puesto que el tiempo que duró la pandemia, estuvieron cerrados los centros educativos, y tuvieron que adoptarse a las clases virtuales.

Existiendo escenarios de jóvenes que no contaban con los recursos y medios tecnológicos que le permitiese acceder a las clases en línea. En cuanto a la formación y aprendizaje del colectivo algunos se encontraban en pasantías lo cual retrasó este proceso, y en ciertos casos tuvieron que omitirse.

De la segunda dimensión, los jóvenes ya se encontraban en escenarios de desempleo. El covid-19 afectó a las empresas, por lo que empezaron a despedir a sus

---

<sup>55</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Caracterización de grupos de población”.

<sup>56</sup> Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo, “El mercado laboral del Ecuador 2020”, 16.

<sup>57</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19”, OIT, 2020, 1, <https://www.ilo.org/es/publications/prevenir-la-exclusion-del-mercado-de-trabajo-afrontar-la-crisis-del-empleo>.

trabajadores debido a que las actividades en ciertos sectores como el turismo, comercio, transporte, hotelería, entre otros, tuvieron que cerrar hasta que la economía se reactivará.

Por tanto, la búsqueda de un empleo se tornó complejo, y para quienes realizaban su transición, tuvo repercusiones aún mayores, puesto que no tuvieron la oportunidad de ni si quiera intentar acceder a un empleo, dejando secuelas de desaliento y desesperanza.

La última dimensión, nace de la afectación de las dos primeras, la cual tiene como consecuencia la informalidad al no conseguir empleos que cubran los derechos mínimos.

Y la alta demanda de puestos de trabajo, puede crear deterioro en el empleo al no ser valorada la fuerza laboral, creando empleos atípicos sin regulaciones legales.

La realidad de los jóvenes dentro de actividades privadas muchas veces es alejada a un trabajo decente debido a que por su inexperiencia laboral suelen tener remuneraciones más bajas que los demás empleadores, y no tener una contratación legal se traduce en estar en la informalidad y sin beneficios de ley.

Guy Ryder menciona que con la crisis sanitaria se ha visibilizado y agravado aún más problemas estructurales que se encontraban ya presente y sobre todo se ha dado un retroceso en cuestiones como desempleo, pobreza, igualdad de género y trabajo decente.<sup>58</sup>

Cada vez más son los obstáculos que tienen que enfrentar los jóvenes entorno al acceso al empleo, y cuando se trata de actividades privadas se torna aún más complejo debido a diversos factores.

Por eso es importante medidas adecuadas para amortiguar los problemas, y que se dé una actuación plena por parte del Estado entorno a el aseguramiento de un empleo decente en todos los sectores.

Entre las dificultades existentes en torno al acceso al empleo en actividades privadas encontramos una variedad de requisitos que las empresas solicitan a sus postulantes y que hacen que sea difícil el acceder a la vacante.

Entre estos están el tener un nivel alto de experiencia laboral, del cual los jóvenes se encuentran en desventaja debido a que apenas están realizando la transición de su entorno educativo al mundo laboral, causando así segregación de aquel colectivo.

---

<sup>58</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2021), 3, [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf).

Oportunidad Laboral	
<b>PSICÓLOGO (A)</b> <b>TULCÁN (2) QUITO (1)</b>	
	
<b>OBJETIVO DEL CARGO:</b> Brindar asistencia y seguimiento psicosocial individual, grupal y comunitario a población vulnerable en situación de movilidad humana a fin de mejorar su bienestar emocional e integración local.	
<b>PERFIL Y REQUISITOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título Universitario en Psicología Clínica.</li> <li>• Experiencia mínima de 3 años en atención psicológica comunitaria e intervención con poblaciones en situación de vulnerabilidad y proyectos en materia de igualdad de género.</li> <li>• Conocimientos de primeros auxilios psicológicos, violencia basada en género e intervención en crisis.</li> <li>• Indispensable residir en la ciudad que aplica.</li> </ul>	<b>INTERESADOS</b> Enviar su hoja de vida hasta el día <b>Jueves 04 de noviembre</b> a la dirección: <b>rrhh.ec@hias.org</b> Por favor especificar el cargo y ciudad al que aplica <small>Nota: se tomará en cuenta solo las personas que cumplan con los requisitos del perfil.</small>

Figura 1. Hebrew Immigrant Aid Society, requisitos para empleo de psicólogo en Tulcán, 2021.

Como se observa en la imagen, referente a la experiencia laboral se pide como mínimo tres años de experiencia, por tanto, un joven que recién culmina su educación universitaria difícilmente podría postular a dicho trabajo en específico, y casi a ningún otro debido a que la mayoría de las empresas manejan este tipo de requisito.

No obstante, es entendible que las empresas requieran de trabajadores capacitados que se puedan desenvolver en su ámbito de trabajo, sin embargo, los jóvenes se encuentran en pleno desarrollo de aprendizaje y el poder ofrecerles la oportunidad de adquirir experiencia, y desarrollar su capacidad debería ser una obligación de todas las empresas tanto pública como privadas.

En Ecuador el Estado debe priorizar y crear mediante políticas, programas o cualquier otro medio adecuado el apoyo de la transición escolar a la laboral. La capacitación previa a la salida del colegio de los jóvenes debería ser fundamental dentro de las políticas, y que aquello sea tomado en consideración como experiencia al momento de postular a un empleo, inclusive debe ser de manera continua, es decir, a lo largo de su vida. Sin embargo, en el caso de jóvenes que no logran acceder a una educación básica se debería fortalecer el sistema educativo para ayudar en su inserción.

Es importante resaltar que el trabajo es indispensable en los seres humanos, y en la categoría juvenil es de gran relevancia para que puedan empezar a formarse como individuos, tanto en lo personal como lo intelectual, y así poder adquirir destrezas que los preparen en el ámbito laboral. Porque el empleo además de ser fuente de autorrealización personal contribuye a la sociedad en general.<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* (Ginebra: OIT, 2015), 10, [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf).

La inserción al mundo laboral depende en gran medida de factores, entre estos está presente el grado de escolarización y nivel socioeconómico.<sup>60</sup> Los jóvenes que recién se gradúan, se enfrentan a puestos donde se solicitan tener título de cuarto nivel de preferencia como se puede apreciar en la imagen, o inclusive muchas veces es un requisito de carácter obligatorio.

**SANTA PRISCILA**

Requerimos en nuestro equipo de trabajo  
**JEFE DE CONTABILIDAD**

**Requisito:**

- Titulado en CPA, Contabilidad y Auditoría
- Título de 4to nivel (deseable)
- Experiencia comprobada de 4 años en industrias de Alimentos (Indispensable).

**Principales funciones:**

- Asegurar la correcta y oportuna declaración de impuestos.
- Asegurar el correcto y oportuno registro de información contable.
- Conciliación de cuentas contables, Iva, Devoluciones, Drawback, otros.
- Presentar cada mes estados financieros y sus anexos a Contraloría y Dirección financiera.
- Controlar y asegurar la correcta toma de inventarios.
- Supervisar personal a cargo.

ENVIAR CV CON ASUNTO JEFE DE CONTABILIDAD A LOS CORREOS:  
rhhseleccion5@hotmail.com / seleccion@santa-priscila.com

Figura 2. Santa Priscila, requisitos de empleo para Jefe de Contabilidad, 2021.

Es importante mencionar que en Ecuador de acuerdo a un documento de cifras elaborado por la Dirección de Estadística y Análisis (DEYA), Coordinación de Gestión de la Información (CGI) y Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) basada en jóvenes entre 18 a 24 años de edad detalla que la tasa bruta de matrícula en Educación Superior Universitaria refleja para el año 2015 era de 28,0 %, en el año 2016 la tasa fue del 28,5 %, en el 2017 se encontraba en 27,2 % ,<sup>61</sup> y en el 2018 descendió a 26.5 %.<sup>62</sup>

Al analizar estas cifras apreciamos que son menos de la mitad de los jóvenes que no logran acceder la educación de tercer nivel, y menos aún podrían realizar estudios de cuarto nivel como maestrías.

Si bien, la educación es una herramienta poderosa que permite a los jóvenes desarrollar sus capacidades para estar aptos para desenvolverse en el trabajo, sin embargo, no todos logran acceder a una educación superior.

<sup>60</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Ecuador. Jóvenes, empleo y protección social* (Quito: Organización Internacional del Trabajo, 2020), 10, [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_751943.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf).

<sup>61</sup> Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación, “Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras”, *Senescyt*, julio de 2020, [https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/00\\_Nacional\\_Educacion\\_Superior\\_en\\_Cifras\\_Julio\\_2020\\_NF.pdf](https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/00_Nacional_Educacion_Superior_en_Cifras_Julio_2020_NF.pdf).

<sup>62</sup> Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, *Documento preliminar del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales* (Quito: Senescyt, 2021), 51, [https://bivica.org/files/5879\\_Plan%20Nacional%20SENESCYT.pdf](https://bivica.org/files/5879_Plan%20Nacional%20SENESCYT.pdf).

Conforme el último censo del año 2022 los jóvenes de entre 20 y 29 años de edad eran 2.843.080 de los cuales solamente 701.828 asistieron a algún nivel de enseñanza regular o formal, clasificándose de la siguiente manera: 66.707 jóvenes asistieron la educación tecnológica, y 570.122 a universidades o escuelas politécnicas –niveles de educación superior–. Siendo 3.366 los que lograron acceder a un postgrado, 162 a un PHD, y el restante de 61.471 se encontraba en otros niveles de enseñanza menor.<sup>63</sup>

Si se mira desde la perspectiva del progreso y preparación para el correcto desempeño, el solicitar un título de cuarto nivel en ciertos cargos es idóneo para que los jóvenes puedan desenvolverse de la manera más adecuada y sigan formándose, sin embargo, como se mencionó no todos tienen la oportunidad de acceder a títulos de cuarto nivel, y muchas veces ni si quiera alcanzan la escolaridad primaria.

Este es un problema que se acentúa con mayor fuerza en el área rural del país, donde el acceso a la educación superior para el año 2015 fue 29,8 %, el 2016 fue 27,7 %, en 2018 26,9 %, el 2019 26,0 %, en el 2020 fue 25,2 y en el año 2021 de 24,2 %.<sup>64</sup>

Observando que, el desempleo juvenil en el área rural es de 6,1 % a diferencia de la urbana que es de 12,2 %.<sup>65</sup> Teniendo en cuenta que han sido los datos más recientes a los que se ha podido acceder en este contexto. Y visibilizando la existencia de la brecha de desigualdades que entre las áreas demográficas.

Es por esto que, lograr acceder a un empleo permite que contribuya a la inclusión social del individuo, lo cual otorga satisfacción personal.<sup>66</sup> Siendo un componente indispensable para el desarrollo humano, el cual además de ser base de la economía de un país, permite poder cubrir necesidades básicas y crear un proyecto de vida para cada joven.

Es importante hacer mención que otro de los problemas en cuanto al acceso al trabajo de los jóvenes en actividades privadas es la falta de formalización según las necesidades del mercado laboral actual, es de vital importancia que las mallas curriculares tengan reestructuraciones yendo a la par con los avances tecnológicos y necesidades que se dan en el mundo laboral con la oleada de la cuarta revolución.

---

<sup>63</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo Ecuador Resultados”, *INEC*, 2022, <https://www.censoecuador.gob.ec/resultados-censo/>.

<sup>64</sup> Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación, “Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras”.

<sup>65</sup> Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo, “El mercado laboral del Ecuador 2020”, 20.

<sup>66</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La iniciativa del centenario*, 10.

El desarrollo tecnológico ha dado como resultado que en gran parte los jóvenes se encuentren en empleos automatizables. Así mismo, se define que el colectivo de los jóvenes con menor formación afronta escenarios particulares de vulnerabilidad teniendo presión hacia arriba, por el riesgo de automatización, y presión hacia abajo por el desplazamiento de los jóvenes con mayor formación académica.<sup>67</sup>

Además, la heterogeneidad de los jóvenes hace que algunos se encuentren en doble vulnerabilidad, como por ejemplo el ser joven y ser mujer, no estar escolarizado, ser pobre, persona con diversidad funcional, madre soltera, entre otros escenarios.

Entonces hablar de la permanencia en el empleo en diversas ocasiones es imposible debido al alto nivel de desempleo en la actualidad. Y cuando se encuentran laborando debido a lo antes mencionado, la estabilidad laboral en realidad resulta efímera.

En el Ecuador el 90 % de empresas privadas, son micro, pequeña y medianas empresas (MiPymes) y son las que más empleo generan.<sup>68</sup>

El incentivar a las empresas con exoneraciones tributarias, o bonos ayudaría al crecimiento económico y la permanencia de las mismas dentro del mercado, debido a que posterior a la crisis sanitaria muchas empresas tuvieron que cerrar disminuyendo las plazas de empleo.

Cabe destacar que, del colectivo juvenil en actividad laboral, la mayoría se encuentran en actividades privadas asalariadas con un 57 %, es decir más de la mitad de fuerza laboral, sin embargo, el 42 % labora en condiciones de informalidad, sabiendo que se define al trabajador informal como aquel que labora en una empresa que no cuenta con Registro Único de Contribuyentes (RUC). Y durante la pandemia el 37,9 % correspondió a pérdidas de empleo en dicho sector.<sup>69</sup>

Si bien el acceso a un empleo en actividades privadas supone un problema estructural, debido a que se enfrentan a barreras que les dificulta la consecución de un empleo, además afecta a su derecho a la seguridad social como derecho humano.

---

<sup>67</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Ecuador. Jóvenes*, 12.

<sup>68</sup> Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, *Documento preliminar del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales*, 37.

<sup>69</sup> Ana Esteves, “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”, *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* 7, n° 2 (13 de noviembre de 2020): 37, doi:10.17141/mundosplurales.2.2020.4875.

Cabe mencionar que el 70 % de jóvenes –18 y 29 años– no se encuentran cubierto por la seguridad social, solo el 26 % y el ser mujer incrementa en un 8 % la posibilidad de no estarlo.<sup>70</sup>

Para el mes de julio del año 2021 se encontraban registrados en el Instituto de Seguridad Social en el sector privado 545.141 jóvenes, para el mismo mes en el año 2022 586.146, siguiendo esta línea en el 2023 eran 605.164 y finalmente para el año 2024 un total de 605.412 jóvenes conforme el Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social –REESS– del Instituto Nacional de Estadística y Censos –INEC–.<sup>71</sup>

La falta de seguridad social en los jóvenes es producto de empleadores que condicionan al colectivo a tener un empleo a cambio de no pagar la seguridad social correspondiente,<sup>72</sup> situándolos en un escenario de precariedad laboral, donde por querer adquirir experiencia vulneran sus derechos laborales, al tener remuneraciones inferiores al SBU, no contar con estabilidad laboral, contratos informales, y sin seguridad social, alejándolos así de un trabajo decente.

No obstante, cuando nos referimos a las actividades privadas no solo se compone del empleo en una institución privada bajo relación de dependencia, sino a empleos propios de los jóvenes, es decir, independientes.

Actualmente mediante la banca pública – BanEcuador– cuenta con una línea de crédito en línea denominado “Joven Productivo” que está dirigido a jóvenes de 22 a 29 años que deseen potenciar o emprender su negocio, teniendo como requisitos tener título de tercer nivel registrado en la SENECYT, además de contar con una garantía de un préstamo quirografario de hasta \$3.000 y garante personal de hasta \$10.000, adicional a tener RUC o RIMPE de acuerdo a la actividad del plan de negocio que debe presentar. Pudiendo acceder a un monto desde \$500 a \$10.000, como un plazo de pago de 3 años, tasa de interés del 15 %, y un periodo de gracia de 6 meses.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Isabel Iturralde, Melina Loayza, y Mario Naranjo, “Proyecto ‘Expansión del sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes en situación de informalidad’, presenta sus avances del primer año”, *Naciones Unidas*, 3 de diciembre de 2020, <https://ecuador.un.org/es/106200-proyecto-%E2%80%9Cexpansi%C3%B3n-del-sistema-de-protecci%C3%B3n-social-para-hombres-y-mujeres-j%C3%B3venes-en>.

<sup>71</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social”, *INEC*, 2024, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/reess-julio-2024/>.

<sup>72</sup> Carlos Torres, “Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Desafíos para la afiliación de la población joven a la seguridad social”, *OIT*, 28 de agosto de 2020, [http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_756819/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_756819/lang-es/index.htm).

<sup>73</sup> BanEcuador, “Crédito Joven Productivo”, *BanEcuador*, s. f., <https://www.banecuador.fin.ec/creditopersonas/creditomicroempresa/jovenproductivo/>.

Así también, se encuentra la línea de crédito “Joven Emprende Ahora” dirigido a jóvenes de 22 a 29 años que deseen potenciar o expandir sus negocios. Entre sus requisitos está tener título registrado en el SENECYT, contar con RUC o RIMPE, además de no necesitar garante si el crédito es desde los \$500 a 3.000, y si es desde los \$3.001 a los \$5.000 debe con garante. Su período de pago es de 3 años con un período de gracia de 6 meses, y una tasa de interés del 15 %.<sup>74</sup>

Referente a estas dos líneas de créditos dirigidas para el colectivo juvenil resulta un apoyo en los emprendimientos que los jóvenes deseen realizar o si requieren potenciar el mismo el cual les permitiría poder contar con capital.

No obstante, el contexto ecuatoriano referente a la seguridad del país es un factor que no permite en muchas ocasiones el emprendimiento debido a que en el año 2023 Ecuador se situara entre los países latinoamericanos más violentos e inseguros.<sup>75</sup> Y según las estadísticas, el año 2024 no es la excepción ecuator se sitúa en el segundo año con más violencia en la historia.<sup>76</sup>

Luego de haber analizado la situación de los jóvenes en el ámbito laboral en cuanto al acceso a actividades privadas se observa que en la actualidad se presentan barreras que les dificulta la garantía de un trabajo decente, es por esto que es de gran importancia el analizar posibles lineamientos que permitan resarcir y lograr evitar el incremento del desempleo juvenil.

Una vez dilucidado el tópico del acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado, se procederá en el siguiente subtema a abordar el cual se refiere a las obligaciones que tiene el Estado ecuatoriano y los derechos del colectivo juvenil en lo que respecta al empleo.

### **3. Las obligaciones del Estado ecuatoriano y sus derechos constitucionales reconocidos respecto al empleo juvenil**

La Constitución de la República en su parte dogmática establece derechos y obligaciones para con los ciudadanos. En su primer artículo propugna que el Ecuador es

---

<sup>74</sup> BanEcuador, “Joven Emprende Ahora”, *BanEcuador*, 2024, <https://www.banecuador.fin.ec/2024/02/19/joven-emprende-ahora-con-banecuador/>.

<sup>75</sup> Human Rights Watch, “Ecuador. Eventos de 2023”, *Human Rights Watch*, 2023, <https://www.hrw.org/es/world-report/2024/country-chapters/ecuador#:~:text=de%20profunda%20preocupaci%C3%B3n.-,Violencia%20y%20delincuencia,junto%20con%20Venezuela%20y%20Honduras.>

<sup>76</sup> La Hora, “El 2024 ya es el segundo año más violento de la historia del Ecuador”, *La Hora*, 15 de octubre de 2024, <https://www.lahora.com.ec/pais/el-2024-ya-es-el-segundo-ano-mas-violento-de-la-historia-del-ecuador/>.



un *estado constitucional de derechos*, lo que en palabras del autor Ramiro Ávila se refiere a que son reivindicaciones que han estado antes, durante y después de la constitución del Estado, las cuales generan directrices y limitan el actuar de todos los poderes. Primando la parte dogmática sobre la orgánica.<sup>77</sup>

Por ende, los derechos de los jóvenes reconocidos en Constitución responden a luchas que han marcado un antes y después en la garantía de sus derechos, permitiéndoles así formar parte de los grupos de atención prioritaria.

Y que debido a su vulnerabilidad gozan de derechos particulares. Siendo así que los derechos reconocidos en la Constitución son aplicables o ejecutables por cualquier persona, autoridad o juez.<sup>78</sup>

Julio Cesar Trujillo coincide con Ramiro Ávila al pensar que, la Constitución de 2008 mira al Estado como una institución que tiene como finalidad garantizar de manera efectiva y plena los derechos que rezan en ella. Y en caso de cualquier incumplimiento se pueda demandar, incluso por vía jurisdiccional los derechos constitucionales reconocidos.<sup>79</sup>

La Constitución reconoce en su artículo 11 numeral 2 que nadie podrá ser discriminado por razones de edad, género, discapacidad entre otras. Y por tanto, el Estado está en la obligación de crear mediante acciones afirmativas el camino hacia la igualdad real en los casos que se encuentren en situación de desigualdad.<sup>80</sup>

Los jóvenes como se analizó fue un colectivo categórico recién incorporado en la norma suprema, sin embargo, de lo que ya se ha desarrollado se concluye la urgencia de intervenir en garantizar sus derechos constitucionales relativos al acceso al empleo.

El trabajo es un derecho reconocido de manera genérica para todas las personas en el territorio ecuatoriano, mismo que se basa en la fuente de realización personal, y en ser base de la economía de un país, siendo obligación estatal el accionar mediante las instituciones pertinentes un empleo digno, saludable, escogido de manera libre y con salarios justos para así poder vivir decentemente.

---

<sup>77</sup> Ramiro Ávila Santamaría, “Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia”, en *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*, ed. Ramiro Ávila Santamaría, 1ra ed. (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008), 29.

<sup>78</sup> *Ibid.*, 22.

<sup>79</sup> Julio César Trujillo Vásquez, “Presentación”, en *Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de la doctrina y el derecho comparado*, ed. Ramiro Ávila Santamaría, 1ra ed. (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008), 9.

<sup>80</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, art. 11.

De igual manera el Estado tiene el deber y el derecho de garantizar la seguridad social de todos los ciudadanos, lo que incluye a los jóvenes, en cualquiera de las modalidades laborales como son de manera autónoma, en el hogar, en el campo, e inclusive quienes se encontraran desempleados, siendo así un derecho universal e irrenunciable.<sup>81</sup>

La obligación del estado frente a la protección especial de los jóvenes en el caso de sujetos que se encuentren en doble vulnerabilidad puede darse en diversos ámbitos incluido el laboral, como por ejemplo el ser joven y: (a) mujer, (b) diversidad funcional, (c) embarazada, (d) enfermedades catastróficas (e) situación de pobreza (f) diversidad sexual (g) cultura, (i) situación geográfica, entre otros.

El Estado debe velar por el cumplimiento de los derechos del colectivo referente el acceso al empleo en condiciones de igualdad, justas y dignas. De la misma manera, se encuentra el derecho a la capacitación, garantía en cuanto el acceso del primer empleo e incentivo de herramientas para el desarrollo de emprendimientos en el grupo.

Entorno a las mujeres embarazadas las cuales podría ser jóvenes, el Estado está en la obligación de asegurar el derecho a no ser discriminadas por su estado en el ámbito laboral. De igual manera en caso de ser un joven con discapacidad el Estado se asegurará de garantizar el derecho al empleo mediante políticas que permitan el acceso en condiciones de igualdad en actividades públicas como privadas.

Entre los objetivos del régimen de desarrollo están el de generar un sistema de producción en base a condiciones de igualdad, mismo que sea capaz de generar empleos decentes y estables.

Además, el Estado mediante la creación de una política económica deberá ser capaz de crear condiciones que conlleven a la realización del pleno empleo, teniendo en consideración el respeto por todas las formas de trabajo en concordancia con los derechos laborales.

De este mismo modo, la Constitución establece de manera específica un catálogo de derechos respecto al empleo juvenil, y se menciona entre ellos el derecho a ser activo en la economía de un país, lo que se traduce a que tanto instituciones públicas y privadas deben incorporar en la fuerza laboral al colectivo.

---

<sup>81</sup> Ibid., art. 34.

El estado mediante políticas públicas o mediante planes nacionales, debe tomar en cuenta a la población juvenil, y además fiscalizar mediante las instituciones pertinentes el cumplimiento de lo que reza la norma suprema.

Como ya se ha mencionado en tópicos anteriores, los jóvenes entre sus características cuentan con el componente de la heterogeneidad, por lo cual la diversidad del colectivo los sitúa en condiciones distintas a cada uno, es por esto que se reconoce el derecho a precautelar y cumplir con garantizar el empleo del colectivo en comunidades, pueblos y nacionalidades.

Entre las obligaciones respecto del mencionado grupo en específico el Estado tiene la obligación de acoger los mecanismos pertinentes que permitan el acceso a condiciones de igualdad al empleo. Además de reconocer y proteger los tipos de organizaciones laborales con la finalidad de que se precautele el derecho del colectivo a acceder en igualdad de condiciones.

El Estado debe velar por el mencionado derecho, teniendo presente que las etapas del empleo como son: promoción laboral, selección, contratación, debe darse en base al principio de igualdad de oportunidades.

Refiriéndonos a un concepto respecto al principio de igualdad de oportunidades María del Carmen Cuadrado expresa:

La igualdad de oportunidades es un principio de justicia social que busca garantizar las mismas posibilidades de acceso a bienes y recursos para todas las personas. Se trata de eliminar las barreras y discriminaciones que impiden a diferentes grupos sociales tener un mismo punto de partida. La igualdad de oportunidades no existe si no se establecen mecanismos para ello, ya que el género, la etnia, la clase social y otros factores influyen para que no se parta de las mismas condiciones.<sup>82</sup>

La autora en su conceptualización menciona al principio de igualdad de oportunidades como sinónimo de la justicia social. Lo que en un estado de derechos se traduciría en que todas personas son iguales ante la ley. Permitiéndoles a todos el acceso en igualdad de condiciones y trato en ámbitos tales como: educación, salud, empleo entre otros.

El impedir la realización de los derechos en base a discriminación por los motivos antes mencionados sería flagelar la estructura garantista y protectora del Estado.

---

<sup>82</sup> María del Carmen Cuadrado Zurinaga, *Manual. Impulso de la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres* (Madrid: CEP, 2010), 99.

Por lo cual la Constitución ecuatoriana positivizó el derecho a que los ciudadanos puedan desenvolverse en el ámbito laboral sobre el pilar fundamental de la igualdad, tanto material como formal. Y de acuerdo aquello ningún joven podrá ser discriminado por motivos que menoscaben su privacidad, integridad, y dignidad.

Además, reconoce como derecho de las personas jóvenes el poder acceder al empleo en base a criterios de destrezas, formación, méritos y capacidades. Sin embargo, en este punto es importante mencionar que muchas veces la formación podría tornarse discriminatorio para el colectivo debido a que no todos pueden acceder a la educación como se ha mencionado anteriormente.

Como mandato constitucional el Estado debe fomentar en todos los jóvenes la formación y capacitación, las cuales ayudaran a mejorar de manera significativa el acceso y calidad de empleo en aquellos. Adicional de incentivar el trabajo autónomo.

No obstante, en nuestro país falta fortalecer mecanismos que efectivicen los derechos antes mencionados, las estadísticas mencionadas en el apartado de acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado visibilizan que, no todos los jóvenes logran acceder a la formación profesional, observándose así una deficiencia de las autoridades públicas y particulares en detrimento de los derechos de la población juvenil.

El fenómeno de la migración en el colectivo surge entorno a la falta de oportunidades en el país de origen, optando por la decisión de migrar en busca de mejores condiciones de vida, empleo y educación, y aunque en diversas ocasiones las aspiraciones se cumplen, también al ser migrantes irregulares se encuentran con escenarios de empleos precarios, en condiciones de informalidad y carentes de beneficios sociales.<sup>83</sup>

El Estado ecuatoriano tiene como obligación el de garantizar los derechos de las personas que se encuentran en movilidad humana, además de estar prohibida la discriminación de cualquier persona por su condición migratoria.

Velar por el respeto de los derechos humanos que han sido reconocidos por el Ecuador mediante sus instrumentos internacionales de derechos humanos. Así la política migratoria deberá ser llevada a cabo mediante el órgano que sea competente, y a su vez coordinar la articulación con los demás niveles de gobierno.

---

<sup>83</sup> CEPAL et al., *Situación y desafíos de la juventud en Iberoamérica*, ed. CEPAL (Salvador: Naciones Unidas, 2008), 22, [http://www.iin.oea.org/boletines/boletin1/listado/descargar/9/SituacionyDesafios\\_\\_Juventud\\_IberoAmerica.pdf](http://www.iin.oea.org/boletines/boletin1/listado/descargar/9/SituacionyDesafios__Juventud_IberoAmerica.pdf).

En el año 2022 la Agencia de la ONU para los refugiados (ACNUR), y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) se dispuso recaudar doscientos ochenta y ocho millones de dólares, con la finalidad de cubrir las necesidades de las personas venezolanas en Ecuador.<sup>84</sup>

Lo antes mencionado, muestra uno de los tantos países migrantes que habitan en Ecuador, por ende, el aparataje estatal debería estimular el respeto por los convenios y acuerdos internacionales que mejoren la calidad de vida laboral respecto de su situación migratoria.

La importancia de velar por el cumplimiento de los derechos de los jóvenes resulta imperante para evitar el desempleo, informalidad, pobreza, inseguridad, inestabilidad laboral, riesgos de trabajo y otros factores de riesgo que se les pueda presentar.

---

<sup>84</sup> Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, “Se requieren 288 millones de dólares para la respuesta a las necesidades de personas refugiadas y migrantes en Ecuador en 2022”, *ACNUR*, 9 de marzo de 2022, <https://www.acnur.org/noticias/news-releases/se-requieren-288-millones-de-dolares-para-la-respuesta-las-necesidades-de>.

## Capítulo segundo

### Dificultades en el acceso al empleo del colectivo juvenil

En el presente capítulo se desarrollará el planteamiento de elementos constitutivos que coadyuvan a la efectivización de un empleo digno. Posterior se abordarán los tópicos acerca de los problemas que presentan los jóvenes a nivel mundial respecto del acceso al empleo, descendiendo en el análisis de los factores de riesgo más relevantes que tienen incidencia en el acceso o permanencia del colectivo. Finalizando con el subtema referente al tratamiento que tiene el empleo juvenil desde la percepción de la normativa internacional.

En esta línea es importante mencionar que Juan Somavia, director general de la OIT respecto del empleo juvenil indica:

Los jóvenes están más expuestos a largas jornadas, a contratos temporales o informales con bajos salarios, a una protección social escasa o inexistente, y a no tener una voz en el trabajo. La falta de oportunidades de trabajo decente afecta a alrededor de la tercera parte de los 1,1 mil millones de jóvenes del mundo.

La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de vulnerabilidad, inutilidad y ociosidad entre los jóvenes. Por eso la brecha del empleo juvenil plantea retos importantes, pero además implica fuertes costos económicos en términos de pérdida de ahorros y capital humano, y costos sociales en acciones de prevención de la delincuencia o el uso de drogas.<sup>85</sup>

En este sentido, el escenario laboral de los jóvenes está caracterizado por elementos que los sitúan en vulnerabilidad, la aleja de una vida digna, y detiene su crecimiento personal, además, de afectar la economía de un país.

Al ser un colectivo que se encuentra iniciando una etapa de transición es significativo reconocer que el poder acceder a un empleo donde puedan adquirir experiencias, destrezas, y habilidades ayudará a su incorporación de manera satisfactoria en la sociedad.

En esta línea, la metodología que se empleará en la investigación será la dogmática con enfoque crítico y descriptivo, haciendo uso de fuentes documentales en medios virtuales y físicos como doctrina, normas internacionales, e información estadística que

---

<sup>85</sup> Juan Somavia, "Datos sobre empleo juvenil", *Organización Internacional del Trabajo*, 2006, <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/ecosoc/youthemp.pdf>.

se considere oportuno mencionar respecto de los temas relacionados con el presente capítulo.

### **1. Elementos constitutivos para un empleo digno**

En el presente trabajo se ha desarrollado elementos constitutivos y complementarios que confluyen en la realización de un empleo digno, los cuales se detallarán a continuación:

El primer elemento que se abordará es el *trabajo decente*, en este sentido la OIT ha conceptualizado al mismo como aquel trabajo que se encuentra en condiciones formales para el trabajador, este debe ser un empleo digno, lo que se traduce en un empleo que dignifique al ser humano, sea productivo, genere ingresos justos, igualdad de condiciones, sin discriminación, goce de protección social y permanente diálogo entre las partes que componen la esfera laboral.<sup>86</sup>

Otorgar la calidad de trabajo decente es ver más allá de una relación contractual en la que el trabajador se encuentra en subordinación de su patrono, es situar al ser humano como parte integrante del desarrollo económico para poder llegar a cumplir con la realización de la justicia social.

Respecto del elemento de *vida digna*, debemos mencionar en primer lugar al artículo 6 numeral 1 del protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “protocolo de san salvador” que expresa: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.<sup>87</sup> Asimismo, la OIT ha establecido la vinculación de la *vida digna* y *trabajo decente*, es decir, el segundo trae consigo la realización del primero.

Hay que establecer que los derechos y principios que rigen en el ámbito Laboral tienen la calidad de ser derechos humanos, debido a que se encuentran plasmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

---

<sup>86</sup> Organización Internacional del Trabajo, “¿Qué es el trabajo decente?”, OIT, 9 de agosto de 2004, [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm).

<sup>87</sup> Alto Comisionado de las Naciones Unidas en Derechos Humanos, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966, art. 6, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

Por lo tanto, dichos derechos laborales se encuentran en una visión de humanística que va en contra de toda exclusión social y arbitrariedad. Por tanto, la realización de una vida digna busca fortalecer las relaciones sociales y claro está, el derecho a un empleo digno en condiciones óptimas que garanticen su desarrollo inherente a su condición de ser humano.

Acerca del elemento *pleno empleo* la OIT de acuerdo con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) establece en su artículo 1 que aquel consiste en la garantía de un trabajo del cual gocen todas las personas que se encuentre disponibles y buscando uno, el cual deberá ser lo más productivo posible para la persona. Teniendo la libertad de escoger el empleo según sus convicciones, con la oportunidad de adquirir formación necesaria para poder ocupar el puesto de trabajo que sea requerido.<sup>88</sup>

En este punto, la OIT ha sido reiterativo en el incentivo del pleno empleo para toda la población, por ende, el fortalecimiento las políticas debe estar encaminadas no solo al progreso económico y social, sino al alcance de crear mecanismos que permitan gozar de un empleo digno.

Desde el ámbito económico el pleno empleo traería consigo personas solventes que formarían parte del crecimiento de un país. Resaltando la consecución de una vida en mejores condiciones para todas las personas que puedan gozar de acceder a un trabajo.

Como último elemento constitutivo del empleo digno tenemos al *salario justo*, el cual ha sido desarrollado por parte de la OIT al establecer la definición del término “salario”.

Definiéndose como un componente fundamental respecto a la configuración de la relación laboral, además, se refiere al ingreso económico que perciben los trabajadores y el egreso que realizan los empleadores para retribuir la prestación de los servicios otorgados, siendo en ocasiones conflictivo el establecer el valor económico a pagar.<sup>89</sup>

Del mismo modo la organización añade un componente importante al salario como es el ser “justo”, el cual trae consigo el pago de un salario que permita a las personas satisfacer sus niveles básicos de subsistencia, por lo que negarles este derecho ocasionaría la privación de derechos que son fundamentales para la vida del ser humano, como son la propia vida, alimentación, salud, educación entre otros.

---

<sup>88</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964* (núm. 122), 1966, art. 1, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122).

<sup>89</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Salarios”, *OIT*, accedido 2 de abril de 2021, <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>.



Encontrándose este elemento estrechamente vinculado con el poder acceder a un empleo en condiciones dignas, porque, aunque suene reiterativo, la persona que no goce de un empleo digno no podrá gozar de un salario justo.

Debido a esto la OIT busca proteger el valor económico que percibe el trabajador, el cual debe ser otorgado en condiciones justas a los trabajadores.

Hay que establecer que la OIT respecto del salario también menciona que:

Desde el punto de vista de la economía los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. Por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias, para lo cual se ha pedido apoyo a la OIT.<sup>90</sup>

La OIT ha sido de apoyo para muchos países en cuanto al asesoramiento en diversos temas laborales, y respecto a la remuneración no ha sido la excepción. Por aquello, establece que la compensación pecuniaria desde el punto de vista de la economía genera competitividad en el mercado, por cuanto el mencionado elemento se mide en torno al desempeño laboral. Sin embargo, no se está de acuerdo totalmente con el postulado en virtud de que no solo se debe observar a la remuneración como aquel intercambio trabajo- salario, ya que carecería de calidad humana, en otras palabras, el trabajo sería observado como mera mercancía, eliminado la principal característica, que es inherente a la dignidad humana.

Por lo que se requiere que la remuneración sea vista como el estipendio el cual es parte del esfuerzo del trabajador. Inclusive se concluye en varios estudios que: “ofrecer un salario justo puede aportar beneficios, tanto a los trabajadores como a los empleadores. Puesto que motiva al personal a trabajar más, de mejor manera, y contribuye a crear un clima pacífico en el lugar de trabajo lo que resuelta en mayor productividad”.<sup>91</sup>

Siendo indispensable mejorar la cultura entorno a un pago justo, puesto que fomenta la satisfacción personal del trabajador, realizando un aporte a la economía y a la calidad de vida de los trabajadores.

Por tanto, el derecho al empleo digno no solo busca el resguardo frente a arbitrariedades, sino que además, se compone de elementos vitales para el ser humano

---

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un salario justo: un derecho humano”, *OIT*, 9 de diciembre de 2023, [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_231998/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_231998/lang--es/index.htm).

como lo es un trabajo decente que otorgue un salario justo, en condiciones adecuadas, lo cual coadyuvaría a la consecución de una vida digna para el trabajador.

Una vez concluido con el análisis acerca de los elementos constitutivos del empleo digno y de proponer una visión holística basada en los derechos humanos, se procede a analizar el siguiente tema referente a los problemas que se presentan en el ámbito laboral de los jóvenes al momento de acceder al empleo. Aquello desde una perspectiva global, para así poder dilucidar ciertos componentes que se presentan. Todo esto, a consecuencia de la aceleración en diversos aspectos, lo cual ha traído consigo debilidades y fortalezas respecto al momento de acceder y gozar de la estabilidad en el empleo.

Por tanto, se empezará determinando los problemas de acceder a empleos decentes a nivel mundial, para posterior descender en los factores de riesgo que inciden directamente en la falta de empleo del colectivo, todo esto mediante la utilización de fuentes documentales física y digitales.

## **2. Problemas a nivel mundial en cuanto al acceso al trabajo de los jóvenes**

Los jóvenes son un colectivo con características heterogéneas como se expresó en el capítulo anterior, por tanto, los problemas que se presentan en cuanto al acceso al empleo son diversos.

En la actualidad, las dificultades entorno a poder acceder a un empleo decente se han presentado como un desafío de carácter duradero para los países, teniendo mayor realce en aquellos con economías frágiles o que han decrecido ya sea por contextos políticos, sociales o económicos, lo que ha generado la falta de medidas eficaces que enfrente el problema.

En este sentido, Vinícius Pinheiro –director regional de la OIT– recalca que la falta de empleo para los jóvenes es un problema global y traerá consigo repercusiones futuras en cuanto al acceso a un trabajo decente para el colectivo, además, de profundizar aún más la informalidad de este grupo, acentuando escenarios laborales precarios.<sup>92</sup>

La falta de acceso al empleo puede ser significativamente negativo para el colectivo, pudiendo derivar en una espiral sin fin que normalice empleos que no garanticen sus derechos que por ley les corresponde.

---

<sup>92</sup> Vinícius Pinheiro, “Generación del confinamiento: Desarmando la bomba de tiempo”, *OIT*, 11 de agosto de 2021, [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_816575/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_816575/lang--es/index.htm).

La falta de acceso al trabajo del colectivo tiene repercusiones a futuro, debido a que en determinado momento dejarán de ser jóvenes sin haber podido acceder a la capacitación y adquisición de habilidades dentro de un empleo.

En esta línea, en el año 2023 la tasa de ocupación regional de los jóvenes bajó dos puntos porcentuales –21 %– con relación a la tasa de los adultos a diferencia del año 2019 –23 %–. No obstante, a pesar de observar mejorías en cuanto a la tasa de desocupación del colectivo en el año 2023, países de América Latina como es el caso de Costa Rica tenían tasas de desocupación que llegaban cerca del 30 %, y en el caso de Ecuador su porcentaje de desocupación fue del 8,2 para el año mencionado.<sup>93</sup>

Como se mencionó una de las variables que alejan al colectivo de acceder a un empleo estable y decente es la informalidad, empleos precarios y bajos niveles de calificación. Para el año 2023, los jóvenes se encontraban por encima –58 %– de la tasa de informalidad de los adultos –45 %–.<sup>94</sup>

Y, además dicho informe expone como punto trascendental que la rotación ocupacional a la que son propensos los jóvenes tiene como consecuencia la difícil adquisición de experiencias laborales que les permita una formación integral, lo cual ocasiona un daño irreversible en la vida laboral del colectivo obstaculizando su acceso a un empleo estable.<sup>95</sup>

En este sentido, la informalidad llega a ser un factor que incrementa el riesgo de no lograr cumplir con uno de los objetivos de la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” propugnada por la Asamblea General de la ONU.

Teniendo como objetivo número ocho lograr el “trabajo decente y crecimiento económico”, y de acuerdo con la meta 8.5 de aquel objetivo, el colectivo de los jóvenes tiene un especial énfasis, pretendiendo alcanzar un empleo pleno, decente, y productivo; en este mismo sentido, la meta 8.6 esperaba mermar en el año 2020 la cantidad de jóvenes que se encontraban en situación de ninis, esto significa, que ni estudian ni trababan.<sup>96</sup>

El propósito no ha sido posible alcanzar, si bien, llegar a un empleo decente para todos es un objetivo loable, sin embargo, este requiere de intervenciones múltiples como

---

<sup>93</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2023), 70–71, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_906617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf).

<sup>94</sup> *Ibid.*, 72–73.

<sup>95</sup> *Ibid.*, 73.

<sup>96</sup> Organización de las Naciones Unidas, “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, *ONU*, accedido 18 de abril de 2022, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.

es la participación del estado, sector privado, sistema educativo, alianzas internacionales y actores sociales en general.

Respecto de la segunda meta del objetivo en mención, no ha sido posible cumplirse de manera plena, y es que, entre uno de los efectos que tuvo la pandemia fue acentuar más los obstáculos de los jóvenes a la hora de acceder a un empleo, por cuanto se flexibilizó el entorno laboral, permitiéndose la disminución de horas de empleo en una cuarta parte, lo cual significa aproximadamente dos horas al día menos. Ocasionado que, de cada cinco jóvenes, dos tuvieron reducción de sus ingresos.<sup>97</sup>

La Organización de las Naciones Unidas menciona que, para lograr la erradicación de la pobreza y alcanzar el trabajo decente en el colectivo deben atenderse dos situaciones, la primera respecto a empleos que generen estabilidad y salarios justos. El segundo referente al fortalecimiento de los Estados en temas de educación y una correcta formación acorde a las necesidades del mercado que les permita estar preparados a los cambios del mundo laboral.<sup>98</sup>

Obtener la garantía de un empleo trae implícito el poder acceder a un o que sea decente, en condiciones dignas, que les permita tener un proyecto de vida, contar con ingresos justos que cubran sus necesidades básicas, las de sus familias, y así mismo les permita ser parte de la economía de un país convirtiéndolos en actores estratégicos para el desarrollo económico.

Por tanto, el acceso a un empleo no solo genera satisfacción personal del individuo, sino que, además en el caso de los jóvenes que dejan sus estudios y buscan un trabajo les permite obtener la oportunidad de adquirir formación para su siguiente oportunidad laboral.

De acuerdo con el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo” 2024 por parte de la OIT, se pone en conocimiento que se ha tenido avances referentes al empleo juvenil, sin embargo, resulta imperioso mencionar que la inactividad del colectivo debido a la falta de formación y abandono del sistema educativo crea obstáculos al momento de insertarse por primera vez o al volver a ingresar al mercado laboral.

---

<sup>97</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Los jóvenes y la Covid-19: Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2020), 2–3, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf).

<sup>98</sup> Organización de las Naciones Unidas, “Trabajo decente y crecimiento: Por qué es importante”, *ONU*, accedido 18 de abril de 2022, [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf).

Ocurriendo en mayor proporción en las mujeres, lo cual traerá en un futuro repercusiones entorno a su incorporación.<sup>99</sup>

En cuanto a las tasas de informalidad no se ha visto mayor progreso y se prevé que en el año 2024 el 58 % de la fuerza laboral persistirá en este estado de precariedad.<sup>100</sup>

A pesar de este escenario, podrían ocurrir situaciones que lo dificulten aún más, esto debido a la creciente digitalización en cuanto a las habilidades que se encuentra desarrollando en algunos países con mayor fuerza que otros.

Por tanto, es de suma importancia apostar por una formación profesional sólida y cualificaciones adecuadas que permitan reducir la brecha digital, aproximándonos a empleos decente y una mejora en cuanto a la empleabilidad del colectivo.<sup>101</sup>

De lo hasta aquí analizado se ponen en relieve temáticas relevantes que permiten ir identificando y delimitando los obstáculos que presenta la juventud a nivel mundial en cuanto a poder acceder a un empleo digno, por tanto, los puntos que se exponen deberían ser tomados en consideración para su respectiva revisión y formulación dentro de las políticas laborales juveniles, para así lograr una mejor inserción de los jóvenes en el mundo laboral.

En el siguiente tópico se abordará de manera desagregada los factores que repercuten en el acceso al empleo de los jóvenes, lo cual permitirá tener un panorama más claro respecto de las falencias que se deben fortalecer por parte del Estado en cooperación con la sociedad civil, organizaciones internacionales y las empresas privadas.

### **3. Factores de riesgos que inciden en el acceso al empleo de las personas jóvenes**

Según lo analizado en tópicos anteriores, los jóvenes son un grupo que se encuentra en situación de inestabilidad laboral causada por factores de riesgos.<sup>102</sup>

Si bien, el grupo con mayor porcentaje de desempleo a nivel mundial es el de los jóvenes, requiriendo ante esta situación políticas laborales, económicas y sociales que garantice el derecho a un trabajo decente.

El derecho al trabajo no solo debe quedar en un mero enunciado, lograr el acceso a un empleo para los jóvenes es un reto constante de las sociedades, más aún cuando se

---

<sup>99</sup> International Labour Office, *World employment and social outlook: Trends 2024* (Geneva: International Labour Organization, 2024), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_908142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf).

<sup>100</sup> Ibid.

<sup>101</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Panorama Laboral 2023*, 73.

<sup>102</sup> Se entiende como factor de riesgo a las condiciones o factores que influyen directamente sobre la situación y permiten que se constituya el riesgo o consecuencia.

mantienen en un proceso de constante cambios –políticos, sociales, culturales y tecnológicos–. Sin embargo, aquello no es una excusa para dejar de lado el derecho que tiene toda persona a tener un empleo decente y seguridad en su puesto de trabajo, los cuales han sido plasmados ante las reivindicados de las luchas colectivas.

Por tanto, el poder acceder a un empleo debe ser entendido como un derecho inherente al ser humano, mediante el cual se logra la realización personal, siendo motor de la economía de un país. Y el permanecer en condiciones dignas, se convierte en un ideal de satisfacción y tranquilidad, ya que adquirir experiencias que permitan la formación de capacidades es fundamental para el futuro de una sociedad.

El desempleo juvenil es un obstáculo que tiene implicaciones en diversos ámbitos del ser humano, desde la afectación directa a su economía, así como las repercusiones en su entorno y su personalidad.

Siendo psicológicamente el joven desempleado más propenso a padecer sentimientos de ansiedad, bajos niveles de autoestima, depresión e insatisfacción respecto a su vida, a diferencia de los que cuentan con un empleo.<sup>103</sup>

Cabe resaltar también que la autoestima de los jóvenes, así como su visión respecto del empleo podrían verse afectada como consecuencia por las faltas de oportunidades de acceder a un empleo.<sup>104</sup>

A continuación, enunciaremos los factores que tienen mayor incidencia en el acceso al empleo de un joven como son: precarización laboral, falta de igualdad de género, automatización e informalidad.

### **3.1 Precarización laboral**

Es importante mencionar varias definiciones respecto de lo que se entiende por trabajo precario, en tal sentido, la OIT en su publicación denominada “Del trabajo precario al trabajo decente” expresa lo siguiente:

un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario

---

<sup>103</sup> José Luis Álvaro Estramiana, “Trabajo, ocupación y bienestar”, en *Sociopsicología del trabajo*, de Alicia Garrido Luque (Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2006), 104, <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/56644>.

<sup>104</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Derribar barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes”, *OIT*, 1, accedido 26 de junio de 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_098097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_098097.pdf).

bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente.<sup>105</sup>

En esta línea, el trabajo precario debe ser entendido como aquel empleo que se deriva de una contratación alejado de la modalidad típica laboral, es decir, que más bien se da en entornos de informalidad, o en su defecto se configuran mediante contrataciones que especifican el plazo referente a determinado tiempo, hora, obra, o por alguna ocasión eventual que se necesite en la empresa.

Cuando hace mención a varios empleadores, trae consigo el escenario de la figura de la tercerización la cual evita el vínculo directo que debe tener las partes dentro de una contratación laboral. Evadiendo el entorno de un empleo formal que trae consigo los beneficios establecidos en la ley.

Cabe destacar que, en el Ecuador se encuentra prohibida por la Constitución de 2008 la tercerización en su artículo 327. También, cuando se menciona la precariedad laboral está se encuentra vinculada a la informalidad laboral, lo que equivale inclusive a simulaciones laborales alejadas de la realidad que vive el trabajador, atentando contra el principio de la supremacía de la realidad.

Además, una situación precaria menoscaba derechos como la seguridad social, remuneraciones acordes a ley, estabilidad laboral, indemnizaciones, asociación sindical entre otros.

Para Gerry Rodgers, es importante establecer dimensiones en cuanto la precariedad laboral, la primera tiene que ver con el grado de certidumbre de la continuidad dentro del lugar de trabajo, es decir, el trabajador joven puede verse en este escenario, cuando se efectúan contrataciones temporales. La segunda dimensión se encuentra entrelazada por el control que pueda tener el trabajador sobre las condiciones en que este labora, es decir, respecto de su remuneración, beneficios de ley, horario laboral etcétera. La tercera, está vinculada con la protección de Ley que tenga cada país, inclusive sean estas a través de organizaciones, u prácticas consuetudinarias, de acuerdo con el nivel de protección en que se encuentre un trabajador. Y, por último, si un empleo tiene una remuneración baja, y dificulta la inserción dentro de la sociedad, o conlleva a la pobreza, se categoriza como precario.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Del trabajo precario al trabajo decente: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012), 32.

<sup>106</sup> Gerry Rodgers, "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental", en *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, de

Cuando un joven se encuentra dentro de la esfera de la precarización laboral, se coloca en situación de vulnerabilidad, y esto repercute directamente en sus derechos laborales que afectan directamente el plan de vida que tienen proyectado.

Este fenómeno no está dirigido a una población en específica, sin embargo, el colectivo de los jóvenes se ve mayormente afectado, esto debido a la transición que efectúan desde el sistema educativo al laboral.

Siendo la iniciación laboral de los jóvenes compleja, lo que los sitúa en la necesidad de querer adquirir experiencias que les permitan insertarse al mercado laboral, siendo así más propensos a aceptar contrataciones precarias.

Adicionalmente los jóvenes son propensos a tener empleos de menor calidad y con una rotación excesiva que impide adquirir las experiencias y habilidades que necesitan para afrontar el mercado laboral, cuestionándose si los contratos a corto plazo permiten un trabajo digno:

los trabajos disponibles para los jóvenes también se hace evidente en la expansión progresiva del empleo temporal y en el menor plazo de vigencia de los contratos de duración determinada sobre lo que varios países han informado en los últimos años. Sigue planteándose la cuestión de si estos tipos de trabajos son un peldaño en el camino hacia un empleo permanente, o una trampa que expone a los trabajadores jóvenes a una espiral de trabajos temporales con temporadas alternas de desempleo. Por ejemplo, en algunos países de la UE, un número importante de trabajadores jóvenes seguían teniendo empleos temporales cinco años después de haber concluido sus estudios.<sup>107</sup>

La afectación del colectivo respecto de la calidad de empleos seguirá teniendo connotaciones perjudiciales para sus vidas, la de sus familiares y la sociedad en general.

Por tanto, proteger al colectivo de empleos precarios, así como fortalecer la participación activa y consciente de las empresas en cuanto a las contrataciones que ofrecen, y una sólida formación profesional adecuada a las necesidades del mercado laboral resultan puntos indispensables de incorporar en la creación de políticas integradoras capaces de mitigar el desempleo en el colectivo.

### 3.2 Género

Aunque la equiparación de la desigualdad de género se ha venido trabajando con la finalidad de lograr anular prácticas discriminatorias hacia las mujeres jóvenes, el simple

---

Gerry Rodgers y Janine Rodgers, trad. María Luisa Gómez de Pablos (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España / Oficina Internacional del Trabajo, 1992), 18.

<sup>107</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La crisis del empleo de los jóvenes ¡Actuemos ya!* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012), 20, [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_176940.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf).



hecho de ser mujer sigue siendo una barrera al momento de conseguir un empleo, y aún más permanecer en el.

De acuerdo al informe denominado *Young and female – A double strike? Gender analysis of school to work transition surveys in 32 developing countries*, menciona que de los jóvenes inactivos el 71 % son mujeres –15 a 29 años–. Además, de ser las mujeres quienes duplican –30 %– el porcentaje de niñas a diferencia de los hombres, teniendo su justificación en los roles de género que les son asignados –tareas del hogar–.<sup>108</sup>

En este contexto, los roles asignados por la sociedad al colectivo juvenil femenino es un componente que dificulta no solo el acceso al trabajo, sino también, la permanencia en el.

Acarreando prejuicios como, el no ser aptas para todo tipo de ocupación laboral, tener menor rendimiento si se encuentran en estado de gestación o maternidad, ser mujer, ser madres solteras, entre otras situaciones que las sitúan como trabajadoras con poco profesionalismo y capacidades.

En América Latina el 27,7 % de mujeres trabajan en el sector del cuidado, a diferencia de los hombres que solo alcanzan el 5,4 %.<sup>109</sup>

Estas cifras ponen en relieve la invisibilización del colectivo femenino por parte de la sociedad, producto de la asignación de roles y del sistema patriarcal que aún se encuentra en las estructuras del mercado laboral, lo cual ocasiona un grave daño en el tejido social porque tiene como consecuencia la monopolización de las actividades que se consideran asignadas a las mujeres.

Inclusive en países donde las jóvenes tienen un nivel adecuado de formación y educación las empresas siguen ofreciéndole trabajos estereotipados como: “mecanografía, enfermería, costura, servicios de hotelería y restauración, en vez de competencias de índole científica o técnica”.<sup>110</sup>

Un estudio menciona que las mujeres jóvenes de América Latina presentan una mayor desocupación, empleos a tiempos parciales y puestos sin seguridad social. Siendo que, el 17 % de las mujeres de la región se encuentran en las modalidades antes

---

<sup>108</sup> Azita Berar Awad y Ann Miles, “Young and female: A double ‘strike’ for women entering the workforce”, *OIT*, 9 de febrero de 2016, <https://www.ilo.org/resource/article/young-and-female-double-strike-women-entering-workforce>.

<sup>109</sup> Iliana Vaca Trigo, “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”, *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, n° 154 (2019): 16.

<sup>110</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Dice la OIT: Las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres”, *OIT*, 30 de julio de 1996, [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008423/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm).

mencionadas de acuerdo con datos de la OIT, mismos que coinciden con los de la presente investigación.<sup>111</sup>

Otra de las causas de segregación del colectivo femenino del campo laboral es la baja escolaridad lo que tiene incidencia también con la incorporación al sector informal, por tanto, la formación profesional y la capacitación han sido percibidas como una posible salida a la precarización laboral que vive el colectivo, especialmente las mujeres jóvenes.<sup>112</sup>

El escenario antes descrito dificulta el acceso al empleo de las jóvenes, además escenarios como la carga del hogar, dificulta aún más su inserción y permanencia el mercado laboral. Acarreando un escenario desfavorecedor en cuanto a su emancipación económica, sin mencionar que se ponen en riesgo sus derechos laborales, y obstaculizan el acceso a un trabajo decente en igualdad de condiciones y oportunidades para las mujeres jóvenes.

En América Latina la segregación de género trae consigo diversos escenarios, estos varían dependiendo del sector en el que se encuentre la mujer joven, por ejemplo, en el sector agrícola los hombres tienen mayores ingresos a diferencia de las mujeres, teniendo en cuenta que, dedicarse a este sector trae consigo características como: informalidad, eventualidad, remuneraciones bajas, no gozar de seguridad ni beneficios sociales entre otras.<sup>113</sup>

Lo mencionado refleja la importancia de tener presente que cada joven vive un contexto social distinto, por tanto, la creación de acciones positivas debe tener en cuenta la heterogeneidad del colectivo para así poder equiparar las desigualdades en el contexto de una sociedad más justa.

### 3.3 Automatización

No es ajeno que la tecnología progresa con el pasar del tiempo, y esto a su vez conlleva implicaciones directas en el ámbito laboral, como por ejemplo máquinas que desplazan la mano de obra de los trabajadores. El cual es un problema que se vive en

---

<sup>111</sup> Luis Beccaria y Jorge Paz, *La inserción precaria de mujeres y los jóvenes en el mercado laboral en América Latina y sus consecuencias para instituciones laborales* (Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016), 15, [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/paper\\_beccaria-paz.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/paper_beccaria-paz.pdf).

<sup>112</sup> Ibid., 5.

<sup>113</sup> Consuelo Chacartegui Jávega, “El trabajo de las mujeres en América Latina a la luz del concepto de trabajo decente de la OIT”, en *El paper de la dona* (Barcelona: Universitat Rovira i Virgili, 2014), 18–19, <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/view/127/111/262-1>.

mayor o menor medida dependiendo del desarrollo tecnológico de cada país. Por tanto, resulta imperante abordar y diagnosticar una posible acción encaminada al fortalecimiento y la adecuación de la normativa al contexto social que se vive.

Saunders considera que la automatización no siempre tiene incidencia en el desempleo de manera universal, en ocasiones puede ser un complemento para el ser humano. Sin embargo, el reemplazo depende de dos factores, el primero relacionado con el tipo de cualificación que el puesto de trabajo requiere, es decir, si este puede ser codificables por la tecnología, y el segundo en relación con el valor de la mano de obra y producción, lo que se traduce en que la máquina no produzca más que la mano de obra humana por igual o menor valor –salario–.<sup>114</sup>

Si bien, el autor reflexiona que la automatización puede tener un balance siempre que confluya entre la cooperación de la mano de obra del trabajador y la tecnología. No obstante, aquello se puede ver fragmentado en caso de que el coste de la actividad sea menor a raíz de la utilización de la tecnología, y lleve a prescindir de la fuerza laboral a las empresas.

Habrán sectores en los cuales no podrán ser ocupados por inteligencia artificial, teniendo en cuenta que el proceso de desarrollo no será igual en todos los países.

Es imperante mencionar que la investigación de Saunders se centra en un estudio en el mercado laboral estadounidense el cual es diferente en los países de América Latina, donde el nivel de pobreza es mayor, y los salarios son desproporcionales si se los comparase.

La OIT ha identificado en cuanto al empleo del futuro varias áreas en las que se genera un aumento de creación de plazas, entre estas, está la “gig economy” que versa sobre: “La innovación tecnológica ofrece nuevas oportunidades para trabajar a distancia y en línea. En la llamada ‘gig economy’ o economía de trabajos esporádicos en plataformas, los trabajadores tienen varios empleos a corto plazo o contratos en línea con múltiples empleadores”.<sup>115</sup>

Ante aquello la OIT reconoce que en la actualidad la era de la automatización presenta 10 % y 60 % en ciertos puestos de trabajo, lo cual acarrea la inevitable pérdida

---

<sup>114</sup> Adam Saunders, “El impacto de la tecnología en el crecimiento y el empleo”, en *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos*, de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Madrid: BBVA, 2018), 6, <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2018/01/BBVA-OpenMind-La-era-de-la-perplejidad-repensar-el-mundo-que-conocimos.pdf>.

<sup>115</sup> Organización Internacional del Trabajo, “El futuro del trabajo”, *OIT*, 10 de julio de 2022, <https://www.ilo.org/100/es/story/future>.

de empleos. Un punto a destacar de manera adicional es que los trabajadores de estos empleos en plataformas tienen ingresos menores al salario mínimo.<sup>116</sup>

Ante el escenario antes mencionado y la falta de acceso de empleo del colectivo, resulta preocupante la necesidad de garantizar mecanismos que protejan al trabajador de despidos arbitrarios, incorporación a un mercado formal, salarios justos, acceso a la seguridad social, pensión de vejez entre otros. Es decir, que el estado se preocupe por mantener un mercado laboral sólido con políticas que permitan la seguridad de los trabajadores.

Si bien, optar por regulaciones que incluyan estos nuevos progresos en el ámbito laboral serán necesarios a medida que la innovación se desarrolle en cada región, aun cuando en distintos países el desarrollo sea más lento.

Contar con medidas que faciliten la transición de los jóvenes al nuevo escenario de trabajo resulta imperante, sabiendo que aún hay miles de jóvenes que se encuentran sin empleo y en la informalidad. Cabe destacar, que la automatización trae consigo mayor grado de desigualdad y desempleo para quienes realizan tareas automatizables.<sup>117</sup>

En este sentido, los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad como es el caso de los jóvenes tendrían mayor impacto debido a la falta de contrataciones estables y factores que se suman como la baja o falta formación académica, ser mujer, y encontrarse en la informalidad.

Derivando la posibilidad de ser mayormente reemplazados en las actividades que se encuentren desarrollando o inclusive acceder a empleos en plataformas que en países como Ecuador aún no se encuentran reguladas.

En Estados Unidos y países de Europa la automatización se encuentra mayormente desarrollada a diferencia de los países de América Latina. Y en las investigaciones realizadas se ha puesto en relieve las ganancias obtenidas en virtud de la mayor productividad que ha traído consigo la automatización.<sup>118</sup>

Sin embargo, en el presente estudio se menciona la repercusión que se origina en el reemplazo de la mano de obra, siendo humanamente significativa, puesto que hay disminución del salario y del empleo en general. Inclusive en el estudio se presentan datos

---

<sup>116</sup> Ibid.

<sup>117</sup> Laura Ripani et al., "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios?", *Banco Interamericano de Desarrollo*, 2020, 8, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-Cual-es-el-impacto-de-la-automatizacion-en-el-empleo-y-los-salarios.pdf>.

<sup>118</sup> Ibid., 12.

que concluyen que, casi la mitad –47 %– de los trabajadores de Estados Unidos en el año 2030 estarían en riesgo de ser reemplazados por robots.<sup>119</sup>

Respecto a países de América Latina entre los primeros puestos de ocupaciones de alto riesgo de ser reemplazados por robots, se encuentran países como Guatemala y el Salvador con 75 %, seguido de Ecuador con el 69 % de probabilidades.<sup>120</sup>

La automatización es un fenómeno que se ha desarrollado y está logrando acaparar los mercados laborales, conforme se demuestra en estadísticas hay una tendencia fuerte respecto del crecimiento que ha tenido, y a pesar de haber países más desarrollados que otros a nivel mundial, esto no impide que exista un crecimiento respecto de la tendencia del reemplazo de la mano de obra el cual abarca porcentajes de proyección elevados en países de Latinoamérica que superan que superan el 50 %.

Para Ecuador resulta imperioso analizar la entrada que está teniendo el fenómeno de la automatización debido a que el desempleo juvenil se vería mayormente amenazado ante un incremento del porcentaje mencionado.

Por ende, la necesidad de crear cualificaciones acordes a las necesidades de cada país resulta de suma importancia, ya que muchos jóvenes no se encuentran laborando acorde a la instrucción cursada.

Y ante la presencia del fenómeno de la automatización es importante que el colectivo se encuentre formado y capacitado profesionalmente para poder enfrentar los cambios que podrían desarrollarse.

### 3.4 Informalidad

Entre otros de los factores que afectan el acceso al empleo se encuentra el fenómeno de la informalidad, situación que ha persistido durante décadas y que, en el transcurso de la pandemia de covid-19 ocasionó el alza de sus cifras. Dicho fenómeno es una de las características presente en la vida de los jóvenes, lo cual los coloca en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral.<sup>121</sup>

En este punto, es importante traer a acotación la definición de empleo informal, el cual puede entenderse desde: “[...] dos visiones: 1) La visión legal, que considera a la

---

<sup>119</sup> Ibid.

<sup>120</sup> Ibid., 13.

<sup>121</sup> Fabio Bertranou, Mónica Jiménez, y Maribel Jiménez, *Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: Oportunidades y desafíos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, 2017), 9, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_618478.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_618478.pdf).

informalidad como una actividad marginal e ilegal y 2) La visión económica que reconoce que existe incapacidad de generar suficientes plazas formales de empleo.<sup>122</sup>

Respecto a la primera, debe ser entendida como la relación bilateral que tiene el empleador con el trabajador fuera del marco legal, es decir, tiene presente una modalidad atípica que genera incertidumbre y riesgo para el trabajador legales que regulan la relación laboral.

Y en referencia a la segunda visión, esta se refiere y debe ser comprendida desde la óptica del déficit que tienen las empresas en cuanto a la generación de empleos correctamente remunerados.

En esta misma línea, la OIT define al empleo informal como:

todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.<sup>123</sup>

Este concepto es similar al mencionado anteriormente, reconociendo al empleo informal como toda actividad de fuerza humana que no se encuentre dentro del marco legal y también expone que la informalidad puede derivarse de situaciones como en el caso de una empresa formal que tiene a sus trabajadores fuera del marco normativo laboral vigente, trayendo consigo repercusiones en sus derechos laborales.

Cabe resaltar que, el escenario de los jóvenes no solo representa niveles altos de desocupación, sino también, la presencia de un gran porcentaje en empleos informales, debido a la falta de educación.<sup>124</sup>

La baja escolarización trae consigo al fenómeno de la informalidad, y la informalidad a su vez afecta al acceso al empleo de los jóvenes, la cual debe ser entendida, como la falta de poder acceder a un empleo formal en condiciones que garanticen la dignidad humana.

---

<sup>122</sup> Karla Arias Marín, Paul Carrillo Maldonado, y Jeaneth Torres Olmedo, *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador* (Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020), 19, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content).

<sup>123</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Empleo informal”, *OIT*, accedido 12 de julio de 2022, <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3366>.

<sup>124</sup> Beccaria y Paz, *La inserción precaria de mujeres y los jóvenes en el mercado laboral en América Latina*, 15.

Entendiéndose al empleo digno como la puerta legal que permite gozar de una gama de derechos interconectados entres sí como son: la seguridad social, remuneración digna, indemnizaciones por despido u accidentes laborales, desahucio, pago de horas extras, complementarias, décimos y entre otros que se configuran dentro de la relación laboral.

De lo antes mencionado, es imperante resaltar la importancia que tiene el derecho al trabajo, siendo un medio relevante que le permite al ser humano poder interrelacionarse, y llevar consigo una identidad dentro de la sociedad.<sup>125</sup>

Ante aquel escenario es fundamental realizar las siguientes interrogantes: ¿Qué sucede con los jóvenes que se encuentran en la economía informal? ¿Cuáles son las consecuencias que trae consigo?

En tal sentido, es importante iniciar mencionado que los jóvenes que están inmersos en la economía informal no gozan de una relación laboral que les permita el desarrollo pleno de sus derechos, trayendo consigo consecuencias en el deterioro de alcanzar un trabajo decente que permita su desarrollo integral y aporte dentro de la sociedad. Además, de afectar directamente a la estabilidad laboral.<sup>126</sup>

La realidad de las mujeres en su mayoría –76 % – son más propensas a encontrarse en empleos no remunerados como las tareas del hogar. Y si laboran lo hacen de manera autónoma y no están afiliadas a la seguridad social<sup>127</sup>

Agravando la informalidad aún más la pérdida del goce de una remuneración justa y el deterioro de la adquisición de experiencias que las capacite para los próximos entornos laborales, en virtud de situarlas en empleos estereotipados carentes de derechos laborales.

---

<sup>125</sup> Betty Espinosa, “Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: Introducción y síntesis de los estudios por país”, en *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, ed. Jürgen Weller, 1ª ed. (Bogotá: CEPAL / GTZ, 2005), 32, [https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1286896175.transformaciones\\_y\\_continuidades\\_bety\\_espinosa.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1286896175.transformaciones_y_continuidades_bety_espinosa.pdf).

<sup>126</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Formalizando la informalidad juvenil: Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe* (Lima: Organización Regional para América Latina y el Caribe, 2021), 8, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_359270.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf).

<sup>127</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Promoviendo las vías de acceso a la formalidad para las mujeres empresarias de la economía informal”, *OIT*, 2022, 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_859794.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_859794.pdf).

Adicional los jóvenes que se encuentran en la informalidad son propensos a dar paso a las desigualdades que se presentan dentro de una sociedad, es decir, incrementan la posibilidad de menoscabar sus derechos dentro del mercado laboral.<sup>128</sup>

Arrastrando a los jóvenes a ingresar a una especie de espiral que facilita la adaptación de entornos precarios y conlleva mayormente la permanencia de empleos de esta naturaleza.<sup>129</sup>

Por lo cual, crear acciones que puedan encaminar al colectivo hacia la transición al empleo digno, y dirigir a las nuevas generaciones a no caer en empleos informales es un objetivo que tendrá resultados positivos para el desarrollo de una sociedad más justa.

Siendo importante manifestar también que, la universalidad de la seguridad social como mandato constitucional, no abarca al sector informal, por tanto, un joven que se encuentre en dicho escenario no podría llegar a gozar beneficios como el seguro de desempleo, el cual amortiza la supervivencia del trabajador durante ciertos meses cuando se encuentre en paro. Por eso, el factor de la informalidad afecta directamente al empleo y derechos que se derivan.

#### **4. La protección del empleo juvenil desde el ordenamiento internacional**

Es menester mencionar que la Constitución de Ecuador establece que los instrumentos internacionales de derechos humanos tienen carácter de aplicación inmediata.

En este apartado se identificará y analizará la normativa internacional que resguarda a los jóvenes dentro del ámbito laboral. Es importante mencionar que se abordaran las normas internacionales de dos Organismos como son: La Organización de las Naciones Unidas (ONU), y el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ), además de mencionar las convenciones o tratados que resguarden a los jóvenes.

Cabe recalcar que las normas internacionales sirven de directrices para los Estados partes que han ratificado debidamente dichos instrumentos internacionales como es el caso de Ecuador con la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual tuvo su origen en el contexto de la post guerra, tratando de reestablecer la paz en las sociedades, libertad, y dignidad humana que se vieron soslayada por los conflictos sucedidos.

---

<sup>128</sup> Organización Internacional del Trabajo, “La OIT en América Latina y el Caribe: Avances y perspectivas”, *OIT*, 2013, 42, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_214985.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_214985.pdf).

<sup>129</sup> Beccaria y Paz, *La inserción precaria de mujeres y los jóvenes en el mercado laboral en América Latina*, 15.



#### 4.1 Ámbito de la Organización de las Naciones Unidas

La Organización de las Naciones Unidas tomó en consideración la importancia de los jóvenes como actores de la sociedad por primera vez cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama en 1965 la *Declaración sobre el fomento entre la juventud de los ideales de paz, respeto mutuo y comprensión entre los pueblos*.

En dicha Declaración se expresan principios en base a la paz, libertad, justicia, y respeto, los cuales deben ser directrices para la educación. De igual manera dicho instrumento prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, etnia o creencia. Se reconoce además el derecho de asociarse ya sea en el plano nacional e internacional, siguiendo siempre los principios que establece la Declaración para así poder contribuir con el crecimiento de los demás jóvenes.<sup>130</sup>

En el instrumento se reconoció a los jóvenes como el grupo de mayor sufrimiento luego de las guerras mundiales suscitadas, teniendo el porcentaje más elevado de muertes.<sup>131</sup>

Aquel instrumento a pesar de aún no profundizar acerca del empleo juvenil empieza dando un gran salto al tomar en cuenta a la población mundial juvenil como actores estratégicos en diversos ámbitos dentro de la sociedad.

Alrededor de los años 1965 y 1975 la Asamblea General de las Naciones Unidas y el Consejo Económico y Social tomaron en consideración tres temas respecto de los jóvenes de gran importancia que fueron: participación, desarrollo y paz. También una política internacional respecto de dicho colectivo.<sup>132</sup>

Desde aquel entonces pensar en una política internacional que estuviera relacionado específicamente hacia los jóvenes de todo el mundo es una de las preocupaciones que tiene la Organización, y es fundamental tener presente aquello debido a que implementar políticas idóneas ayudaría a la consecución de una población en donde los mencionados actores puedan gozar de un desarrollo integral que atiendan las necesidades y dificultades que se les presenta en todos los ámbitos.

En el año 1979 en la resolución 34/151 se decidió fijar un año internacional para la juventud. Debido a que se reconoció a los jóvenes como pilar importante en el nuevo

---

<sup>130</sup> ONU Asamblea General, *Declaración Sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos*, 7 de diciembre de 1965.

<sup>131</sup> Ibid.

<sup>132</sup> Naciones Unidas, “Día Internacional de la Juventud 12 de agosto”, *Naciones Unidas*, accedido 3 de agosto de 2021, <https://www.un.org/es/observances/youth-day/background>.

orden económico internacional, así como tomar medidas actuales y futuras entorno al aumento de oportunidades de aquel colectivo en el desarrollo de las naciones.<sup>133</sup>

A través de la creación de programas, cooperación internacional y participación continua es que se impulsa definir el año 1985 como Año internacional de la Juventud: Participación, Desarrollo, Paz.<sup>134</sup> Con la finalidad de visibilizar las dificultades y anhelos del grupo.

Así la Asamblea General en su resolución 54/120 propuso como día internacional de la juventud el 12 de agosto, años más tarde la Asamblea General de las Naciones Unidas lo adoptó el 17 de diciembre de 1999.<sup>135</sup>

En la primera Conferencia Mundial de ministros encargados de la Juventud realizada en Lisboa en el año de 1998 se aprobó mediante resolución 53/378 la Declaración de Lisboa sobre políticas y programas relativos a la juventud.

Dicho instrumento a pesar de no tener carácter vinculante sirve como directriz a nivel internacional para los países en cuanto la creación e implementación de políticas juveniles que resguarden los derechos de los jóvenes.

Es por esto, que la declaración reconoce el rol del joven dentro de la sociedad como parte del progreso y desarrollo, recalcando la importancia de realizar una transición de la formación académica hacia el mundo laboral.<sup>136</sup> La declaración menciona la importancia de realizar una transición del sistema educativo al laboral con efectividad, la cual permita el desarrollo integral del colectivo.

En materia de empleo la declaración expresa en su párrafo 53 que todos los jóvenes gozaran de igual oportunidad en conseguir un empleo remunerado, afianzando el pleno empleo. El artículo que le sucede establece que no habrá distinciones en las condiciones que laboren los jóvenes con independencia de raza, sexo, religión, cultura, política, condición física.<sup>137</sup>

---

<sup>133</sup> Ibid.

<sup>134</sup> Ibid.

<sup>135</sup> Christian Pardo Reyes, "Evolución de los derechos de los jóvenes en el marco de la carta internacional de los Derechos Humanos y otros instrumentos jurídicos internacionales.", 1, accedido 27 de junio de 2021, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con\\_uibd.nsf/BB075B17E6F37EA10525755900614EEB/\\$FILE/S2A11.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/BB075B17E6F37EA10525755900614EEB/$FILE/S2A11.pdf).

<sup>136</sup> ONU Asamblea General, *Declaración de Lisboa sobre políticas y programas relativos a la juventud*, 14 de septiembre de 1998, 3.

<sup>137</sup> Ibid., 10.

El artículo 55 menciona que se debe apuntar a generar empleo para las mujeres jóvenes, evitando la discriminación por sexo. Todo aquello mediante la creación y aplicación de leyes que garanticen los derechos de todo el colectivo femenino.

Se observa en aquel enunciado la necesidad de reconocer la heterogeneidad que se encuentra presente en el colectivo, además de buscar la igualdad salarial para hombres y mujeres, siendo que en la actualidad aún se sigue luchando por la falta de igualdad de género en el ámbito laboral.

Respecto de la inclusión de los jóvenes en el sector laboral privado, se expresa que es necesario desarrollar asociaciones entre aquel sector junto con las autoridades públicas, instituciones educativas y sociedad en general, para promocionar el empleo juvenil.<sup>138</sup>

Entre otra de las recomendaciones está fomentar la investigación respecto del desempleo juvenil, para así poder palpar las necesidades que el colectivo y crear políticas, programas que mejoren su situación laboral teniendo siempre presente la perspectiva de género.

Respecto del emprendimiento joven se recomienda proporcionar aquellos los instrumentos que les facilite poder crear sus propias empresas. Así mismo en el artículo 59 se menciona que se debe tomar medidas en cooperación con la Organización Internacional de Trabajo con el fin de establecer medidas que protejan a los jóvenes, mujeres y hombres de trabajos que no sean remunerados, que afecten de manera negativa la salud mental, social, psicológica, física y moral, teniendo en cuenta de manera especial a las mujeres jóvenes.<sup>139</sup>

Promover la educación acorde a los cambios laborales que se presenten en la sociedad, con la finalidad de adquirir habilidades y conocimientos que sirvan para la obtención de empleo. Y referente a los jóvenes migrantes la declaración establece un mayor compromiso tanto nacional como internacional, que le asegure la efectivización de sus derechos humanos, necesidades sociales e impedir la explotación laboral.<sup>140</sup>

En este punto es importante mencionar a la *Organización Internacional del Trabajo –OIT–* fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, y tuvo como base el

---

<sup>138</sup> Ibid.

<sup>139</sup> Ibid., 10.

<sup>140</sup> Ibid.

escenario post Primera Guerra Mundial, concluyendo que un cambio significativo debía darse a nivel internacional para poder lograr una verdadera reestructuración.<sup>141</sup>

En 1969 se convirtió en el primer organismo especializado perteneciente a las Naciones Unidas,<sup>142</sup> siendo la encargada de regular las relaciones laborales a nivel internacional, así como crear normativa internacional la cual sería aplicable a todos los países que ratifican su Constitución.

La estructura de la OIT se basa en la toma de decisiones respecto de las normas internacionales de trabajo o políticas de empleo, se compone de un modelo tripartito con participación de trabajadores, empleadores, y los Estados.<sup>143</sup>

Si bien la creación de aquel organismo especializado ha tenido que enfrentar retos tales como: globalización, crisis económica, guerras, conflictos políticos, entre otros, su ideal siempre ha estado firme respecto de alcanzar la justicia social, trabajos decentes, la paz y el respeto de cada Estado.

En lo que se refiere a la protección del empleo juvenil la OIT ha desarrollado Convenciones, Recomendaciones, informes, y artículos. Los instrumentos internacionales como las convenciones son de carácter obligatorio en cuanto a su aplicación por parte de los Estados que ha ratificado.

Las normas internacionales de trabajo han desarrollado normativa que protege los derechos del colectivo joven. En 1998 se estableció la Declaración de la OIT referente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por lo que se mencionaron los siguientes derechos:

libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, entorno seguro y saludable.<sup>144</sup>

Quedando expuesto los derechos que deben prevalecer en toda relación contractual, siendo directrices para la armonía del entorno laborable.

---

<sup>141</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Organización Internacional del Trabajo”, *OIT*, accedido 26 de septiembre de 2021, [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf).

<sup>142</sup> *Ibid.*

<sup>143</sup> Gerry Rodgers et al., *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009* (Ginebra: OIT, 2009), 13.

<sup>144</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *OIT*, accedido 12 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>.

A continuación, se ha realizado la elaboración de un cuadro con los Convenios más relevantes en materia de trabajo –que resguardan a los jóvenes–:

Tabla 1  
Cuadro de Convenios de la OIT respecto a la protección del empleo juvenil

CONVENIOS	FINALIDAD
<b>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</b>	Tiene como finalidad garantizar el derecho a los trabajadores de asociarse a organizaciones libremente y de manera legal, sin impedimento alguno. Para así poder fortalecer las bases del diálogo social en las sociedades.
<b>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</b>	Tiene como finalidad la protección al trabajador respecto de su derecho de sindicalización, y que aquel ejercicio no afecte su estabilidad en el empleo. Además, fomenta los puentes respecto al dialogo y que aquello sirva para establecer las condiciones de empleo mediante contratos colectivos.
<b>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</b>	Dicho Convenio estableció al trabajo forzoso u obligatorio como cualquier actividad que sea ejercida por el empleador bajo coerción y amenaza. Y el trabajador la ejecute en contra de su voluntad.
<b>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</b>	Este Convenio reforzó al anterior, teniendo como objetivo abolir el trabajo forzoso en todas sus formas y sin excepción alguna. Esto con la finalidad de evitar cualquier situación análoga a la esclavitud, servidumbre por deudas y la de gleba.
<b>C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)</b>	Esta normativa protege a los trabajadores menores de edad dentro de las empresas industriales ya sean privadas o públicas, esto mediante un examen médico de aptitud que avale su ingreso al empleo. De igual manera se deberá tener en ciertos casos revisiones periódicas a los menores que ingresen en dicho sector. Cuando se encuentren en un empleo considerado de alto riesgo se deberá realizar el examen médico de aptitud para dicha labor hasta la edad de los 21 años como mínimo. Y aquellos exámenes médicos no deberán ser gastos para los trabajadores o sus padres.
<b>C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)</b>	Esta normativa protege a los trabajadores menores de edad dentro de las empresas no industriales, y para tener trabajadores menores de edad deben realizar un examen médico de aptitud que avale su ingreso al empleo. Así mismo realizar periódicamente dichos exámenes. Cuando se encuentren en un empleo considerado de alto riesgo, dicho examen serán mínimo hasta los 21 años, sin que aquello resulte un gasto para el trabajador o padres.
<b>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</b>	La finalidad de dicho Convenio radica, en equiparar las desigualdades basadas en el género, en este caso, en lo que se refiere a la remuneración. Por lo tanto, los Estados partes deberán adecuar a sus legislaciones, sistema de fijación de remuneración, contratos colectivos entre otros. Inclusive se garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.
<b>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</b>	La finalidad del mencionado convenio, es evitar toda discriminación que pueda darse en el momento de acceder al empleo u medios de formalización profesional o cuando ocurra un trato diferenciado en el trabajo u ocupación. Pudiendo ser esta por motivos de raza, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen. Los estados miembros deben optar por la creación de políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación. Tener apoyo de organizaciones de empleadores, trabajadores y demás organizaciones en el fiel cumplimiento de las nuevas políticas, así como derogar norma contraria a lo antes mencionado. Y establecer un órgano nacional de control en cuanto a las políticas.
<b>C122- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)</b>	Uno de los objetivos es el de satisfacer el nivel de vida de los ciudadanos, mejorar el nivel de acceso al empleo, resolver el problema del desempleo y subempleo, y estimular el crecimiento y desarrollo de la economía. Por lo tanto se hace necesario la

	<p>creación de una política de trabajo que garantice el pleno empleo el cual se basa en: disponibilidad de trabajo para todas aquellas personas que se encuentren disponibles y en búsqueda de uno; que la labor sea lo más productivo posible; que la persona sea libre de elegir su empleo y que para aquello cuente con formación que le permita desarrollarse para así poner en práctica las habilidades y destrezas aprendidas, todo esto sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, ideología política, color entre otras.</p> <p>Además, los Estados deberán velar por el fiel cumplimiento de políticas y creación de programas – de ser necesario – que dirijan hacia la consecución del pleno empleo. Teniendo siempre en cuenta, mediante consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores.</p>
<b>C81- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)</b>	<p>Establecer un sistema de inspección de trabajo, para poder velar por el cumplimiento de las normas laborales y condiciones de empleo. Además, proteger los derechos laborales de los trabajadores, tales como remuneración, horarios, seguridad social, bienestar, empleo de menores entre otras. Y en caso de conocer sobre irregularidades o abusos poner en conocimiento de las autoridades legales pertinentes.</p>
<b>C142- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)</b>	<p>Los Estados partes tienen la obligación de velar por la igualdad de oportunidades y trato por parte de las agencias privadas a sus trabajadores, así mismo que las agencias no practiquen discriminación por razones de color, sexo, edad, etnia, discapacidad entre otras.</p> <p>Las empresas privadas deberán proporcionar servicio u programas que ayuden a los trabajadores que se encuentren en la búsqueda de acceder a un empleo.</p> <p>Así mismo se deberá velar que las agencias privadas garanticen a sus trabajadores, libertad sindical, salario digno, seguridad y salud en el empleo, seguridad social entre otros derechos.</p>
<b>Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)</b>	<p>En cuanto a la protección de los trabajadores, se establece que las agencias privadas no deben publicitar anuncios de empleos u ofertas de trabajo que tenga como resultado la discriminación basada en motivos de raza, edad, color, sexo, religión, opinión, discapacidad entre otras.</p>
<b>Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)</b>	<p>Esta Recomendación expresa que el servicio de empleo deberá recopilar información pertinente, así como los factores referentes al desempleo, modalidad, orientación profesional, oficios y profesiones referente a las necesidades de los mercados laborales. El servicio de empleo deberá también crear programas y políticas destinadas a la formación y orientación profesional.</p>
<b>Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)</b>	<p>Impulsa a los gobiernos a tomar medidas encaminadas a los sectores con mayores dificultades de acceder a un empleo duradero, y entre estos menciona a colectivo de los jóvenes, por tanto, invita a incentivar medidas referentes a la formación y orientación profesional, readaptación de cualificaciones que respondan a la demanda del mercado; un sistema de formación complementado con el sistema educativo y el mundo laboral. Además, de implementar medidas especiales para los jóvenes encaminadas a la contratación e inclusive a la formación, transición oportuna, y acceso al primer empleo.</p>
<b>Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136)</b>	<p>Los programas especiales, estarán dirigidos a todos los jóvenes en virtud de satisfacer las necesidades del desarrollo educativo, social, laboral y económico.</p> <p>Los mencionados programas deberán enfocarse en la juventud y así reforzar aspectos educativos, para poder insertarse en la economía mediante un trabajo remunerado y de igual manera en la sociedad.</p>
<b>Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)</b>	<p>Dicha recomendación se refiere al impulso y apoyo que deben dar los estados miembros en la parte legal, económica y de políticas de públicas, para la facilidad de creación de emprendimientos, y sostenibilidad de pequeñas y medianas empresa ya constituidas, esto con la finalidad de que puedan desarrollarse en un marco de oportunidades junto con las empresas nacionales e internacionales. Lo cual ayudará a que se creen plazas de empleo pleno y productivo y duradero para las personas.</p>

	Además, menciona los incentivos a ciertas categorías de personas en las que se encuentran incluidos los jóvenes.
<b>Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)</b>	Se deberá crear una política que coadyuve el pleno empleo mediante los medios idóneos, y deberá incluir la formación y orientación profesional. Así mismo se deberá fomentar medidas especiales que se dirijan con especial énfasis a categorías específicas a las cuales se les dificulte acceder y mantener un empleo duradero como son: trabajadores jóvenes, mujeres, personas de edad, diversidad funcional, migrantes, y desempleados de larga duración. Todo miembro del presente Convenio se encuentra en la obligación de cubrir las contingencias, mismas que van dirigidas a todas las personas que se encuentren en busca de un empleo y que debido a la falta de este tengan pérdidas. Para la efectiva protección en caso de desempleo se aplicarán regímenes contributivos, no contributivos, o mixtos. Es obligación de los miembros reconocer prestaciones sociales a los jóvenes que han culminado su formación profesional, estudios o servicio militar obligatorio.
<b>C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)</b>	Se debe contar con un servicio sin coste para los trabajadores migrantes y así poder proporcionarles cualquier información que soliciten. Que reciban un trato igualitario, sin discriminación por motivo de raza, sexo, religión, nacionalidad lo cual pudiera afectar su remuneración, horas de trabajo, edad de admisibilidad al empleo, derecho a afiliación de organizaciones sindicales, contratos colectivos, vivienda, seguridad social.
<b>C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)</b>	Los Estados partes deberán coordinar con los pueblos interesados el respeto eficaz de los derechos laborales de los trabajadores principalmente en lo relativo a sus contrataciones y condiciones de empleo. Es obligación de los estados brindarles los mismos beneficios de orientación, formación y capacitación profesional a los pueblos interesados.

Fuente: OIT. Elaboración propia

De los Convenios citados se puede establecer que, en el sistema internacional de normas laborales se encuentra plasmado la protección de los jóvenes.

Entendiendo a los convenios como principios y directrices en materia de trabajo que permiten confluir en el ordenamiento laboral de los países que ratifican los instrumentos o que, en su defecto se someten a la sumisión de una Recomendación. Siendo las recomendaciones instrumentos de carácter netamente orientador al no ser vinculante.

En el cuadro elaborado todos los Convenios que se enuncian han sido ratificados por el Ecuador y a su vez las Recomendaciones se han sometido a sumisión.

En los instrumentos internacionales citados se han abordado temas dirigidos a los derechos de los jóvenes como colectivo vulnerable, creación de políticas de acceso a empleo, medidas orientadas a la contratación de jóvenes en un entorno propicio que los acerque a un trabajo decente, políticas o programas encaminadas a la formación profesional complementadas con el sistema educativo, igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a un empleo, respeto de los derechos laborales, políticas generales

entorno al trabajo, seguridad dentro del establecimiento, y fortalecimiento a las pequeñas y medianas empresas.

#### **4.2 Ámbito del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica**

La Organización Internacional de Juventud (OIJ) tuvo su creación en el año de 1992 y fue fundada en 1996. Actualmente se encuentra conformado por 21 países, entre ellos Ecuador.

El OIJ se centra en la cooperación internacional, sirve de guía a los Gobiernos referente a la creación de políticas y acciones en materia de juventud. Su objetivo general es el de satisfacer las necesidades e incluir a los jóvenes iberoamericanos como actores de cambio y transformación para lograr una sociedad inclusiva, solidaria y paz.<sup>145</sup>

En cuanto a Instrumentos Internacionales del Organismo es necesario precisar a la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (CIDJ) y su protocolo adicional firmado el 25 de octubre de 2016 por los Estados parte.

Cabe destacar que es el único Tratado Internacional que se centra de manera específicamente en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las personas jóvenes. Este fue firmado en España, en el año de 2005, entrando en vigor el 1 de marzo de 2008 y ratificado por Ecuador el 10 de noviembre de 2008.<sup>146</sup>

Dicho documento es orientador para el diseño e implementación de políticas, programas, proyectos e iniciativas en materia de juventud, con enfoque de derechos, que puede ser referenciado y aplicado tanto por los gobiernos como por las y los ciudadanos.

De allí su gran aporte al ejercicio de una ciudadanía integral fundamentada en el reconocimiento de las personas jóvenes como sujetos de derechos y acorde con las distintas realidades socioeconómicas, políticas, culturales y tecnológicas de la región.<sup>147</sup>

La presente Convención reconoce la necesidad que tienen todos los jóvenes de ser sujetos de derechos y el compromiso al cumplimiento de las garantías de sus derechos en todos los ámbitos.

---

<sup>145</sup> Secretaría General Iberoamericana, “El Sistema Iberoamericano. La Cooperación al servicio de la comunidad.”, *Secretaría General Iberoamericana*, 22, accedido 20 de agosto de 2021, [https://www.segib.org/informeCODEI/assets/Cap01.05\\_El\\_OIJ.pdf](https://www.segib.org/informeCODEI/assets/Cap01.05_El_OIJ.pdf).

<sup>146</sup> Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*, 1 de marzo de 2008, <https://oij.org/wp-content/uploads/2017/01/Convenci%C3%B3n.pdf>.

<sup>147</sup> Ibid.



En materia internacional la Convención sirve de directriz para la creación, formulación, y aplicación de políticas que vayan dirigidas al bienestar de todos los jóvenes.

En materia de empleo la Convención menciona el derecho que tienen todos los jóvenes, haciendo énfasis en la especial protección del colectivo.<sup>148</sup>

El artículo 26 numeral 2 de la norma internacional antes citada menciona el rol que deben cumplir los estados que han ratificado la Convención, el cual se lo traduce como garantes del colectivo mediante la creación de medidas que favorezcan y permitan a los jóvenes a capacitarse para poder acceder a un empleo o a la creación de este.<sup>149</sup>

Respecto de la obligación de los estados la Convención menciona que, mediante políticas o medidas legislativas, se debe incentivar a las empresas para promover actividades de inserción y calificación del colectivo juvenil en el mundo laboral.<sup>150</sup>

Aquella norma es imperante respecto la obligación estatal, donde se debe priorizar a los jóvenes, siendo necesario que aquellos puedan incorporarse al trabajo. Debido a que en la actualidad la población económicamente activa comprende en su mayoría a personas jóvenes.

Así mismo la CIDJ reitera su compromiso respecto a la igualdad de oportunidades y trato en algunos aspectos como la inserción, ingresos laborales, promoción y condiciones dentro del trabajo. Además de impulsar el primer empleo, capacitar laboralmente y que aquellos que se encuentren desempleados de manera temporal reciban una atención especializada.<sup>151</sup>

En concordancia con lo antes mencionado el Protocolo de la CIDJ exhorta a los Estados parte a crear políticas públicas, medidas de carácter administrativo, legislativa o de cualquier tipo que tenga la finalidad de garantizar la estabilidad laboral y la gama de derechos que comprende al trabajo, así como combatir la precariedad y suprimir la temporalidad.<sup>152</sup>

Así mismo el protocolo adicional menciona el compromiso de los Estados parte dirigido a jóvenes con discapacidad y quienes cuenten con doble vulnerabilidad en la

---

<sup>148</sup> Ibid., art. 26.

<sup>149</sup> Ibid., art. 26.

<sup>150</sup> Ibid.

<sup>151</sup> Ibid., art. 27.

<sup>152</sup> Ibid.

necesidad de implementar acciones afirmativas, medidas inmediatas que sean efectivas e idóneas para poder proteger los derechos de los jóvenes en dichas situaciones.<sup>153</sup>

Es importante mencionar que la igualdad de oportunidades parte de la igualdad material, la cual se refiere a aquella que busca una igualdad en la sociedad, es decir, que muchas es necesario equiparar mediante un tratamiento distinto a ciertos sujetos que se encuentran en desventajas con otros. En esta línea, Pérez Portilla acerca de la igualdad de oportunidades expresa que: “Desde el punto de vista procedimental involucra la remoción de los obstáculos o barreras”.<sup>154</sup>

Por tanto, en el caso del desempleo juvenil se requiere que, dentro de cualquier proceso de acceso u permanencia, se cuente con los medios idóneos que pudiesen equiparar cualquier desigualdad existente.

La autora Josefa Montalvo acerca de la igualdad de trato menciona que: “La igualdad de trato se traduce en el derecho que tienen tanto los hombres como mujeres a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona”.<sup>155</sup>

Esto quiere decir que la verdadera importancia radica en equiparar las desigualdades existentes, esto es, que todos se encuentren en una misma posición, que gocen de las mismas oportunidades y así poder suprimir las jerarquías.

En palabras de la Organización Internacional del Trabajo la protección contra la discriminación se traduce en un derecho humano fundamental e indispensable, el cual permite que los trabajadores puedan escoger de manera libre su puesto, y así poder desarrollar y potenciar sus habilidades.<sup>156</sup>

El enunciado antes mencionado se traduce en la premura de estabilizar las desigualdades que se encuentran presente en el colectivo al momento de introducirse al mundo laboral. Dada las diversas situaciones en las que se encuentran al acceder y encontrarse dentro de un empleo, conforme se mencionó cuando se abordó los problemas y factores de riesgo del acceso al empleo de los jóvenes en el acápite anterior.

---

<sup>153</sup> Ibid., art. 6, num. 7.

<sup>154</sup> Karla Pérez Portilla, *Principio de igualdad: Alcances y perspectivas*, Núm. 74 (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México / Consejo Nacional para prevenir la discriminación, 2005), 142.

<sup>155</sup> Josefa Montalvo Romero, “Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n° 40 (2007): 233.

<sup>156</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Igualdad de oportunidades y de trato”, *OIT*, accedido 29 de agosto de 2021, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>.

En la Constitución ecuatoriana también se incorpora el principio de igualdad y no discriminación al expresar que todos los ciudadanos tienen los mismos derechos, obligaciones, y oportunidades. Y que nadie puede ser discriminado por las siguientes razones:

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.<sup>157</sup>

Dicho mandato, pretende poder llegar a una igualdad real en todos los aspectos, incluido el laboral. El cual nace del preámbulo del instrumento referente al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –artículo 24–.

Conforme a la CIDJ Los jóvenes gozan de los mismos derechos laborales que los trabajadores adultos, como el derecho a la sindicalización, además de la protección respecto a una justa remuneración, empleo en condiciones adecuadas, seguridad contra riesgos laborales, integridad física y psicológica.<sup>158</sup>

La Organización de Trabajo en el informe “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020” menciona que:

la mala calidad de los empleos de muchos jóvenes se manifiesta en las condiciones de trabajo precarias, la falta de protección jurídica y social, y las limitadas oportunidades de formación y de progresión profesional. El hecho de que tres de cada cuatro trabajadores jóvenes en todo el mundo estuvieran ocupados en la economía informal en 2016 pone de relieve la magnitud del problema.<sup>159</sup>

Los jóvenes son mayormente propensos a sufrir de contrataciones que no se ajustan al marco legal, y muchas veces aquellos aceptan laboral en dichas condiciones por miedo de perder la oportunidad de ganar experiencia. Si bien, las empresas suelen solicitar altos niveles de experiencia para mejorar el nivel de producción, pero en diversas ocasiones se termina segregando a la población juvenil a tener la oportunidad de acceder a un empleo.

---

<sup>157</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, 12, art. 11.

<sup>158</sup> Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*, art. 27.

<sup>159</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020”, OIT, 2020, 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737662.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf).

Los jóvenes se encuentran en una etapa de transición, que viene consigo con un sinnúmero de cambios, y poder ingresar al ámbito laboral no es la excepción. La necesidad de poder ser autónomos y desarrollar habilidades que han adquirido en el transcurso de su formación es lo que impulsa a caer en empleos precarios e informales.

La CIDJ establece la garantía de políticas y normas que deben desarrollar los Estados que forman parte de la Convención, en entorno a la protección de las mujeres jóvenes contra cualquier forma de discriminación laboral.<sup>160</sup>

Uno de los problemas a nivel mundial es que los jóvenes están formando parte de la economía activa, pero con trabajo no remunerado, y usualmente es el caso de las mujeres. Según datos las mujeres jóvenes tienen mayor probabilidad de ser *ninis*<sup>161</sup>, a diferencia de los hombres jóvenes.<sup>162</sup>

Es imperante que los estados tomen en cuenta el mandato de la Convención cuando se refiere a creación de políticas y normas que protejan a las mujeres de toda discriminación en el ámbito laboral.

De acuerdo con las estadísticas las mujeres y en el caso que nos acontece las jóvenes están en una situación de desventaja debido al género.

Y es que el sistema patriarcal está inmerso en ámbitos como el trabajo, donde su estructura dificulta que las mujeres puedan acceder e inclusive permanecer en un empleo. Muchas veces aquella se encuentran en trabajos no remunerados como el de servicio doméstico.

También suelen tener sueldos más bajos que sus compañeros varones, se las discriminan al momento de poder postular a mejores puestos, son acosadas laboralmente entre otras situaciones.

De acuerdo con unas *infostories* realizadas por la Organización Internacional del Trabajo respecto a la brecha de género en el empleo se constata que la participación de las mujeres dentro del ámbito laboral a nivel mundial se aproxima al 49 %. Y los hombres que se sitúan en el 75 %. Lo que se traduce en una diferencia de 26 %, variando en algunas regiones, ya sea siendo aún más elevada, en algunos países donde superan el 50 %.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup> Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*, art. 27, num. 6.

<sup>161</sup> Jóvenes que no se encuentran cursando los estudios, y tampoco se encuentran laborando.

<sup>162</sup> Organización Internacional del Trabajo, "Tendencias mundiales", 1.

<sup>163</sup> Organización Internacional del Trabajo, "La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?", *OIT*, 2018, <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>.

La inclusión laboral de la fuerza de las mujeres en general es de suma importancia, de los datos estadísticos se aprecia que esto no solo es un problema que se encuentra inmerso en determinada región, si no a nivel mundial, pudiéndose acentuar en algunos países ya sea por los cuestiones políticas, sociales, culturales, económicas entre otras.

Esto no solo afecta a las mujeres en cuanto a su realización personal, sino que también tiene repercusiones en su economía, y la de las personas que dependen de ella. Debido a que algunas son madres solteras o el sustento de su familia.

Otro de los derechos que reconoce la presente norma internacional en materia juvenil es la protección de la protección social. La cual se dará en ocasiones como enfermedad, accidente laboral, invalidez y orfandad. Además de cualquier situación que afecte sus ingresos económicos ya sea por falta de empleo o disminución del mismo, y cuando su capacidad laboral disminuya progresivamente o sea definitiva.<sup>164</sup>

En este punto es imperante mencionar al economista y experto en desempleo William Beveridge, quien fue precursor de un modelo de sistema de seguridad social, mediante un informe que realizó denominado “Seguridad social y Servicios afines” en el que sentó bases referentes al bienestar social en Inglaterra. Vale expresar que aquello se dio en un contexto post guerra –Segunda Guerra Mundial– y que fue apoyado por el partido Laborista de aquella época.<sup>165</sup> Siendo el primer sistema unificado de seguridad social en el mundo.<sup>166</sup>

Siendo una obligación de los estados velar por el fiel cumplimiento de aquel derecho. El cual permita que todas las personas puedan estar protegidas ante cualquier adversidad derivada de circunstancias que menoscaben la calidad de vida de los seres humanos.

En este punto es indispensable dilucidar la diferencia entre seguridad social y seguro social, para sí tener una mayor comprensión de lo que se abordará en capítulos posteriores. Angélica Porras expresa que: “La seguridad social es un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida,

---

<sup>164</sup> Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*, art. 28.

<sup>165</sup> Chris Day, “The Beveridge Report and the foundations of the Welfare State”, *The national archives*, 7 de diciembre de 2017, [http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/brave\\_new\\_world/welfare.htm](http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/brave_new_world/welfare.htm).

<sup>166</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Responder a la crisis: Construir una protección social básica.”, *Trabajo*, n° 67 (2009): 2–47.

derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte”.<sup>167</sup>

Y a su vez Marcos Proaño menciona que el seguro social es entendido como: “sistema de protección contra las contingencias que da cobertura a la población que mantiene una relación laboral, y se encuentra financiada por los aportes de trabajadores, empleadores y Estado”.<sup>168</sup>

Se entiende entonces que la seguridad social es un derecho que busca la realización del ser humano en cuanto a una vida digna, es decir, que todas las personas puedan cubrir sus necesidades básicas como: alimentación, salud, educación entre otras.

En cambio, el seguro social es el mecanismo por el cual se materializa el derecho de la seguridad social. Esto a partir de programas o políticas encaminadas al bienestar de la población de determinada sociedad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa que además el derecho de la seguridad social no solo se centra en la persona de manera individual, sino que se extiende a los familiares de aquella.<sup>169</sup>

En el Ecuador la obligación del Estado es imperante, y es un derecho que se encuentra reconocido en la Constitución de la República en el artículo 3 numeral 1,<sup>170</sup> cuando menciona la obligación de garantizar la seguridad social como un derecho que carácter primordial, el cual además es un derecho fundamental.<sup>171</sup>

Así mismo el artículo 34 de la norma constitucional,<sup>172</sup> menciona que el derecho a la seguridad social tiene alcance a todas las personas, sea que se encuentren en relación laboral de dependencia o no, es decir, reconoce que este es un derecho exigible por parte de todos los ciudadanos debido a que es un deber y responsabilidad del Estado garantizarlo.

<sup>167</sup> Angélica Porras Velasco, “La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas”, *Foro, Revista de Derecho*, n° 24 (2015): 91.

<sup>168</sup> Marco Proaño Maya, *Seguridad social y sociedad democrática* (Quito: Americana, 2014), 85–86.

<sup>169</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948, [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf), art. 25.

<sup>170</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, art. 3.

<sup>171</sup> Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales*, trad. Ernesto Garzón (Madrid: Centros de Estudios Constitucionales, 1993), <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>. “Robert Alexy en su libro *Teoría de los Derechos Fundamentales* expresa que, ante un derecho fundamental, existe por lo general una norma válida de derecho fundamental, mismo que le da esta cualidad de derecho para que pueda activado por la persona.”

<sup>172</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, art. 34.

Vale mencionar que se incluye a las personas trabajadoras del hogar, lo cual es un avance, debido a que muchas veces las mujeres debido al sistema patriarcal que está presente en las sociedades no reconocen el trabajo del hogar como una labor por no ser remunerado. A través del seguro social se efectiviza el mencionado derecho, y la institución encargada de efectivizarlo es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La Convención Iberoamericana de los Jóvenes aborda tópicos como el derecho a la formación profesional,<sup>173</sup> el cual se traduce en la formación a lo largo del desarrollo laboral de cada joven, mismo que le permita poder incorporarse al mundo del trabajo.

En un diagnóstico y lineamiento realizado respecto del Futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe por parte de investigadores de la OIT en el 2017 se expresa que la formación profesional es entendida como el conjunto actividades que aportan la capacidad para adquirir la instrucción y aprendizaje necesario para poder desempeñar de la mejor manera la ocupación u ocupaciones que tengan en cualquier actividad laboral.<sup>174</sup>

Además, los Estados partes de la Convención deben garantizar que todos los jóvenes puedan acceder a la formación profesional sin discriminación alguna. Y crear políticas públicas financiadas para otorgar capacitación a los jóvenes con discapacidad con la finalidad de que se incorpore al empleo. Todo aquello para que puedan encontrarse en condiciones justas e igualitarias.

---

<sup>173</sup> Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*, art. 29.

<sup>174</sup> Organización Internacional del Trabajo, *El futuro de la formación profesional en América Latina y El Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. (Montevideo: Organización Internacional del Trabajo, 2017), 7, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_568878.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_568878.pdf).





## Capítulo tercero

### Medidas de acción afirmativa para el acceso laboral de los jóvenes

En el último capítulo se abordará la institución jurídica de la acción afirmativa, realizando un análisis crítico de su funcionamiento dentro del derecho, sus características, y viabilidad, para posterior descender en el estudio de las acciones afirmativas en la esfera laboral de los jóvenes, es decir, identificar el desarrollo que tiene actualmente en el Ecuador en cuanto a la garantía del acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado; y analizar las acciones afirmativas desarrolladas desde las políticas públicas en los últimos años, y conforme la realidad jurídica ecuatoriana, visibilizando el alcance de dichas acciones y protección de los derechos laborales del colectivo.

Descendiendo en el estudio de un cambio de paradigma que trae implícitos lineamientos referentes a la importancia del fortalecimiento de la formación profesional de los jóvenes en el sector privado para alcanzar un empleo digno.

#### 1. ¿Qué es una medida de acción afirmativa?

Antes de empezar a analizar el tema principal, es imperante abordar el principio de igualdad y no discriminación, el cual se encuentra íntimamente ligado a la acción afirmativa, debido a que la finalidad de la segunda institución es la de actuar ante cualquier tipo de discriminación o desigualdad que se pudiese presentar a un grupo en específico, resarcido así la igualdad material. Además, de ser columna vertebral de las actuaciones estatales que coadyuvan a la justicia en una sociedad.

Desde el ámbito internacional la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 7 establece que, todas las personas son iguales ante la ley y gozan de la misma protección ante cualquier acto que se constituya en discriminación,<sup>175</sup> así mismo el artículo 23 numeral 1 de la norma menciona se realiza el reconocimiento al derecho al trabajo y la protección contra el desempleo.<sup>176</sup>

La Corte Interamericana de Derechos Humanos – en adelante CIDH – respecto del principio de igualdad y no discriminación establece:

---

<sup>175</sup> ONU Asamblea General, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948, art. 7.

<sup>176</sup> *Ibid.*, art 23, num. 1.

88. El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias.<sup>177</sup>

Así mismo, la Corte sitúa al principio de igualdad y no discriminación dentro de la esfera protectora de los derechos inherentes al ser humano en todo ámbito, y propugna la obligación que tiene el Estado de combatir ya sea mediante eliminación, regulación, o creación de normas que equiparen desigualdades existentes.

En el caso *Yatama vs. Nicaragua* en cuanto el principio de igualdad se menciona:

185. [...] los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. Es discriminatoria una distinción que carezca de justificación objetiva y razonable.<sup>178</sup>

En este sentido la Corte sigue la misma línea argumentativa mencionada en la cita anterior, sin embargo, adiciona un análisis dirigido hacia la realización no solo de la igualdad formal sino a la efectivización de la igualdad material o real, misma que se coadyuva implementando medidas afirmativas que aseguren la igualdad de todos.

Asimismo, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha desarrollado varias concepciones del principio de igualdad y no discriminación. La primera en virtud de la prohibición de un trato arbitrario, es decir, encaminada a evitar la exclusión, distinción o trato preferente, y la segunda dirigida a la igualdad real o de facto frente a los grupos históricamente discriminados.<sup>179</sup>

Siendo importante abordar en este punto las dimensiones del principio de igualdad para así tener un mayor entendimiento de cuando se activan las medidas de acciones afirmativas.

Respecto a su primera dimensión, esto es, la igualdad formal, aquella se dirige el trato igualitario que deben tener todas las personas ante la ley, siempre que se encuentren

---

<sup>177</sup> Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03: condición jurídica de los migrantes indocumentados*, 2003, párr. 88, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>.

<sup>178</sup> Corte IDH, “Sentencia de 23 de junio de 2005 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)”, *Caso Yatama Vs. Nicaragua*, 23 de junio de 2005, párr. 185, [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_127\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_127_esp.pdf).

<sup>179</sup> Comisión IDH, “Informe No. 81/13 (Caso 12.743)”, *Homero Flor Freire*, 4 de noviembre de 2013, párr. 92, <https://oas.org/es/cidh/decisiones/corte/12743FondoEs.pdf>.

en las mismas situaciones, es decir, las normas deben ser aplicadas de manera imparcial.<sup>180</sup>

Y cuando nos referimos a la dimensión material del principio de igualdad, se debe citar la interpretación extensiva que realiza la CIDH. Donde reconoce que existen desigualdades estructurales de ciertos grupos en una sociedad, los cuales merecen la toma de medidas afirmativas para su equiparación.<sup>181</sup>

Teniendo presente que se estará ante un trato diferenciado cuando este resulte insuficiente para equilibrar la circunstancias que menoscaben el goce o ejercicio de los derechos del grupo en desventaja. Además, de tener en consideración que aquella es necesaria para la toma de políticas públicas orientadas al ejercicio de los derechos.<sup>182</sup>

Es menester mencionar que, la Constitución de Ecuador en su artículo 11 numeral 2 expresa que, todas y todos los ciudadanos son iguales, y deben disfrutar de los mismos derechos, deberes y oportunidades.<sup>183</sup> Prohibiendo así, cualquier práctica de discriminación que pueda menoscabar los derechos de las personas, por tanto, ante la vulneración de los derechos de un colectivo las acciones afirmativas se activan con la finalidad de cambiar o modificar situaciones que mermen los derechos de grupos excluidos, para así alcanzar el pleno goce de sus derechos mediante la equiparación de la igualdad.<sup>184</sup>

La doctrina establece a la acción afirmativa como un conjunto de medidas de carácter temporal sobre un colectivo en específico, con la finalidad de poder revertir la desigualdad que viven en uno o varios aspectos de sus vidas.<sup>185</sup>

---

<sup>180</sup> Rodrigo Xavier Campaña Hurtado y Christian Xavier Galarza Castro, “El principio de igualdad formal en las personas extranjeras y el acceso a las acciones constitucionales”, *UNEMI*, n° 40 (13 de septiembre de 2022): 97, doi:10.29076/issn.2528-7737vol15iss40.2022pp96-103p.

<sup>181</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos.”, n° 185 (12 de febrero de 2019): 33, <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>.

<sup>182</sup> Ibid.

<sup>183</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, art. 11.

<sup>184</sup> Universidad Nacional y Gerardo Durango Álvarez, “Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia”, *Revista de Derecho*, n° 45 (2016): 141, doi:10.14482/dere.45.7975.

<sup>185</sup> Naciones Unidas, “Prevención de la discriminación: El concepto y la práctica de la acción afirmativa”, *ONU*, 2002, 4, [https://digitallibrary.un.org/record/467997/files/E\\_CN.4\\_Sub.2\\_2002\\_21-ES.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/467997/files/E_CN.4_Sub.2_2002_21-ES.pdf).

En palabras de Mario Santiago Juárez, las medidas de acción afirmativa son medidas favorables encaminadas a determinado grupo de personas, sin afectar de forma directa al resto de individuos.<sup>186</sup>

En el ámbito del derecho internacional respecto a las medidas de acciones afirmativas se establece:

100. En ocasiones, la implementación de medidas especiales de protección y promoción de la igualdad -entre las que se encuentran las denominadas medidas de acción afirmativa- son el tipo de acción de garantía indicada para asegurar el acceso y ejercicio de ciertos derechos por sectores que son víctimas de situaciones de desigualdad estructural o procesos históricos de exclusión. La idea de la utilización de medidas especiales de protección contra la discriminación ha sido ampliamente aceptada por el sistema internacional y regional de derechos humanos.<sup>187</sup>

De lo antes citado se deduce que las medidas de acción afirmativa se encuentran plasmadas dentro del desarrollo jurisprudencial del derecho internacional, encaminadas a la implementación y aplicación de estas ante escenarios donde se pretenda o menoscabe los derechos de las personas, tratando de corregir las desigualdades y restaurar su goce efectivo.

La justificación de las medidas de acción afirmativa tiene su fundamento en ser implementadas para lograr el alcance de los derechos que se encuentran menoscabados para ciertos grupos de personas, teniendo como característica la temporalidad, es decir, pueden ser suprimidas una vez que se logre el objetivo por el cual fueron adoptadas. Y no se consideran discriminatorias siempre que, no realice distinción de derechos con otros actores de la sociedad.<sup>188</sup>

Una vez analizada las medidas de acción afirmativa y conocido sus características, descenderemos al estudio de estas medidas a favor del colectivo juvenil como mecanismos de protección ante las desigualdades existentes, para posterior analizarlas de manera detalladas.

---

<sup>186</sup> Mario Santiago Juárez, *Igualdad y acciones afirmativas*, 399 (Ciudad de México: Universidad Autónoma de México / Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007), 197, <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/928/1/CONAPRED-025.pdf>.

<sup>187</sup> Organización de los Estados Americanos, *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas* (Washington, DC: OEA, 2007), 44, <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/Informe%20Acceso%20a%20la%20Justicia%20Español%202007.pdf>.

<sup>188</sup> Organización de las Naciones Unidas, “Los Principios de Limburg sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, *Universidad Nacional de la Plata*, 1986, <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-principios-de-limburg-sobre-la-aplicacion-del-pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-2.pdf>.

### **1.1 La población juvenil como beneficiaria de acciones afirmativas en el ámbito laboral**

Como ya se ha mencionado los jóvenes se encuentran reconocidos en la Constitución dentro de la esfera de los grupos de atención prioritaria, sin embargo, han tenido escasa participación en la toma de políticas. En lo que refiere al ámbito laboral, se ha verificado que son el colectivo con mayor índice de desempleo, triplicando la tasa de los adultos, lo cual ha permanecido durante décadas, ocasionando efectos negativos como, exclusión laboral, económica y social. Visibilizando así que, el objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas no ha sido posible cumplirse en la actualidad –año 2024–.

En el caso del colectivo las prácticas discriminatorias son variadas, por mencionar alguna de ellas, en el ámbito laboral no todos los jóvenes gozan de las mismas oportunidades y tratos al momento de acceder a un empleo, mucho menos, cuando se encuentran ya inmerso en uno.

Así mismo los estereotipos respecto de inexperiencia, irresponsabilidad, desorden, corta vida de instrucción profesional entre otras, hacen que su paso sea complejo y agobiante.

Ante este escenario es importante mencionar el rol garantista que tiene el Estado con los ciudadanos que no se encuentren gozando de sus derechos con plenitud, además del desarrollo internacional la cual es una obligación para los Estados partes al momento de enfrentarse con situaciones homogéneas. Por aquello se puede mencionar que:

Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que se debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.<sup>189</sup>

De lo antes mencionado, se colige que el rol del Estado debe ser el de proteger a grupos determinados que se encuentren en situación de vulnerabilidad, o que en su defecto no puedan accionar el ejercicio de sus derechos, inclusive cuando se encuentren ante estructuras creadas por terceros que favorezcan la desigualdad, siendo allí cuando las medidas de acciones afirmativas deben ser implementadas para restaurar el equilibrio.

---

<sup>189</sup> Corte IDH, “Sentencia de 26 de febrero de 2016 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)”, *Caso Duque Vs. Colombia*, 26 de febrero de 2016, párr. 92, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_310\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf).

Por ende, se ha verificado a los jóvenes como personas que pueden llegar a tener una doble o hasta triple vulnerabilidad, situación que es importante para aplicar preceptos desarrollados en materia internacional de derechos humanos.

Sin olvidar que es el Estado quien tiene la obligación de gestionar el incremento, la distribución y reorganización de los recursos en interés de los grupos que por su desigualdad y desventaja de insertarse en la sociedad no logren ejercer sus derechos.<sup>190</sup>

En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil menciona:

289. [...] Por lo tanto, la Corte ordena al Estado que, en el plazo máximo de dos años a partir de la notificación de esta Sentencia, diseñe y ejecute un programa de desarrollo socioeconómico especialmente destinado para la población de Santo Antônio de Jesús, en coordinación con las víctimas y sus representantes. (...) Dicho programa debe hacer frente, necesariamente, a la falta de alternativas de trabajo, especialmente para las y los jóvenes mayores de 16 años y mujeres afrodescendientes que viven en condición de pobreza. El programa debe incluir, entre otros: la creación de cursos de capacitación profesional y/o técnicos que permitan la inserción de trabajadoras y trabajadores en otros mercados laborales, como el comercio, el agropecuario, la informática, entre otras actividades económicas relevantes en la región; medidas orientadas a enfrentar la deserción escolar causada por el ingreso de menores de edad al mercado laboral, y campañas de sensibilización en materia de derechos laborales y riesgos inherentes a la fabricación de fuegos artificiales.<sup>191</sup>

Por tanto, las condiciones a la que los jóvenes se ven expuestos no solo ponen en consideración al colectivo su característica respecto a su vulnerabilidad, sino que, además menciona la importancia que tiene la educación, y formación adecuada, así como la adopción de medidas encaminadas al debido reconocimiento de los derechos laborales los cuales precautelen su integridad en un sentido amplio.

En otro extracto de la sentencia antes citada en líneas anteriores, se manifiesta:

Sin embargo, de las pruebas aportadas por el Estado no se desprende el impacto específico que pueden haber tenido las políticas públicas de los últimos 20 años en el municipio en que sucedieron los hechos en favor de las personas que trabajan en la fabricación de fuegos artificiales.<sup>192</sup>

---

<sup>190</sup> Ernesto Ottone, “Las nuevas dimensiones de la igualdad”, en *Osadía de la Prudencia, un nuevo sentido del progreso*, de Crisóstomo Pizarro y Ernesto Ottone, vol. 40 (Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, 2003), 159, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-5.pdf>.

<sup>191</sup> Corte IDH, “Sentencia de 15 de julio de 2020 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)”, *Caso Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil*, 15 de julio de 2020, párr. 289, [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf).

<sup>192</sup> *Ibid.*

Por tanto, no basta con implementar una serie de políticas públicas en determinado colectivo si estas no serán debidamente evaluadas, es decir, el órgano competente debe realizar la fiscalización/evaluación para así, corroborar si las acciones correspondieron en mitigar la identificación de problema por el cual fueron formuladas, o en su defecto necesitan de la iniciación de nuevas políticas.

En este punto, la Constitución de la República del Ecuador reconoce a los jóvenes como ese pilar fundamental, a la cual deben de encaminar acciones que aseguren su participación en todos los ámbitos.

Definiéndolos, además, como actores estratégicos, que forman parte del desarrollo de una sociedad en el ámbito social, político, y económico. Garantizándoles una gama de derechos incluido el trabajo en condiciones justas y dignas, mediante la creación de medidas.<sup>193</sup>

Lo cual implica acceder en igualdad de condiciones a un empleo, estabilidad dentro del mismo, participación a través de formación y capacitación.<sup>194</sup>

Luego de haber analizado la necesidad de creación de las medidas de acción afirmativa a favor del colectivo y la obligación del Estado respecto de las mismas, es menester descender en el estudio de estas medidas en el siguiente subtítulo desde dos perspectivas: el primero referente a las políticas públicas, y el segundo desde la realidad jurídica que corresponde a los derechos de los jóvenes.

## **2. ¿Cuáles son las medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado?**

Es importante mencionar que, de las formas en que la Constitución establece la realización de la igualdad real para los ciudadanos, es mediante las medidas de acción afirmativa, conforme se establece en su artículo 11 numeral 2, párrafo último, en concordancia con el numeral 8, en la que se manifiesta que la progresividad de los derechos puede desarrollarse desde las políticas públicas y las normas.

Conforme el último censo del año 2022 los jóvenes de entre 20 y 29 años de edad correspondía a 2.843.080 de los cuales solamente 2.141.252.<sup>195</sup> Esto quiere decir que, el

---

<sup>193</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, art. 39.

<sup>194</sup> *Ibid.*, art. 329.

<sup>195</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo Ecuador”, 2022.

24, 69 % se encontraba por fuera del sistema educativo. Adicional los jóvenes que no estudian ni trabajan tuvieron una tasa del 24,1 %.<sup>196</sup>

Por tanto, la educación es pilar fundamental en el desarrollo integral de los jóvenes, así como también la seguridad de que podrán tener un mayor grado de oportunidad laboral a la hora de encontrar un empleo.

María Antonia Gallart, menciona que la baja escolaridad y la falta de aquella derivan en una precaria inserción laboral. Además, de ser necesaria a lo largo de la vida de la persona, con la intención de que así formen parte activa de la sociedad eliminando generacionalmente la pobreza.<sup>197</sup>

Es por esto, que a continuación se identificará las políticas públicas que se encuentran implementadas en el Ecuador en el sector privado, y las normas que traen consigo acciones afirmativas para el colectivo juvenil en materia laboral dentro del sector privado.

A continuación, se empezará analizando la medida de acción afirmativa desde la política pública “empleo joven” referente a los jóvenes en el sector privado, verificando su estructura, logros y contrarrestándolos con estadísticas obtenidas de la fuente del INEC.

## **2.1 Acciones afirmativas desde las políticas públicas**

Antes de iniciar con el desarrollo, es pertinente incoar la definición de política pública, en palabras de André Noël Roth, en su libro “Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación” expresa que, las políticas públicas son entendidas como la toma de decisiones por parte de un actor llamado Estado, y que en base a formulación de acciones y plena voluntad tienen como finalidad realizar cambios en los comportamientos de los sujetos dentro de la sociedad.<sup>198</sup>

Carlos Salazar las define como: “[...] el conjunto de sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones consideradas socialmente como problemáticas”.<sup>199</sup> Y en esa misma línea Vargas Velázquez menciona que son: “[...] el conjunto de sucesivas

---

<sup>196</sup> La Hora, “Tres oportunidades se abren para el empleo juvenil”.

<sup>197</sup> María Antonia Gallart, “Los cambios en la relación escuela- mundo laboral”, *Revista Iberoamericana de Educación*, n° 15 (1997): 169.

<sup>198</sup> Andre-Noël Roth Deubel, *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*, 1. ed (Bogotá: Aurora, 2002), 19, [https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth\\_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf](https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf).

<sup>199</sup> Carlos Salazar Vargas, *Políticas públicas* (Puebla: Konrad Adenauer Stiftung, 2016), 28, [https://dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2020/04/politicas\\_publicas\\_kas\\_honduras.pdf](https://dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2020/04/politicas_publicas_kas_honduras.pdf).



iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas y que buscan la resolución de las mismas o llevarlas a niveles manejables”.<sup>200</sup>

No menos importante es lo que señala Ramiro Ávila Santamaría cuando expresa que, las políticas públicas se derivan del poder que goza el ejecutivo para emitir las, con la finalidad de organizar el estado, y administrar los recursos públicos.<sup>201</sup>

En esta línea, Cidar Vargas menciona que, las políticas públicas son medidas que inician su proceso con la identificación por parte del gobierno de una problemática de gran relevancia, lo que involucra la formulación de decisiones y evaluación de los resultados en cuanto a su efectivización, es decir, si se logró eliminar o minimizar el problema.<sup>202</sup>

Con la Constitución de 2008, el Ecuador reconoció a los jóvenes dentro del grupo de atención prioritaria, y obliga al Estado a insertarlos en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral, garantizando mediante políticas públicas el acceso al trabajo en condiciones dignas y justas.

En este sentido el ejerciendo la rectoría de las políticas públicas está a cargo de los ministros y ministras de acuerdo a su área. Siendo así que, en materia laboral el ente rector de políticas laborales es el Ministerio de Trabajo.

El Plan Nacional de Desarrollo, es la directriz que tiene el gobierno que se encuentre de turno para establecer sus objetivos dentro de su período, de acuerdo con la Constitución este debe presentarlo anualmente ante el Concejo de Planificación, así mismo todos los programas, políticas y proyectos públicos deberá ir encaminados al Plan.

El Plan Nacional del Buen Vivir, que estuvo en vigencia en el período 2017-2021, tenía entre sus objetivos la inserción de los jóvenes en el ámbito público y privado mediante alianzas.

A continuación, se identificará y analizará las políticas laborales más recientes destinadas al colectivo juvenil en el sector privado. No sin antes mencionar en palabras de Elisa Lanas que, las políticas de empleo son actuaciones directas hacia la reducción –

---

<sup>200</sup> Alejo Vargas Velásquez, *Notas sobre el Estado y las políticas públicas* (Bogotá: Almudena, 1999), 57.

<sup>201</sup> Ramiro Ávila Santamaría, “En defensa del neoconstitucionalismo transformador”, *Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador*, 2012, 18, <https://www.uasb.edu.ec/wp-content/uploads/2021/04/Ramiro-Avila-Neoconstitucionalismo.pdf>.

<sup>202</sup> Cidar Vargas Arévalo, “Análisis de las Políticas Públicas”, *Perspectivas*, n° 19 (19 de junio de 2007): 128.

temporal – de desempleados y personas con ánimo de trabajar y que estas se den en condiciones dignas.<sup>203</sup>

### 2.1.1 Política pública Empleo Joven

La política laboral Empleo Joven estuvo expedida mediante decreto ejecutivo Nro. 516 de fecha 20 de septiembre de 2018, y tuvo como finalidad la creación de plazas de trabajo en el sector privado dirigida a jóvenes mediante el incentivo de asignaciones financieras a las empresas que se acogieran al proyecto. Su rectoría estuvo a cargo del Ministerio de Trabajo, así como el reembolso a través de la figura de convenios en virtud de la autorización recibida por parte del Ministerio Economía y Finanzas.<sup>204</sup>

Mediante acuerdo ministerial MDT-2018-0207, de fecha 05 de octubre de 2018 se expide la norma técnica de implementación y ejecución del proyecto de inversión pública “Empleo Joven”, con el objetivo de alcanzar 60.000 nuevas plazas de empleo para jóvenes en el lapso de 4 años.<sup>205</sup> Es decir, el proyecto tendría una durabilidad de 77 meses, teniendo su vigencia hasta diciembre del año 2022.

La norma técnica antes mencionada describía particularidades como: el tipo de contratación de los jóvenes, el cual debía ser mediante contrato indefinido con período de prueba; requisitos mínimos de selección, como el tener la edad mínima de 18 y máxima de 26, requisito que no se encontraba acorde con la ley de juventud de aquella época, debido a que la normativa denomina ser joven a quienes se encuentran en el rango etario de 18 a 29 años de edad.

Así mismo, había una incompatibilidad en cuanto a la edad con el Código de Trabajo –art. 34, num. 1– antes de su reforma.<sup>206</sup> Además, de no contar con más de 12 aportaciones continuas, y educación básica completa.

---

<sup>203</sup> Elisa Lanas Medina, “Políticas activas de empleo juvenil en el Ecuador”, *CAP Jurídica Central*, n° 1 (2016): 412, doi:<https://doi.org/10.29166/cap.v1i1.1938>.

<sup>204</sup> Ministerio del trabajo, “Manual normativo: Empleabilidad juvenil y pasantías”, *MDT*, 12, accedido 18 de mayo de 2023, [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/Manual-Empleabilidad-Juvenil\\_V5.pdf?x42051#:~:text=%2D%20El%20contrato%20de%20trabajo%20juvenil,garantizar%20el%20acceso%20al%20primer.](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/Manual-Empleabilidad-Juvenil_V5.pdf?x42051#:~:text=%2D%20El%20contrato%20de%20trabajo%20juvenil,garantizar%20el%20acceso%20al%20primer.)

<sup>205</sup> Ecuador, Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0207, 5 de octubre de 2018, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0207-EXPEDIR-LA-NORMA-TECNICA-DE-IMPLEMENTACION-Y-EJECUCION-DEL-PROYECTO-DE-INVERSION-PUBLICA-EMPLEO-JOVEN.pdf?x42051>.

<sup>206</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de las Juventudes*.

Para acceder a este proyecto el joven debía estar inscrito mediante la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), llenas datos personales, crear usuario, subir hoja de vida, dar clic en empleo joven y aplicar a la oferta laboral que se adecuara al perfil.

En este punto es importante mencionar que inicialmente el objetivo de esta política iba dirigida a crear espacios de empleos más seguros para el colectivo en cuanto a la estabilidad en consecuencia al incentivo que otorgaban a las empresas que formaran parte de esta política, estaba condicionada a gozar de estabilidad, en virtud que durante los primeros dos años no podía ser despedido injustificadamente, y en caso de hacerlo la empresa deberá devolver el incentivo económico en el plazo de 30 día al Ministerio de Trabajo.

La política “empleo joven” respondía a una política activa de empleo público, la cuales se caracterizan por constituir un conjunto de programas que pueden ejecutarse a través de diversos instrumentos con la finalidad de reducir la desventaja ocupacional que tienen ciertos grupos sociales.<sup>207</sup>

El proyecto tendría variables que coadyuvarían a la consecución de lograr la disminución del desempleo del colectivo. Mediante noticia del Ministerio de Trabajo se mencionó que para inicios del año 2020 se habían suscrito 1825 convenios, lo que equivalía a 5.800 jóvenes laborando a nivel nacional.<sup>208</sup>

A pesar de tener una proyección positiva inicialmente, el escenario a fines de 2020 fue distinto, el informe de gestión concerniente al período enero-diciembre 2020 en relación al Proyecto de Inversión Pública ‘Empleo Joven’ expedido por el Ministerio de Trabajo,<sup>209</sup> evidencia que el plan gubernamental comenzó con una proyección presupuestaria determinada para el cumplimiento de sus fines inherentes, pero que las autoridades decidieron disminuir el financiamiento por motivaciones que no expusieron en el documento.

---

<sup>207</sup> Norma Samaniego, *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina* (Santiago de Chile: Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe, 2002), 14, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/49324751-de86-41ea-aab8-251a968c9ec2/content](https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/49324751-de86-41ea-aab8-251a968c9ec2/content).

<sup>208</sup> Ministerio del Trabajo, “Ministerio de Trabajo entrega certificados E-Learning a jóvenes beneficiarios de Empleo Joven en Palora”, *Ministerio del Trabajo*, accedido 30 de mayo de 2023, <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-de-trabajo-entrega-certificados-e-learning-a-jovenes-beneficiarios-de-empleo-joven-en-palora/>.

<sup>209</sup> Ministerio de Trabajo, “Informe de Gestión Enero-Diciembre 2020”, *Ministerio del Trabajo*, 2020, [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/INFORME-PROYECTO-EMPLEO-JOVEN\\_compressed.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/INFORME-PROYECTO-EMPLEO-JOVEN_compressed.pdf?x42051).

Esto se constituye en un ejemplo de cómo muchos discursos políticos son insuficientes si es que no se concretan en la ejecución real de políticas públicas, y también ilustra como los principios jurídicos –y las medidas de acción afirmativas que se desean implementar en consecuencia– pueden ser soslayados por falta de voluntad de quienes presiden los organismos estatales, siendo que el Proyecto de Inversión Pública ‘Empleo Joven’ resultó en un total fracaso con respecto a las metas que se habían establecido previamente.

La economía y la voluntad política –y la de los grupos predominantes especialmente–, determinan la eficacia o ineficacia en el tiempo de la verificación de los derechos, por lo que las políticas orientadas a los jóvenes –como grupo de atención prioritaria– requieren de un cambio de paradigma que permita la inclusión en la participación de los recursos públicos.

Y es que, la Constitución de la República del Ecuador no ha preceptuado que existan conjuntos humanos más relevantes entre los que constituyen los grupos de atención prioritaria, y no obstante en la praxis del Derecho –e incluso en la legislación– se ha otorgado preferencia para normar a favor de algunos de ellos y se ha soslayado a otros.

Aunque el escenario referente a la implementación del programa – empleo joven– buscaba cristalizar la inserción y estabilidad de los jóvenes beneficiarios en el sector privado, este llegó a su fin antes de lo previsto conforme comunicado del Ministerio de Trabajo –diciembre del año 2021– debido a la falta de asignación de presupuesto por parte del estado. Sin embargo, se informó que habría nuevas propuestas para el colectivo, no obstante, nunca ocurrió–, culminando el proyecto de manera anticipada y estando casi dos años sin alguna política adicional.

La Comisión Europea en su comunicación por promover el empleo juvenil menciona:

El desempleo a una edad temprana tiene un impacto negativo de larga duración («efecto cicatriz») tanto en los niveles de ingresos futuros como en el futuro riesgo de desempleo. Un sistema de Garantía Juvenil que ofrezca a los jóvenes oportunidades reales y tangibles les permitirá evitar una larga y perjudicial ausencia del mercado de trabajo, preservar y mejorar su capital humano, mantener su empleo y sus perspectivas de carrera más adelante, así como aumentar su potencial salarial, todo lo cual es pertinente para la demanda global y para los resultados económicos generales de los próximos años.<sup>210</sup>

---

<sup>210</sup> Comisión Europea, “Promover el empleo juvenil”, *Comisión Europea*, 2012, 11, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.bizkaia.eus/ogasuna/europa/pdf/documentos/12-com727.pdf?hash=b2373178ded56ca24e69ce0436b01a83](https://www.bizkaia.eus/ogasuna/europa/pdf/documentos/12-com727.pdf?hash=b2373178ded56ca24e69ce0436b01a83).

Por tanto, el acceder a un empleo estable es necesario para así evitar lo que se conoce como efecto cicatriz, que quiere decir, que el joven que consigue un empleo informal, precario, con contrataciones de poca duración, sin seguridad social tendrá efectos permanentes que marcaran su proyecto vida, lo cual trae consigo no solo afectaciones emocionales sino también económicas para sí mismo y para el desarrollo de la economía de su país.

En esa línea, el profesor Amando Vega Fuentes menciona que “un trabajo digno y estable es un elemento central de la vida, de la participación y relación social, vía de acceso al consumo y al desarrollo personal”.<sup>211</sup>

En este sentido, el trabajo es entendido no solo como la mera necesidad para la subsistencia del ser humano, sino que además, es fuente de desarrollo, y más aún en la vida de los jóvenes que realizan su transición hacia el mundo laboral.

### **2.1.2 Contrato para jóvenes y contrato para jóvenes en formación**

Mediante acuerdo ministerial No. MDT-2020-223 de fecha 30 de octubre de 2020, el Ministerio del Trabajo expide dos nuevas modalidades contractuales, contrato para jóvenes y contrato para jóvenes en formación, los cuales se abordarán a continuación.

El contrato para jóvenes es aplicable para el colectivo de hasta 26 años de edad que se encuentren bajo relación de dependencia, ya sea en forma continua o discontinua, y que tiene como finalidad crear oportunidades, generar conocimientos, y experiencias que les permita encontrarse en condiciones dignas que los acerque a la autorrealización y desarrollo profesional.<sup>212</sup>

Su remuneración tiene como mínimo el salario básico unificado del trabajador en general o los determinados en las tablas sectoriales, dependiendo del caso conforme las normas aplicables. Además, el pago de las remuneraciones podrá ser pactada en horas o días si es una relación discontinua y periódica, estacional, semanal, o mensual si es ininterrumpido.<sup>213</sup>

Así mismo, gozaran de todos los demás beneficios que contengan las normas laborales del sector privado. En este punto, es importante mencionar que actualmente el

---

<sup>211</sup> Amando Vega Fuente, “La inserción laboral de los jóvenes: A propósito de los PCPI”, *Revista de Educación Social*, n° 23 (2016): 77.

<sup>212</sup> Ministerio del Trabajo, “Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223”, *MDT*, s. f., <https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-223/>.

<sup>213</sup> *Ibid.*

rango etario definido para el colectivo de acuerdo a la Ley Orgánica de Juventudes es de 18 a 29 años de edad, observándose una contrariedad con la normativa jurídica aplicable para los jóvenes.

No obstante, este tipo de contrato tiene como finalidad realizar la incorporación del sector juvenil al mundo laboral, permitiendo obtener estadísticas específicas de cuantos empleadores optan por este tipo de contrataciones, sin dejar de lado el beneficio de poder tener flexibilidad en sus horarios, rotación en las actividades, contar con todos los beneficios laborales, y que así la contratación se adecue a la necesidad de cada joven.

El contrato para jóvenes en formación ha tomado en consideración al colectivo que se encuentran cursando estudios en cualquier nivel y que, a su vez estos puedan compaginar estudio, formación y empleo, permitiéndoles adecuar los horarios con sus empleadores. Lo cual se diferencia de un contrato ocasional el cual sería la modalidad típica de una relación laboral.

El contrato ha sido pensando desde la heterogeneidad de cada joven que se encuentre en una posición donde su entorno le exija conseguir un empleo, como lo sería el caso de un padre joven, por tanto, este tipo de contrato incentivaría al colectivo a estudiar y trabajar complementado su progreso en adquirir experiencias y desarrollar habilidades.

Es importante indicar que este contrato entre otras de sus características busca entrelazar la formación profesional con los estudios, para así realizar una transición más cómoda al mundo laboral. Además, de poder acceder a capacitaciones y certificados que acrediten su adquisición de habilidades y al mismo tiempo que sean tomados en cuenta como experiencia laboral.

Con la rotación de actividades los jóvenes experimentarían el mundo laboral, y serviría de guía para su futuro profesional. Adicionalmente, los empleadores formarían jóvenes conforme a las necesidades de cada empresa. Lo que sería una posible oportunidad de estabilidad laboral en un futuro.

Si bien, las pasantías en el sector privado no generan una relación laboral conforme lo establecen el artículo cuarto de las Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, el contrato de formación sería un avance que se centra en retribuir el aprendizaje y recurso humano que cada joven puede aportar.

Es importante indicar que este contrato no abarca al segmento de los jóvenes que no se encuentran cursando ningún tipo de estudio, por tanto, hubiese sido novedoso que su aplicabilidad fuera de manera indistinta para el colectivo.

Entre los beneficios más innovadores de este contrato se encuentran pagos de décimo tercero, cuarto, indemnizaciones en caso de despido arbitrario, vacaciones, utilidades, y si supera la renovación laboral, es decir, más de dos años se convertirá en un contrato indefinido con algunos de los beneficios ya adquiridos en el contrato anterior.<sup>214</sup>

También tendrán derecho a vivienda, alimentación y transporte cuando los jóvenes geográficamente se encuentren lejos de su lugar de residencia.

Cabe recalcar que estos contratos laborales se expidieron cuando el país se encontraba enfrentando el COVID-19 por lo que muchas personas tuvieron que quedarse sin empleo ante la falta de actividad empresarial y aislamiento. Siendo el colectivo uno de los grupos mayormente afectados laboralmente, adicional a las dificultades que ya conllevan para acceder a un empleo.

Por tanto, el MDT como ente rector de políticas laborales tuvo la iniciativa de incentivar la contratación laboral de los jóvenes ante la crisis que vivía el país, intentando también adecuar las contrataciones a la realidad ecuatoriana que refleja el desempleo juvenil.

### **2.1.3 Seguro Sub24**

Mediante resolución No. C.D. 670 aprobada el 5 de marzo de 2024 el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aprueba la reforma al Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS contenida en el proyecto de afiliación Joven Sub24.

Entre sus reformas incluye e incentiva la seguridad social dirigida a jóvenes sin relación de dependencia que sean emprendedores y jóvenes voluntarios, las cuales se abordaran a continuación.

En ambos casos la seguridad social tiene la particularidad de poder afiliarse en calidad de trabajadores y gozar de todos los beneficios de la seguridad social, como son el de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, jubilación, muerte, e invalidez, con la excepción del seguro de cesantía, desempleo y extensión de cobertura para dependientes.<sup>215</sup>

Entre los requisitos que establece el seguro para los jóvenes en emprendimiento está el tener cedula de identidad, y que el rango etario del joven sea entre 15 y 24 años 11

---

<sup>214</sup> Ibid.

<sup>215</sup> Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, “Resolución No. C.D. 670”, *IESS*, 5 de marzo de 2024, <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+670>.

meses de edad, y en el seguro voluntario para jóvenes debe tener entre 18 y 24 años y 11 meses de edad, además, de no encontrarse entre las categorías comprendidas en el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social. Teniendo en ambos casos el ingreso desde la fecha de solicitud.<sup>216</sup>

En este punto, es importante indicar que la Ley de Juventudes reconoce a los jóvenes entre 18 a 29 años de edad, por tanto, a criterio personal se debió tener el mismo rango etario al considerar la propuesta de este seguro a fin de evitar desigualdades y guardar correlación con la norma.

Esto debido a que, pudiera haber jóvenes entre más de 24 años de edad que quizás se adecuen a las especificaciones u características indicadas en el seguro y que ante la limitante no podrán acceder.

En cuanto a las aportaciones de ambos seguros estos van a ser calculados conforme el aporte mensual de los ingresos que perciban, los cuales no pueden ser menor al 50 % del salario básico unificado –SBU– vigente, con la excepción del aporte del seguro de salud que si tendrá como valor mínimo la totalidad del SBU vigente.<sup>217</sup>

Esto significaría que entonces el cálculo mínimo se realizaría sobre \$230,00 con el salario vigente. Siendo que el porcentaje de aporte para el presente año –2024– será de 17,6 % lo que equivale al valor mensual de \$52, 35. Además, de tener acceso a créditos hipotecarios del BIES con tasas preferenciales posterior a los 36 meses de aportaciones, conforme lo establezcan los reglamentos respectivos.<sup>218</sup>

Esto resulta un avance en materia de juventudes, el reconocimiento de un joven laborando sin relación de dependencia como se mencionó en la presente investigación, es romper los estereotipos de empleos habituales que solían estar contemplados en la norma, y avanzar hacia el cambio laboral.

Inclusive es pensar en la seguridad social como un derecho universal real, tal como lo establece la norma constitucional, es reconocer a los jóvenes como verdaderos actores

---

<sup>216</sup> Ibid.

<sup>217</sup> Ibid.

<sup>218</sup> Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, “Programa Afiliación Joven permite planificar un futuro tranquilo y seguro”, *IESS*, 7 de junio de 2024, [https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset\\_publisher/11qX/content/programa-afiliacion-joven-permite-planificar-un-futuro-tranquilo-y-seguro/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fafiliado%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_11qX%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_count%3D1#:~:text=Estas%20%20modalidades%20se%20enfocan,valor%20mensual%20de%20%2452%2C35](https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset_publisher/11qX/content/programa-afiliacion-joven-permite-planificar-un-futuro-tranquilo-y-seguro/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fafiliado%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_11qX%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1#:~:text=Estas%20%20modalidades%20se%20enfocan,valor%20mensual%20de%20%2452%2C35).



estratégicos de la sociedad y fuente de la economía de un país conforme se contempla en la Constitución y normativa jurídica internacional.

De igual manera es, alcanzar la realización personal y lograr un escalón a una vejez digna retribuida por el esfuerzo.

Por tanto, pensar en políticas para los jóvenes es reconocer sus heterogeneidades y adecuar las mismas a sus necesidades con la finalidad de poder permitirles insertarse en el mundo del trabajo de la manera más satisfactoria posible.

En este punto es importante indicar que no se pudo obtener los datos de cuantos jóvenes han ingresado a este seguro Sub24 en el INEC debido a que, dentro de sus tabulaciones no han incluido a estas dos categorías para el registro de estadísticas de empleo en la seguridad social.

Sin embargo, en fuentes bibliográficas contenidas en páginas web del IEES indica que hasta el mes de abril ya contaban con 2141 nuevos afiliados, y se espera cerrar el año fiscal con 42 mil jóvenes a esta nueva modalidad de seguro.<sup>219</sup>

## **2.2 Acciones afirmativas desde la realidad jurídica ecuatoriana**

Ahora bien, en este punto es importante mencionar que ante la lucha por mitigar la tasa de desempleo de los jóvenes y su permanencia se ha incorporado acciones afirmativas desde la realidad jurídica ecuatoriana, por tanto, en el presente apartado se analizará las medidas que tengan relación al acceso al empleo estable del colectivo en el ámbito privado.

En el Ecuador con la promulgación de la Constitución de 2008 se realizó un avance significativo, siendo la primera vez que se incorpora el término “joven” y se le asigna un rol protagónico al colectivo.

Derivando así, en la obligación que tiene el Estado en cuanto al impulso de garantizar al segmento joven el acceso al trabajo dentro de los sectores públicos y privados, y su vez al otorgarle la calidad de *actores estratégicos* dentro del país. Trayendo implícito el reconocimiento de su fuerza laboral y la obligación estatal de incluirlos dentro de las políticas y normas que se desarrollen en el Ecuador.

---

<sup>219</sup> Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, “IESS presenta su programa Afiliación Joven”, *IESS*, s. f., [https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset\\_publisher/11qX/content/iess-presenta-su-programa-afiliacion-joven/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fafiliado%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_11qX%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset_publisher/11qX/content/iess-presenta-su-programa-afiliacion-joven/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fafiliado%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_11qX%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1).

Ante este reconocimiento y las desiguales estructurales existentes en el acceso de los jóvenes al ámbito laboral juvenil que han sido puestas en relieve a lo largo del desarrollo del presente trabajo académico, las acciones afirmativas actúan como mecanismos que permiten coadyuvar la igualdad material dentro de la sociedad.

En Ecuador referente a materia juvenil se debe hacer mención a la primera Ley de Juventud, la cual actualmente se encuentra derogada por la expedición de la Ley de Juventudes, publicada el 04 de enero de 2023 en el Registro Oficial.

Esta ley establece la incorporación de medidas de acción afirmativas dirigidas al colectivo. Entre la que encontramos conforme establece el artículo 24 el rol del Estado de regular a las instituciones públicas y privadas para que contraten un mínimo del diez por ciento –10 %– de personas jóvenes del total de la nómina, sin que esto tenga incidencia en el porcentaje de contratación que establece la ley para las personas con discapacidades –Ley Orgánica de Discapacidades–. Además, menciona que no será requisito indispensable el tener experiencia laboral previa.<sup>220</sup>

Esto guarda concordancia con el artículo 34.1 del Código de Trabajo –norma laboral aplicable en el sector privado– la cual menciona la definición del trabajo juvenil, entendiéndoselo como toda relación laboral en condiciones justas y dignas en la que el sujeto activo –trabajador– oscila entre los 18 a 29 años. Esta modalidad contractual tiene como finalidad impulsar la contratación de jóvenes para así poder acceder a su primera experiencia laboral, e impulsar sus habilidades y conocimientos. Estableciendo también, un porcentaje de personas jóvenes dentro de las empresas privadas, la cual deberá ser regulada por el MDT –Ministerio de Trabajo– dependiendo de la actividad y tamaño de la empresa.<sup>221</sup>

Así también, la Ley de Juventudes en su artículo 25 preceptúa una cuota dirigida a la preferencia de contratación en las empresas privadas en la que los jóvenes hayan realizado sus pasantías o prácticas pre posesionales, la cual deberá regirse por el reglamento de la ley. Cada empresa emitirá un certificado estipulando el tiempo de la actividad, mismo que acreditará como experiencia laboral.<sup>222</sup>

Se puede colegir del análisis normativo realizado que la ley anterior en materia juvenil –Ley de juventud– no tenía plasmado medidas de acciones afirmativas en el

---

<sup>220</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de las Juventudes*, art. 24.

<sup>221</sup> Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 34, num. 1.

<sup>222</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de las Juventudes*, art. 25.

ámbito laboral, su contenido era discursivo en cuanto a la promoción del empleo juvenil, sin tener esfuerzo en medidas dirigidas al sector juvenil, teniéndose más bien una norma con falta de contenido respecto a la inserción y estabilidad de los jóvenes en el ámbito privado.

De igual manera, el Código de Trabajo introdujo como medida de acción afirmativa el incentivo del aporte a la seguridad social de hasta dos SBU para las empresas que contrataran el 20 % de personas jóvenes, variando este aporte conforme el caso. Y en materia tributaria se implementó deducibles respecto del impuesto a la Renta sobre la remuneración que pague el empleador, habiendo también variaciones.

El pago del aporte por parte del Estado está cubierto siempre y cuando tenga una estabilidad mínima de doce meses, esto quiere decir, que el incentivo está condicionado a generar estabilidad laboral para el colectivo, y a sugerir la utilización de un contrato individual, el cual es la modalidad típica de una relación de trabajo estable.

El artículo 4 de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial indica la exclusión laboral referente a la relación entre las empresas y los pasantes, es decir, el tiempo que dura la pasantía –6 meses–.

No obstante, no sería menos oportuno que se considerará una reforma en donde sea de carácter obligatorio cancelar un estipendio de un SBU y se fijara un porcentaje de pasantes en cada empresa, ya que actualmente el artículo 7 de esta ley deja a criterio del MDT la regulación del porcentaje e indica que solo se tomará en consideración a la formación dual, dejando de lado las demás formaciones de enseñanza.

Cabe resaltar que una mejor fiscalización por parte del MDTA sería un avance respecto del cumplimiento del pago que se debe acordar entre la empresa y el pasante además de la vinculación del seguro social que ya establece la ley, debido a que en la realidad esto no sucede.

Si algo resulta un novedoso en esta ley es la acción afirmativa encaminada al género femenino al establecer un porcentaje mínimo –0,5 %– a la sumatoria adicional conforme el artículo 7.1.

Siguiendo en el análisis se debe mencionar que el 20 de diciembre de 2023, se expidió la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo la cual tiene varios ejes, entre estos está la generación de empleo juvenil a través de incentivos tributarios a favor de los empleadores del sector privado.

Teniendo las empresas una deducción del 50 % adicional sobre los salarios que se hayan aportado a la seguridad social en los casos que obtenga un incremento neto de vacantes laborales para jóvenes entre 18 y 29 años de edad.

Y si esta generación de plazas corresponden a jóvenes graduados provenientes de universidades estatales e institutos superiores técnicos, tecnológico, pedagógicos de artes y conservatorios superiores o instituciones públicas municipales o fiscomisionales el incentivo de la deducción adicional corresponderá al 75 %.<sup>223</sup>

El incentivo de contratación juvenil desde la normativa ha sido interesante desde el punto de vista tributario, ya que las empresas que realicen la contratación del colectivo dependiendo del caso tendrán un porcentaje de reducción en la base imponible del impuesto a la renta.

Lo cual resulta atractivo para las empresas que se encuentran en recuperación de la crisis del COVID-19 y pequeñas y medianas empresas que quisieran realizar la contratación de personas jóvenes con los beneficios mencionados.

La situación laboral que vive el colectivo es compleja, el formarse académicamente, en el caso de los que tienen la oportunidad, y aún así no poder alcanzar la inserción laboral suele ser igual de frustrante que para el colectivo que no ha podido acceder a una formación educativa.

En Ecuador la población económicamente activa –PEA– de los jóvenes entre 18 y 29 años de edad representa al 24, 73 %.<sup>224</sup> Cabe indicar que el colectivo sobrevive con menos del SBU y sin gozar de la seguridad social. Además de tener a 140.265 jóvenes que se trasladaron a la informalidad en los últimos diez años.<sup>225</sup>

Del análisis efectuado se determina que las medidas de acción afirmativa si bien, han sido pensadas para frenar y evitar el desempleo juvenil en Ecuador, este escenario en la actualidad sigue estando presente, debido a que la situación del país en el ámbito laboral se ve afectado no solo por contextos económicos, sino también sociales y políticos.

Lo cual ha traído consigo el concluir que el desempleo juvenil es un problema estructural, y que las acciones que se han tomado no han logrado solucionar las

---

<sup>223</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo*, Registro Oficial 461, Suplemento, 20 de diciembre de 2023, [https://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2024/02febrero/1.2/ANEXOS/PROCU\\_LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_EFICIENCIA\\_ECONOMICA\\_Y\\_GENERACION\\_DE\\_EMPLEO.pdf](https://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2024/02febrero/1.2/ANEXOS/PROCU_LEY_ORGANICA_DE_EFICIENCIA_ECONOMICA_Y_GENERACION_DE_EMPLEO.pdf).

<sup>224</sup> Observatorio de economía y comercio exterior y Cámara de Comercio de Quito, “Análisis del Mercado Laboral”.

<sup>225</sup> La Hora, “En solo 10 diez años, la informalidad pasó del 44% a más del 70% de los jóvenes con empleo”, *La Hora*, 2022, <https://www.lahora.com.ec/pais/jovenes-empleo-crisis-informalidad-precarizacion/>.

dificultades del acceso de los jóvenes a un empleo, requiriendo así pensar en un cambio de modelo que permita la consecución de un empleo digno para el colectivo.

### **3. Lineamientos para alcanzar el acceso a un empleo digno del colectivo juvenil en el sector privado: Hacia un cambio de paradigma**

Como se pudo observar en el acápite anterior, el colectivo juvenil en el Ecuador tiene porcentajes elevados de desempleo a pesar de haberse implementado acciones afirmativas en beneficio de los jóvenes, las cuales no han sido capaces de alcanzar el objetivo de garantizar el acceso al empleo y mucho menos en condiciones de dignidad.

Si bien, las medidas instauradas en los últimos años realizaron avances normativos y obligaciones empresariales en cuanto al impulso de la contratación juvenil, aquello ha sido insuficiente para resolver el problema de fondo, como es el desempleo.

Por tanto, se colige que, para garantizar el acceso laboral del colectivo se requiere un cambio de paradigma que restaure las falencias estructurales dentro del mercado laboral, y permita coadyuvar la consecución de un *empleo digno* para los jóvenes, para así posteriormente implementar medidas de acción afirmativas que se ajusten a la realidad ecuatoriana y permitan la consecución de acceder a un empleo dentro de las empresas.

En síntesis, de lo estudiado se desprende que el panorama laboral de los jóvenes se ve marcado profundamente por el desempleo, la informalidad, inestabilidad, remuneraciones precarias, falta de seguridad social, y demás beneficios legales. Lo cual los alejan de un empleo digno.

Además, por el hecho de ser catalogados como "jóvenes" la sociedad les atribuye cualidades como: falta de formación, inexperiencia, falta de madurez. Y son más propensos a recibir acoso laboral por su edad, y tener desventaja adicional de protección a diferencia de los trabajadores con mayor tiempo.<sup>226</sup>

En este sentido, cuando nos referimos a problemas estructurales, nos referimos al mercado laboral, el cual se encuentra ligado a la economía de un país. Debido a que una economía que no trae consigo la creación de plazas de empleo, tiene un impacto importante en la desocupación de los jóvenes.<sup>227</sup> Por ende, ante crisis económicas el

---

<sup>226</sup> Organización Internacional de Trabajo, *El empleo de los jóvenes: Vías para acceder a un trabajo decente* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005), 9, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00091es.pdf>.

<sup>227</sup> Ibid.

colectivo es más propenso a no encontrar un empleo y a ser despedido en caso de tener uno.<sup>228</sup>

Sin duda alguna, el panorama laboral ecuatoriano se encuentra ligado con la situación de desempleo que viven los jóvenes, es decir, la situación que vive el país afecta directamente la ocupación del colectivo.

Al haberse analizado el panorama del empleo juvenil resulta indispensable un cambio de paradigma, repensar las políticas que se han venido formulando, e incorporar un cambio que entrelace el sistema educativo y el laboral,<sup>229</sup> y además contar con la participación constante de las empresas privadas.

Si bien, las medidas de acciones afirmativas implementadas en los últimos años han ido encaminadas a equiparar las desigualdades existentes, sin embargo, estas no han sido eficaces para combatir el problema del desempleo juvenil. Por lo tanto, un cambio de modelo que permita corregir las falencias estructurales del sistema es pertinente para que las posteriores acciones puedan ser eficaces dentro del mercado.

En este sentido, para visibilizar que la pertinencia de un cambio de modelo sería conveniente se debe traer a acotación el modelo de educación y formación profesional suizo que funciona con determinadas particularidades.

No sin antes indicar, que Suiza es un país con bajas tasas de desempleo, bajo nivel de endeudamiento, elevados niveles de capacitación de su fuerza laboral. Y además, sustenta su economía en el sector de los servicios, teniendo un alto desarrollo, una industria especializada en la producción de bienes y alta tecnología, basando su producción en el conocimiento.<sup>230</sup>

Es por esto que anualmente realiza una inversión estatal de aproximadamente 38.000 millones de francos suizos en educación, el equivalente del 5,7% del PIB, teniendo solamente tasas del 1% respecto de jóvenes que no acceden a un sistema de formación educativa.<sup>231</sup>

---

<sup>228</sup> Ibid., 11.

<sup>229</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias mundiales del empleo juvenil: Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

<sup>230</sup> Departamento de Estrategias Comerciales e Integración, “Perfil económico y comercial: Suiza”, DECI, 2020, [https://economia.gov.py/application/files/7116/7292/6430/PEC\\_de\\_Suiza.pdf](https://economia.gov.py/application/files/7116/7292/6430/PEC_de_Suiza.pdf).

<sup>231</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft, Departamento Federal de Economía, y Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología, “Economía – datos y cifras”, *Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología OFFT*, 2024, <https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/es/home/wirtschaft/uebersicht/wirtschaft---fakten-und-zahlen.html>.

Lo que se traduce a un sistema altamente calificado que presenta oportunidades diversas para los jóvenes y evita así su deserción del sistema educativo. Por ende, sus altos niveles de cualificación por parte de los trabajadores suizos representan un avance que conlleva la realización de trabajos dignos y empresas altamente productivas.

Si bien a diferencia de Suiza, Ecuador presenta escenarios distintos respecto al empleo juvenil como se desarrolló en el presente trabajo, caracterizado por diferencias, económicas, sociales, culturales, políticas y productivas.

En lo que respecta el ámbito laboral, en Ecuador se presentan dificultades en cuanto al acceso al empleo del colectivo, debido a bajos niveles de formación educativa, falta de capacitación, formación profesional, y políticas que coadyuven una inserción desde las pasantías/ prácticas profesionales hacia el mundo laboral.

Cabe mencionar que en Suiza su PIB proviene del sector servicios el cual aporta un 74% al PIB nacional, mientras que la industria responde al 25% y la agricultura de un porcentaje inferior al 1%.<sup>232</sup> Con diferencia a la realidad ecuatoriana donde el 32 % del PIB representa al sector informal, teniendo una significativa influencia en la economía y acentuando escenarios de precarización laboral.<sup>233</sup>

Si bien, esta investigación no se centra en el estudio del fenómeno de la informalidad, no obstante, resulta importante mencionar que en Ecuador tal acontecimiento tiene una directa relación con el acceso a un empleo digno al no poder los jóvenes acceder a un empleo formal, situándose como el segundo grupo con mayor tasa de informalidad en el país con 61,40 %.<sup>234</sup>

De lo antes mencionado, se denota diferencias estructurales entre los distintos países, no obstante, su modelo de formación dual resulta imperiosa ser estudiado como lineamientos que puedan ser adecuados al colectivo conforme en el contexto ecuatoriano, teniendo particularidades que resultan interesantes, mismas que serán expuestas y analizadas a continuación.

Suiza goza de una tasa baja de desempleo juvenil a nivel mundial, y los jóvenes poseen un pleno empleo y trabajo decente. Pero ¿cómo es esto posible? Tienen un sistema denominado *sistema de formación dual*, que consiste en aprendizaje dentro de la empresa, y en las escuelas de formación profesional, esto se traduce en la opción que tiene el joven

---

<sup>232</sup> Ibid.

<sup>233</sup> Marcelo Mejía Chávez et al., “La informalidad en el Ecuador: Una medición del tamaño del sector informal desde la perspectiva de la desigualdad”, *Cuestiones Económicas* 33, n° 2 (15 de diciembre de 2023): 190–208, doi:10.47550/https://doi.org/10.47550/RCE/33.2.6.

<sup>234</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Boletín Técnico”, 11.

de realizar un oficio en la empresa de un determinado sector durante tres o cuatro días a la semana complementándolo con uno o dos días de escuela en un centro de formación.<sup>235</sup>

Cabe recalcar que, en este sistema los jóvenes que optan por la formación profesional realizan contratos de aprendizaje con las empresas, en las cuales reciben remuneraciones que oscilan entre \$600 y \$700 en el primer año y asciende entre \$1000 y \$1200 en el tercer o cuarto año. Adicional se encuentran vinculados al sistema de seguridad social.<sup>236</sup>

Algo que llama la atención es la amplitud de opciones con el que cuenta el sistema, pudiéndose elegir una formación profesional básica de dos años que otorga un Certificado Federal de Formación Profesional, o realizar un aprendizaje de tres o cuatro años, en donde se recibirá un Diploma Federal de Capacidad Profesional.<sup>237</sup>

Pero ahí no termina la gama de opciones, posterior a aquello los jóvenes pueden seguir formándose y dirigirse a una formación profesional superior –nivel terciario– a través de escuelas superiores, exámenes profesionales federales y profesionales federales superiores, o completar un bachillerato profesional que da acceso a una Universidad de Ciencias Aplicadas, o con calificaciones adicionales ingresar a Universidades, Escuelas Politécnicas Federales como cualquier joven que haya optado por la formación clásica –bachillerato académico–.<sup>238</sup>

Otra de las características del sistema suizo es su *permeabilidad*, debido a que los jóvenes que se deciden por un bachillerato vocacional/profesional tienen la facultad de poder ingresar al bachillerato tradicional –académico–, y a su vez los que se han decidido por este último, también pueden iniciar a una formación profesional, claro está que, en

---

<sup>235</sup> Nancy Hoffman y Robert Schwartz, *Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System* (Washington, DC: National Center on Education and the Economy, 2015), <https://ncee.org/wp-content/uploads/2015/03/SWISSVETMarch11.pdf>.

<sup>236</sup> Ibid.

<sup>237</sup> Riccardo Francioli, “La formación dual suiza, un sistema único en el mundo”, *SWI*, 28 de enero de 2020, [https://www.swissinfo.ch/spa/business/estudias-o-trabajas-\\_la-formación-dual-suiza-un-sistema-único-en-el-mundo/45519588](https://www.swissinfo.ch/spa/business/estudias-o-trabajas-_la-formación-dual-suiza-un-sistema-único-en-el-mundo/45519588).

<sup>238</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft, Departamento Federal de Economía, y Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología, “La formación profesional en Suiza”, *Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología*, OFFT, 2012, [https://www.google.com/search?q=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&rlz=1C1CHBF\\_esUS876US876&oq=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg9MgYIAhBFGDzSAQczNjdqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#vhid=zephyrhttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES\\_Hechos\\_y\\_cifras\\_12.pdf&vssid=collectionitem-web-desktophttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES\\_Hechos\\_y\\_cifras\\_12.pdf](https://www.google.com/search?q=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&rlz=1C1CHBF_esUS876US876&oq=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg9MgYIAhBFGDzSAQczNjdqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#vhid=zephyrhttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES_Hechos_y_cifras_12.pdf&vssid=collectionitem-web-desktophttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES_Hechos_y_cifras_12.pdf).



ambos casos deben completar de manera adicional requisitos para poder igualarse en el contenido de los sistemas.<sup>239</sup>

De lo expuesto sobre este sistema, se observa que los jóvenes gozan de una gama de caminos referentes a su formación educativa y profesional, el sistema de formación dual no solo genera niveles de satisfacción de los jóvenes suizos, sino que, además obtiene un país productivo, con tasas bajas de desempleo juvenil, y con una economía sólida.

Adicional, su estructura de formación profesional combina lo que cualquier joven quisiera, formación continua combinada con la garantía de gozar con un empleo remunerado y estable.

Un factor importante que se puede mencionar y que Suiza ha tenido en consideración es la heterogeneidad del colectivo, siendo esta de sus principales características. Tomar acciones desde sus vulnerabilidades para que así puedan confluír dentro de un mismo objetivo, lograr el acceso a un empleo digno y estable y crear un sistema dinámico que entrelaza la educación, la formación profesional, y el acceso al mundo laboral mediante la participación de las empresas ha sido elemental para la eficacia del modelo.

En este punto, para constatar que un cambio de paradigma será loable es importante mencionar ejemplos mediante dos situaciones distintas que podrían acontecer en la vida de un joven dentro del panorama suizo, la primera en la que un joven pueda permitirse optar por el bachillerato académico el cual es el sistema tradicional en la mayoría de los países, y uno que por motivos especiales, como el ser joven y además convertirse en padre de familia le resulta más factible escoger una formación dual que le permite generar ingresos mediante un oficio y a su vez estudiar en una escuela de formación profesional, permitiéndole tener un medio de subsistencia y en un futuro inmediato realizar su transición al mundo laboral dentro de la misma empresa u otra si lo requiere, o en su defecto, seguir formándose con la tranquilidad de gozar de un empleo estable.

Si se aplicara este mismo ejemplo en Ecuador, el segundo joven, no podría terminar su bachillerato ni realizar formación profesional alguna y optaría por intentar buscar un empleo que permita su subsistencia y la de su familia, pero en condiciones precarias. Sin embargo, en el contexto actual por el que atraviesa el país no necesariamente permite a los jóvenes encontrar un empleo.

---

<sup>239</sup> Ibid.

Por esto un sistema de formación dual sólido que permita que las realidades de cada joven puedan adaptarse y faciliten su transición laboral en condiciones adecuadas, ponen en relieve la pertinencia respecto de un cambio de paradigma que traerá consigo la consecución de empleos dignos para el colectivo.

Hay que destacar que la cooperación para la funcionalidad eficiente del sistema dual suizo está integrada por los cantones<sup>240</sup> y el sector privado, este último imparte los programas de FP, y su contenido depende de las demandas de las empresas, las cuales se encuentran agrupadas acorde a sus actividades económicas. Siendo en Suiza predominante para los jóvenes –70 %– la opción dual dentro de los programas de formación profesional.<sup>241</sup>

Cabe recalcar que la formación continua en Suiza deriva de su Constitución – artículo 64a–,<sup>242</sup> la cual es piedra angular dentro de su sistema de formación dual. Esto hace que el cruce de opciones que tiene el sistema evite en gran medida la exclusión escolar de los jóvenes.

Sin duda alguna la cooperación de las empresas privadas en la formación profesional es primordial, a nivel mundial se reconoce que el sector privado es generador de aproximadamente el 90 % del empleo,<sup>243</sup> en Ecuador el sector privado es generador del 48,6 % de ocupación con un ingreso promedio de \$470,7.<sup>244</sup>

Un aumento de productividad de las empresas ayudaría a conseguir la consecución de creación de plazas de empleo, pero esto es solo posible si se trabaja de manera conjunta con un Estado que cree y regule mecanismos propicios para su desarrollo.

El empleo en condiciones dignas es fuente de pertenencia del ser humano, y la falta de acceso a este derecho solo generara retraso en el crecimiento económico de un país. La creación de empleo no deja de ser una preocupación para lograr erradicar la

---

<sup>240</sup> Suiza se encuentra conformado por 26 cantones, y cada cantón es el encargado de regular el sector de la educación general en lo que respecta a su regulación, financiamiento, gestionamiento.

<sup>241</sup> State Secretariat for Education, Research and Innovation, “Swiss Education Area”, *State Secretariat for Education, Research and Innovation*, accedido 29 de febrero de 2024, <https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/bildung/bildungsraum-schweiz.html>.

<sup>242</sup> Fedlex, “Federal Constitution of the Swiss Confederation”, 18 de abril de 1999, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/en>.

<sup>243</sup> Organización Mundial del Comercio y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, *La ayuda para el comercio en síntesis 2015: Reducir los costos del comercio con miras a un crecimiento inclusivo y sostenible* (Paris: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos / Organización Mundial del Comercio, 2016), 246, [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/booksp\\_s/aid4trade15\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/aid4trade15_s.pdf).

<sup>244</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Categoría de ocupación”, *INEC*, 2023, <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMjI0>

pobreza extrema, y al no conseguir disminuir las desigualdades en ingresos y oportunidades trae consigo un daño irreversible en el tejido social.<sup>245</sup>

Pensar en un cambio de paradigma que fortalezca la participación activa del sector privado el cual incite a las empresas a apostar por un personal cualificado, traerá consigo mayor productividad a sus empresas.

En países como Suiza, la formación profesional ha conseguido que los jóvenes prefieran optar por una formación más práctica que les permita tener mayores oportunidades y así lograr realizar una transición satisfactoria y estable al mercado laboral.

La OIT a lo largo de los años ha reconocido la importancia que tiene la formación profesional en los jóvenes, y ha desarrollado proyectos, en este análisis se hace mención al proyecto en conjunto con el Gobierno de Bangladesh denominado “Skills 21” el cual ha impulsado el aumento de las oportunidades de empleo para los jóvenes a través de un sistema de formación técnica y vocacional que responda a las exigencias del mercado laboral.<sup>246</sup>

Uno de los jóvenes beneficiados fue Shukumar Tonchongya, el cual menciona:

Aprobé el SSC [Certificado de Educación Secundaria] en 2017 y después de eso estuve completamente inactivo. Mi padre y mi hermano mayor trabajan en el campo, que no es mucho. Nuestros ingresos familiares fueron aún menores durante la pandemia de coronavirus de 2020 [...]. Me enteré por mis amigos de que el Politécnico de Kaptai daba formación técnica a la gente y ayudaba a sus alumnos a conseguir trabajo. Después de investigar un poco, en enero de 2021 me admitieron en el Curso de Oficios de Soldadura y Fabricación, de cuatro meses de duración. No solo aprendí trabajos de soldadura en este curso; también aprendí usar adecuadamente los equipos y cómo mantenerme a salvo durante la formación y en el lugar de trabajo mientras utilizaba los equipos. El Instituto elaboró diferentes medidas de seguridad laboral con ilustraciones en bengalí y las expuso en el aula. Tras completar el curso, con la ayuda del responsable de orientación profesional conseguí un trabajo en un taller de ingeniería situado en Lichubagan, Rangunia, en la zona de Chattogram. Empecé el trabajo el 1 de agosto de 2021 con un salario de 12.500 Taka de Bangladesh (115 USD). Estoy contento: con estos ingresos puedo enviar algo de dinero a casa después de hacerme cargo de mis gastos.<sup>247</sup>

---

<sup>245</sup> Organización Internacional del Trabajo, “La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015”, *Organización Internacional del Trabajo*, 16 de noviembre de 2012, [http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS\\_193484/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS_193484/lang--es/index.htm).

<sup>246</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Cómo la formación profesional mejoró mis competencias”, *Organización Internacional del Trabajo*, 11 de julio de 2023, [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_887663/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_887663/lang--es/index.htm).

<sup>247</sup> Ibid.

Del relato anterior, no solo se desprende el grado de satisfacción personal del joven, también se pone en evidencia que la FP lleva consigo efectos positivos como la seguridad en el puesto de empleo, contar con una cualificación respecto al oficio que aprendió, añadir valor agregado a sus habilidades humanas, y permitir que su preparación fuera acorde a las necesidades requeridas, lo cual hizo más gentil su transición al mercado laboral.

Así la OIT ha manifestado que una formación basada en el trabajo permite un menor número de jóvenes desocupados, empresas competitivas y mayormente productivas.<sup>248</sup>

Y de acuerdo con los indicadores de transición de la escuela al trabajo que expone la OIT indica que se considera completa siempre que el joven reúna uno de los dos requisitos esenciales que son: un empleo estable con un contrato escrito superior a doce meses, o cuente con un empleo de carácter temporal en la que el joven se sienta a gusto y con ánimos de permanecer en él.<sup>249</sup>

Si bien el modelo suizo responde a las necesidades de su contexto, el problema del desempleo juvenil está presente a nivel mundial, y es importante aludir que la FP debe considerarse como una herramienta que permita coadyuvar la consecución de la transición satisfactoria de la escuela al mercado laboral para los jóvenes, evitando que caigan en la informalidad, situaciones precarias y dirigiéndolos a un empleo estable en condiciones dignas.

El Ecuador cuenta con un sistema de formación dual, no obstante, es importante indicar mencionado las bases que lo fundamentan de manera constitucional. En este sentido, el artículo 39 de la Constitución menciona que el estado garantizará a los jóvenes la educación, el fomento de acceder al mercado laboral en condiciones justas y dignas, además de hacer hincapié en la capacitación y acceso al primer empleo.<sup>250</sup>

En concordancia el artículo 329 de la norma *ibidem* expone la responsabilidad que tiene el Estado al mencionar: “El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo”.<sup>251</sup>

---

<sup>248</sup> Valentina Stoevska, “Perspectivas sobre la participación de los jóvenes en el aprendizaje basado en el trabajo”, *Organización Internacional del Trabajo*, 24 de enero de 2024, <https://ilostat.ilo.org/es/insights-into-youth-participation-in-work-based-learning/>.

<sup>249</sup> *Ibid.*

<sup>250</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008, art. 39.

<sup>251</sup> *Ibid.*, art. 329.

De lo antes expuesto, se manifiesta el vínculo entre la educación y el mercado laboral desde preceptos normativos constitucionales, los cuales reconocen que un sistema educativo que promueva la formación y capacitación tiene interrelación con el poder acceder a un primer empleo, siendo que este nexo es indispensable para la consecución de una inserción laboral en condiciones estables y dignas.

En este sentido, la formación profesional en Ecuador se encuentra presente desde el bachillerato técnico, el cual está encaminado al aprendizaje teórico- práctico, y cabe resaltar que la norma menciona que las instituciones que impartan dicha modalidad podrán realizar una contribución económica a los docentes o estudiantes en caso de constituirse en unidades productivas, no obstante, esto no generará relación laboral alguna.<sup>252</sup>

También, existe el bachillerato técnico-productivo el cual es complementario al bachillerato general, y tiene como cualidad ser una formación principalmente práctica, que presenta como objetivo formar al estudiante para fortalecer y desarrollar sus capacidades y competencias técnicas específicas, teniendo como requisito contar con el título de Bachillerato General.<sup>253</sup>

Además, las instituciones que acrediten deberán contar con unidades de producción o mantener convenios con unidades públicas o privadas, y no se generará relación laboral ni contraprestación económica alguna por este tipo de apoyo.<sup>254</sup>

Los artículos 350 y 352 de la Constitución mencionan entre las finalidades del sistema de educación superior la formación académica y profesional, y que estas serán impartidas por medio de sus respectivos centros educativos como son: “universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes”.<sup>255</sup>

En concordancia el artículo 8 literal m de la Ley de Educación Superior incita a la Educación Superior a fortalecer la formación profesional en aras de que responda a una economía digital mediante la adaptación incluso del contenido de las mallas curriculares.<sup>256</sup>

---

<sup>252</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Registro Oficial 417, Suplemento, 31 de marzo de 2011, art. 43.

<sup>253</sup> *Ibid.*, art. 44.

<sup>254</sup> *Ibid.*, art. 54.

<sup>255</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, 20 de octubre de 2008 art. 350-352.

<sup>256</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de Educación Superior*, Registro Oficial 298, Suplemento, 12 de octubre de 2010, art. 8.

En este sentido, el Reglamento para las Carreras y Programas en modalidad de Formación Dual norma la enseñanza, y menciona que las personas naturales o jurídicas de carácter público o privado que pertenezcan al sector productivo y de servicios –entidad receptora formadora– que firmen convenios con el IES son conjuntamente responsables en cuanto a la formación dual, y el vínculo de la entidad receptora con los estudiantes no genera dependencia laboral. Cabe recalcar también que las prácticas profesionales en la educación superior no generan relación ni vínculo laboral alguno.<sup>257</sup>

De lo analizado anteriormente, se puede mencionar que el Ecuador reconoce el sistema de formación dual el cual se encuentra transversalizado –bachillerato general y educación superior–, y puede ser implementado en los institutos educativos, e institutos superiores acreditados, no obstante, a pesar de tener una vinculación –facultativa– con las empresas del sector privado, sería significativo que el aprendizaje de los jóvenes sea remunerado.

Resulta imperioso destacar que, se necesita fortalecer la participación en gran mayoría de las unidades de producción/empresas privadas para que los jóvenes además de adquirir experiencia laboral a través del aprendizaje logren obtener las cualidades de una contratación formal, pudiéndose así desarrollar técnica y económicamente. Sin embargo, la norma es clara en mencionar que aquellas vinculaciones no generan relación laboral alguna, tanto en educación general como en educación superior.

No teniendo la obligatoriedad para estas unidades de producción privadas –bachillerato– o empresas –institución de educación superior–, visibilizando una falta de cultura en cuanto a la participación de las empresas que sirva para generar experiencias laborales reales, que puedan ser consideradas a futuro cuando postulen a cualquier otro empleo.

En este sentido es importante mencionar que, la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 –núm. 208– de la OIT expone la importancia que tiene el aprendizaje continuo de calidad junto con la educación, la cual contribuirá al trabajo decente para todos en aras de satisfacer las necesidades del mercado laboral y su productividad, así como la superación personal de cada individuo mediante el aprendizaje

---

<sup>257</sup> Ecuador, *Reglamento de Régimen Académico*, Registro Oficial 124, Suplemento, 10 de agosto de 2022, art. 42.

de competencias que le permita ejercer una ocupación consistente en una remuneración y obtener además una cualificación reconocida.<sup>258</sup>

Además, la participación del sector privado en la formación profesional, tal como lo menciona la Recomendación núm. 208,<sup>259</sup> traería consigo una formación que responda a las necesidades de los mercados laborales.

Cabe resaltar que en Ecuador las actividades de las empresas privadas de acuerdo con datos del INEC se clasifican de la siguiente manera: servicios 35,4 %, agricultura y minas 30,4%, comercio 17,7 %; manufactura 10,1 % y construcción 6,4 %.<sup>260</sup>

Siguiendo con el análisis es importante indicar la importancia que tiene el incorporar y promover los aprendizajes en políticas educativas, de formación profesional y empleo.<sup>261</sup> Y así lograr un aprendizaje de calidad desde el bachillerato que traiga consigo una política intergeneracional que responda y promueva una incorporación real de los jóvenes en el mercado laboral en condiciones de formalidad.

En este sentido, fortalecer una transición adecuada al trabajo implica contar con cualificaciones y competencias encaminadas a ajustarse a los cambios que están suscitándose respecto de la globalización, migración laboral, tecnología, y demográfica, en aras de satisfacer las necesidades empresariales y a su vez mejorar la empleabilidad de los trabajadores en cuanto a sus ocupaciones.<sup>262</sup>

Por esto, una participación activa de las empresas y una mayor interrelación entre la educación y el medio laboral sería beneficioso para adecuar las cualificaciones a las necesidades requeridas.

El departamento de estadísticas de la OIT mencionó que la falta de experiencia laboral y habilidades de los jóvenes a nivel mundial se debía a la carencia de escolaridad y formación, lo cual conlleva a la exclusión económica y social.<sup>263</sup>

---

<sup>258</sup> Organización Internacional del Trabajo, *R208 - Recomendación sobre los aprendizajes de calidad*, 2023 (núm. 208), 2023, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R208](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R208).

<sup>259</sup> Ibid.

<sup>260</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Categoría de ocupación”.

<sup>261</sup> Organización Internacional del Trabajo, *R208 - Recomendación sobre los aprendizajes de calidad*, 2023 (núm. 208).

<sup>262</sup> Valentina Stoevska, “Solo la mitad de los trabajadores de todo el mundo ocupan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de formación”, *Organización Internacional del Trabajo*, 17 de septiembre de 2021, <https://ilostat.ilo.org/es/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/>.

<sup>263</sup> Rosina Gammarano, “El acceso al mercado laboral: un reto persistente para los jóvenes de todo el mundo”, *Organización Internacional del Trabajo*, 1 de abril de 2019, <https://ilostat.ilo.org/es/labour-market-access-a-persistent-challenge-for-youth-around-the-world/>.

En Ecuador la instrucción de educación básica corresponde al 36,1 %, mientras que el bachillerato al 29,3 %. El tercer nivel al 16,6 % corresponde a universidades y solo el 2,1 % a una educación técnica o tecnológica.<sup>264</sup>

Por ende, la importancia de fortalecer la educación para los jóvenes y articular con la formación que pudiesen recibir desde temprana edad, es decir, prepararlos desde su adolescencia traería consigo un colectivo lleno de experiencias con habilidades que respondan oportunamente al mundo laboral.

Implementar medidas entrelazadas entre educación y formación profesional elemental, no es menos importante mencionar que la creación de empleos adecuados se encuentra interconectado con medidas macroeconómicas y sectoriales, que respondan a las demandas de las empresas.<sup>265</sup> Por tanto, brindarles una correcta preparación educativa y de aprendizaje que responda a dichas necesidades es fundamental para incorporarse al mercado.<sup>266</sup>

En cuanto al acceso al empleo del colectivo es imperante mencionar que este solo puede lograrse si tenemos un Estado que garantice políticas macroeconómicas encaminadas a apoyar a las empresas mediante subvenciones para que puedan participar continuamente en los procesos de creación y formación, permitiendo que la transición del colectivo se concluya satisfactoriamente.<sup>267</sup>

La OIT mediante informe *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2022* hace un llamado a reconocer y solucionar las vulnerabilidades de los jóvenes, debido a que una omisión de la situación ocasionaría daños irreversibles –efecto cicatriz–, y, además, afectaría el desarrollo económico de un país.<sup>268</sup>

Por tanto, apostar por una formación previa al empleo e interconectada con el sistema educativo, en el que se aplique un enfoque generacional, permitiría la consecución de una transición gentil para el colectivo, con cualidades que enriquecerían sus habilidades y les permitiría previamente adaptarse al mercado laboral.

---

<sup>264</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Censo Ecuador”, 2022.

<sup>265</sup> Organización Internacional del Trabajo, “La juventud africana se enfrenta a retos acuciantes en la transición de la escuela al trabajo”, *Organización Internacional del Trabajo*, 10 de agosto de 2023, <https://ilostat.ilo.org/es/african-youth-face-pressing-challenges-in-the-transition-from-school-to-work/>.

<sup>266</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales”, 2012, 19, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_180580.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180580.pdf).

<sup>267</sup> International Labour Organization, *Global Employment Trends for Youth 2022 Investing in transforming futures for young people* (Geneva: International Labour Organisation, 2022), 232.

<sup>268</sup> *Ibid.*, 226.



La formación previa al empleo destinada al desarrollo de habilidades técnicas y profesionales es de gran interés en diversos países debido a que se le atribuye ser un factor esencial para potenciar el crecimiento económico de una sociedad.<sup>269</sup>

Si bien, fortalecer un sistema de formación dual donde se combine el aprendizaje previo y remunerado permitiría contar con un menor porcentaje de jóvenes excluidos del sistema escolar, informalidad, y empleos precarios.

Por todo lo expuesto, es que un cambio del paradigma referente a la formación académica que ha sido tradicional en nuestra nación y una profundización en el esquema de la formación profesional implicaría la posibilidad de mejorar las condiciones laborales de los jóvenes en aras del buen vivir –Sumak Kawsay– derivándose en el acceso a un empleo digno para el colectivo.

---

<sup>269</sup> Ibid., 238.



## Conclusiones

Es menester mencionar que en el desarrollo de la investigación se determinó que la dificultad en el acceso al empleo de los jóvenes en el sector privado trae consigo la falta de formación y adquisición de habilidades. Además, de derivar en la carencia de un empleo digno que les permita contar con la realización de un proyecto de vida, y que a su vez se traduce en la falta de un empleo formal que cuente con remuneraciones justas, seguridad social, beneficios de ley, seguridad contra riesgos laborales, trayendo consigo un entorno precarizado para el colectivo y alejándolos de una vida digna.

Así mismo, las dificultades de acceder a un empleo formal evitan que el colectivo cuente con herramientas jurídicas que les posibilite accionar el aparataje judicial en caso de vulneraciones a sus derechos.

Los jóvenes de acuerdo a los preceptos normativos constitucionales forman parte de los grupos de atención prioritaria. La Constitución los reconoce como actores estratégicos y establece para ellos una gama de derechos fundamentales como son el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, acceso al primer empleo, formación profesional, empleos estables que les permita la mayor productividad y desarrollo personal. No obstante, el colectivo se encuentra constantemente inmersos en condiciones de precariedad laboral que la aleja de un empleo digno.

De los relatos juveniles se explica que la situación que viven los jóvenes no es homogénea, y que una de sus características principales es que son un grupo con características heterogéneas, por tanto, los factores que los sitúan en un escenario de vulnerabilidad son distintos en cada uno de ellos.

Por esto el tratamiento que se debe tener para poder solucionar la problemática del desempleo juvenil va encaminada a comprender las situaciones desde los contextos distintos que vive cada joven, y que a partir de esta se permita crear medidas encaminadas a resarcir las desigualdades existentes del colectivo.

El escenario de los jóvenes en el ámbito privado tiene hallazgos que pone en evidencia las dificultades del colectivo al momento de acceder a un empleo, entre estas se visibilizan solicitudes de niveles académicos y experiencias laborales altos por parte de las empresas, las cuales son casi nulas al ser un colectivo que realiza su transición de manera primeriza al mercado laboral o que tienen poco tiempo dentro del mercado.

Además, en el caso de tener una contratación reciente suelen ser susceptibles a ser despedidos y por ende caer en un alto nivel de rotación. También se muestra que son propensos a tener remuneraciones bajas comparada a las de sus compañeros o inclusive estar expuestos a contrataciones sin garantías y pertenecer a la informalidad laboral.

Por todo lo expuesto resultó indispensable analizar el contexto del empleo juvenil en el sector privado, dando como resultado la siguiente premisa.

Los jóvenes viven en un contexto de situaciones que dificultan el acceso al empleo en el sector privado, por ende, se concluye que comprender al trabajo desde una perspectiva amplia con enfoque en derechos humanos permite reconocer que se encuentra conformado por elementos constitutivos –trabajo decente, vida digna, pleno empleo, salario justo, seguridad social– que confluyen de manera interrelacionada entre sí, trayendo consigo la consecución de un empleo digno.

Del estudio realizado se determinan factores de riesgo que presentan los jóvenes y que tienen incidencia en el acceder a un empleo digno los cuales son, la precarización laboral que tiene vinculatoriedad directa con la informalidad al exponer al colectivo a un panorama que origina prácticas que influyen negativamente en el desarrollo de la juventud y trae consecuencias como contrataciones atípicas de las que derivan situaciones como remuneraciones injustas, inestabilidad laboral, falta de seguridad social, acceso a indemnizaciones, seguridad referente de riesgos laborales entre otras.

El género, y la automatización forman parte de los factores que inciden en un empleo digno, el primero en virtud de la desigualdad patriarcal existente en aspectos laborales mediante estereotipos asignados a las mujeres, y el segundo a consecuencia del avance tecnológico y la falta de medidas acordes al desarrollo que logren mitigar los efectos del reemplazo de mano de obra, lo cual resulta nocivo para el contexto actual que viven los jóvenes.

La protección del colectivo juvenil desde el ordenamiento internacional por órganos como la OIT marcan directrices para alcanzar el empleo digno, y Ecuador al ser parte de estos organismos está en la obligatoriedad de adecuar la normativa nacional en concordancia a los Convenios que se ratifiquen.

En este punto, los Convenios mencionados en el desarrollo del trabajo investigativo pone en evidencia que su efectivización siempre deja un camino por recorrer, es decir, su aplicabilidad no siempre permite la consecución del objetivo de cada Convenio y Recomendación, no obstante, fue de suma importancia el abordar cada uno de ellos porque permitió demostrar la incidencia que trae consigo en cuanto a la

protección y desarrollo entorno a los derechos laborales del colectivo de los jóvenes en el marco internacional.

Pudiéndose concluir que, a pesar de existir un marco normativo nacional e internacional que protege a los jóvenes y garantiza sus derechos, en la práctica no siempre son aplicables ya sea por falta de cultura social o simplemente por un acto arbitrario de quienes se encuentran en el ejercicio de la relación de poder – estado o empresas privadas–.

Es importante mencionar que los jóvenes son grupos constantemente excluidos de los espacios públicos y privados, presentan la tasa más alta de desempleo a comparación de los demás grupos etarios, persisten en la informalidad y son propensos a contrataciones temporales.

En virtud de este escenario se abordó el estudio de las medidas de acciones afirmativas implementadas en el Ecuador, mismas que son mecanismos que permiten equiparar desigualdades existentes. Entre las observaciones se determinó que, las medidas de acciones afirmativas desde la realidad jurídica ecuatoriana presentaron avances en cuanto a la incorporación de garantías mediante incentivos de contratación y cuotas para el colectivo.

Mientras que las medidas desde las políticas públicas tenían como objetivo aumentar la vinculación de los jóvenes al sector privado, pero ante falencias por parte de los gobiernos el programa “Empleo Joven” culminó antes del plazo establecido. Sin embargo, hubo aciertos en la incorporación de contratos que permiten que los jóvenes puedan compaginar la educación, formación y el trabajo, sin embargo, no se han obtenido registros significativos de este tipo de contratos.

Así también se pensó en el empleo como algo más que la tradicional relación laboral bajo relación de dependencia en el sector privado, reconociendo al joven como emprendedor mediante el trabajo autónomo que pudiese realizar, permitiéndole acceder a la seguridad social.

No obstante, a pesar de los esfuerzos las medidas implementadas no han sido eficaces en cuanto a mitigar el desempleo juvenil. Evidenciándose la necesidad de un cambio de paradigma que permita el reconocimiento de las falencias para así lograr su eficacia.

En este contexto, se debe visibilizar que, la problemática de acceder a empleos responde en parte a las crisis económica, política y social que está viviendo el país, es decir, si bien el desempleo juvenil tiene tasas elevadas en comparación de las demás

categorías etarias, no es menos cierto, que el desempleo actualmente es un problema estructural que vive la población en general. Claro está, que la desproporción en cuanto a las altas tasas de desempleo de los jóvenes resulta preocupante y forma parte siempre de los temas a abordar en las agendas gubernamentales nacionales e internacionales.

En esta línea, se presentan lineamientos para abordar un cambio de paradigma que permita enfrentar la problemática del acceso al empleo en condiciones de dignidad para el colectivo.

En este contexto, el fortalecimiento de la formación profesional puede y debe ser visto como una herramienta que permita la inserción del colectivo a un empleo digno mediante una transición satisfactoria del sistema escolar al mundo laboral.

Su alcance en cuanto a la formación del colectivo se deriva en la entrega de cualificaciones que les permita insertarse a un empleo y responder a las necesidades del mercado laboral.

En Ecuador la formación profesional se encuentra inmersa en el sistema de formación dual presente de manera transversal desde el bachillerato general hasta la educación superior, combinando la formación dentro de las empresas donde adquieren habilidades y aprendizajes prácticos y con clases teóricas. Si bien, en los niveles académicos mencionados se establece una participación optativa por parte de las empresas, esto genera la falta de experiencias laborales reales, debido a la falta de vínculo laboral.

La formación profesional trae consigo la adquisición de habilidades, competencias y conocimientos en el colectivo. Articularlas conforme a las necesidades del mercado resulta indispensables para avanzar en el desarrollo y generar mayores oportunidades laborales en las empresas privadas.

Fortalecer y aplicar la FP mediante el enfoque generacional de manera previa a la juventud, permitiría aprendizajes previos que los capaciten y preparen para el mundo laboral. De tal manera, que traiga consigo el reconocimiento de un vínculo laboral real que les permita obtener experiencias laborales en el marco de una relación contractual.

Además, la participación de las empresas dentro del contenido del aprendizaje traería consigo satisfacer de manera específica las necesidades de cada sector productivo, en virtud de generar un mayor conocimiento de las necesidades laborales existentes en el mercado. Todo esto a través de la participación del Estado en cuanto a políticas macroeconómicas derivadas a mitigar el desempleo juvenil a través de subvenciones debidamente reguladas.

Finalmente, se debe mencionar que la inestabilidad laboral deriva de un sin número de prácticas que precarizan el trabajo, y su tratamiento debe hacer énfasis en el fortalecimiento de la formación profesional como una herramienta. Por tanto, se debe aludir que una participación conjunta que entrelace el sistema educativo, laboral, y el sector privado coadyuvará la utopía de un empleo digno y estable para los jóvenes.





## Obras citadas

- Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Traducido por Ernesto Garzón. Madrid: Centros de Estudios Constitucionales, 1993. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas en Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. “Se requieren 288 millones de dólares para la respuesta a las necesidades de personas refugiadas y migrantes en Ecuador en 2022”. *ACNUR*, 9 de marzo de 2022. <https://www.acnur.org/noticias/news-releases/se-requieren-288-millones-de-dolares-para-la-respuesta-las-necesidades-de>.
- Álvaro Estramiana, José Luis. “Trabajo, ocupación y bienestar”. En *Sociopsicología del trabajo*, de Alicia Garrido Luque, 296. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2006. <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/56644>.
- Arias Marín, Karla, Paul Carrillo Maldonado, y Jeaneth Torres Olmedo. *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>.
- Ávila Santamaría, Ramiro. “Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia”. En *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*, editado por Ramiro Ávila Santamaría, 1ra ed., 362. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008.
- . *La utopía del oprimido: los derechos de la pachamama (naturaleza) y el sumak kawsay (buen vivir) en el pensamiento crítico, el derecho y la literatura*. Ciudad de México: Akal, 2019. <https://dokumen.pub/la-utopia-del-oprimido-978-607-8683-03-1.html>.
- Ayala Román, Pablo. “Políticas públicas sobre juventud en Ecuador desde 1980”. *Procesos. Revista ecuatoriana de historia* 1, n° 34 (2 de noviembre de 2014): 125. doi:10.29078/rp.v1i34.56.
- BanEcuador. “Crédito Joven Productivo”. *BanEcuador*, s. f. <https://www.banecuador.fin.ec/creditopersonas/creditomicroempresa/jovenproductivo/>.
- . “Joven Emprende Ahora”. *BanEcuador*, 2024. <https://www.banecuador.fin.ec/2024/02/19/joven-emprende-ahora-con-banecuador/>.
- Barriga Arceo, Frida Díaz, y Ana María Reséndiz Morán. “Factores de resiliencia y vulnerabilidad en jóvenes afectados por la violencia en Ciudad Juárez, Chihuahua”. *Argumentos* 30, n° 84 (2017): 147–68.
- Beccaria, Luis, y Jorge Paz. *La inserción precaria de mujeres y los jóvenes en el mercado laboral en América Latina y sus consecuencias para instituciones laborales*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016. [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/paper\\_beccaria-paz.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/paper_beccaria-paz.pdf).
- Berar Awad, Azita, y Ann Miles. “Young and female: A double ‘strike’ for women entering the workforce”. *OIT*, 9 de febrero de 2016.

- <https://www.ilo.org/resource/article/young-and-female-double-strike-women-entering-workforce>.
- Bertranou, Fabio, Mónica Jiménez, y Maribel Jiménez. *Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: Oportunidades y desafíos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, 2017. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_618478.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_618478.pdf).
- Brito Lemus, Roberto. “Identidades juveniles y praxis divergente; acerca de la conceptualización de juventud”. En *Jóvenes, culturas e identidades urbanas*, editado por Alfredo Nateras Domínguez, 43–59. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana / Unidad Iztapalapa / Miguel Angel Porrúa, 2002.
- Campana Hurtado, Rodrigo Xavier, y Christian Xavier Galarza Castro. “El principio de igualdad formal en las personas extranjeras y el acceso a las acciones constitucionales”. *UNEMI*, n° 40 (13 de septiembre de 2022): 96–103. doi:10.29076/issn.2528-7737vol15iss40.2022pp96-103p.
- CEPAL, Humberto Abarca, Ernesto Espíndola, y Martín Hopenhayan. *Situación y desafíos de la juventud en Iberoamérica*. Editado por CEPAL. Salvador: Naciones Unidas, 2008. [http://www.iin.oea.org/boletines/boletin1/listado/descargar/9/SituacionyDesafios\\_Juventud\\_IberoAmerica.pdf](http://www.iin.oea.org/boletines/boletin1/listado/descargar/9/SituacionyDesafios_Juventud_IberoAmerica.pdf).
- Chacartegui Jávega, Consuelo. “El trabajo de las mujeres en América Latina a la luz del concepto de trabajo decente de la OIT”. En *El paper de la dona*, 11–40. Barcelona: Universitat Rovira i Virgili, 2014. <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/view/127/111/262-1>.
- Comisión Europea. “Promover el empleo juvenil”. *Comisión Europea*, 2012. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.bizkaia.eus/ogasuna/europa/pdf/documentos/12-com727.pdf?hash=b2373178ded56ca24e69ce0436b01a83>.
- Comisión IDH. “Informe No. 81/13 (Caso 12.743)”. *Homero Flor Freire*, 4 de noviembre de 2013. <https://oas.org/es/cidh/decisiones/corte/12743FondoEs.pdf>.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. “Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos.”, n° 185 (12 de febrero de 2019). <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>.
- Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional. “Juventud: su situación en la última década II Informe Nacional de Juventudes 2020”. *Fondo de Población de las Naciones Unidas*, 2021. [https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/informe\\_jovenes.pdf](https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/informe_jovenes.pdf).
- Conway, Jill, Susan Bourque, y Joan Scott. “El concepto de género”. En *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, editado por Marta Lamas. Ciudad de México: Universidad nacional autónoma de México / Miguel Ángel Porrúa, 1996. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/154/1/RCIEM135.pdf>.
- Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, y Ministerio del Trabajo. “El mercado laboral del Ecuador 2020”. *MDT*, 2020. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual\\_V7.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf).

- Corte IDH. *Opinión Consultiva OC-18/03: condición jurídica de los migrantes indocumentados*, 2003. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>.
- . “Sentencia de 15 de julio de 2020 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)”. *Caso Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil*, 15 de julio de 2020. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf).
- . “Sentencia de 23 de junio de 2005 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)”. *Caso Yatama Vs. Nicaragua*, 23 de junio de 2005. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_127\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_127_esp.pdf).
- . “Sentencia de 26 de febrero de 2016 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)”. *Caso Duque Vs. Colombia*, 26 de febrero de 2016. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_310\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf).
- Cuadrado Zurinaga, María del Carmen. *Manual. Impulso de la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Madrid: CEP, 2010.
- Dávila León, Oscar. “Adolescencia y juventud: De las nociones a los abordajes”. *Ultima década* 12, n° 21 (diciembre de 2004): 83–104. doi:10.4067/S0718-22362004000200004.
- Day, Chris. “The Beveridge Report and the foundations of the Welfare State”. *The national archives*, 7 de diciembre de 2017. [http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/brave\\_new\\_world/welfare.htm](http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/brave_new_world/welfare.htm).
- Departamento de Estrategias Comerciales e Integración. “Perfil económico y comercial: Suiza”. *DECI*, 2020. [https://economia.gov.py/application/files/7116/7292/6430/PEC\\_de\\_Suiza.pdf](https://economia.gov.py/application/files/7116/7292/6430/PEC_de_Suiza.pdf).
- Ecuador. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Registro Oficial 417, Suplemento, 31 de marzo de 2011.
- . *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial 298, Suplemento, 12 de octubre de 2010.
- . *Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo*. Registro Oficial 461, Suplemento, 20 de diciembre de 2023. [https://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2024/02febrero/1.2/ANEXOS/PROCU\\_LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_EFICIENCIA\\_ECONOMICA\\_Y\\_GENERACION\\_DE\\_EMPLEO.pdf](https://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2024/02febrero/1.2/ANEXOS/PROCU_LEY_ORGANICA_DE_EFICIENCIA_ECONOMICA_Y_GENERACION_DE_EMPLEO.pdf).
- . *Ley Orgánica de las Juventudes*. Registro Oficial 222, Suplemento, 4 de enero de 2023.
- . *Reglamento de Régimen Académico*. Registro Oficial 124, Suplemento, 10 de agosto de 2022.
- Ecuador, Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0207, 5 de octubre de 2028. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0207-EXPEDIR-LA-NORMA-TECNICA-DE-IMPLEMENTACION-Y-EJECUCION-DEL-PROYECTO-DE-INVERSION-PUBLICA-EMPLEO-JOVEN.pdf?x42051>.

- Espinosa, Betty. “Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: Introducción y síntesis de los estudios por país”. En *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, editado por Jürgen Weller, 1ª ed. Bogotá: CEPAL / GTZ, 2005. [https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1286896175.transformaciones\\_y\\_continuidades\\_bety\\_espinosa.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1286896175.transformaciones_y_continuidades_bety_espinosa.pdf).
- Esteves, Ana. “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* 7, n° 2 (13 de noviembre de 2020): 35–41. doi:10.17141/mundosplurales.2.2020.4875.
- Eurosocial. “Informe sobre el abordaje de la vulnerabilidad”. *Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas*, 2015. [https://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1447416430-informe\\_grupos%20vulnerables.pdf](https://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1447416430-informe_grupos%20vulnerables.pdf).
- Fedlex. “Federal Constitution of the Swiss Confederation”, 18 de abril de 1999. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/en>.
- Francioli, Riccardo. “La formación dual suiza, un sistema único en el mundo”. *SWI*, 28 de enero de 2020. [https://www.swissinfo.ch/spa/business/estudios-o-trabajas-\\_la-formación-dual-suiza-un-sistema-único-en-el-mundo/45519588](https://www.swissinfo.ch/spa/business/estudios-o-trabajas-_la-formación-dual-suiza-un-sistema-único-en-el-mundo/45519588).
- Gallart, María Antonia. “Los cambios en la relación escuela- mundo laboral”. *Revista Iberoamericana de Educación*, n° 15 (1997): 159–74.
- Gammarano, Rosina. “El acceso al mercado laboral: un reto persistente para los jóvenes de todo el mundo”. *Organización Internacional del Trabajo*, 1 de abril de 2019. <https://ilostat.ilo.org/es/labour-market-access-a-persistent-challenge-for-youth-around-the-world/>.
- Harari, Yuval Noah. *Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*. Traducido por Joandomènec Ros. Barcelona: Debate, 2015. [www.pratec.org/wpress/pdfs-pratec/De-animales-a-dioses-Breve-historia-de-la-humanidad.pdf](http://www.pratec.org/wpress/pdfs-pratec/De-animales-a-dioses-Breve-historia-de-la-humanidad.pdf).
- Hoffman, Nancy, y Robert Schwartz. *Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System*. Washington, DC: National Center on Education and the Economy, 2015. <https://ncee.org/wp-content/uploads/2015/03/SWISSVETMarch11.pdf>.
- Human Rights Watch. “Ecuador. Eventos de 2023”. *Human Rights Watch*, 2023. <https://www.hrw.org/es/world-report/2024/country-chapters/ecuador#:~:text=de%20profunda%20preocupaci%C3%B3n,-,Violencia%20y%20delincuencia,junto%20con%20Venezuela%20y%20Honduras>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. “IESS presenta su programa Afiliación Joven”. *IESS*, s. f. [https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset\\_publisher/11qX/content/iess-presenta-su-programa-afiliacion-joven/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fafiliado%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_11qX%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset_publisher/11qX/content/iess-presenta-su-programa-afiliacion-joven/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fafiliado%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_11qX%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1).
- . “Programa Afiliación Joven permite planificar un futuro tranquilo y seguro”. *IESS*, 7 de junio de 2024. [https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset\\_publisher/11qX/content/programa-afiliacion-joven-permite-planificar-un-futuro-tranquilo-y-seguro/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2F](https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/afiliado/-/asset_publisher/11qX/content/programa-afiliacion-joven-permite-planificar-un-futuro-tranquilo-y-seguro/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2F)

- mobile%2Fafiliado%3Fp\_p\_id%3D101\_INSTANCE\_11qX%26p\_p\_lifecycle%3D0%26p\_p\_state%3Dnormal%26p\_p\_mode%3Dview%26p\_p\_col\_id%3Dcolumnn-1%26p\_p\_col\_count%3D1#:~:text=Estas%20%20modalidades%20se%20enfo can,valor%20mensual%20de%20%2452%2C35.
- . “Resolución No. C.D. 670”. *IESS*, 5 de marzo de 2024. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+670>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. “Boletín Técnico N° 03-2024-ENEMDU”. *INEC*. Accedido 8 de abril de 2024. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre\\_IV/2023\\_IV\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_IV/2023_IV_trimestre_Boletin_empleo.pdf).
- . “Boletín Técnico N° 04-2024-ENEMDU”. *INEC*. Accedido 8 de abril de 2024. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401\\_Boletin\\_empleo\\_ENEMDU.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf).
- . “Caracterización de grupos de población específica”. *INEC*, 2024. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_enero2024.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/empleo_poblaciones_especificas_enero2024.pdf).
- . “Caracterización de grupos de población específica”. *INEC*, 2024. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Septiembre/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_septiembre2024.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Septiembre/empleo_poblaciones_especificas_septiembre2024.pdf).
- . “Categoría de ocupación”. *INEC*, 2023. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWVtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMTNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>.
- . “Censo Ecuador”. *INEC*, 2022. <https://censoecuador.ecudatanalytics.com/>.
- . “Censo Ecuador Resultados”. *INEC*, 2022. <https://www.censoecuador.gob.ec/resultados-censo/>.
- . “Día internacional de la juventud”. *INEC*, 12 de agosto de 2024. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas/web-inec/Infografias/dia-internacional-de-la-juventud.pdf>.
- . “Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social”. *INEC*, 2024. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/reess-julio-2024/>.
- International Labour Office. *World employment and social outlook: Trends 2024*. Geneva: International Labour Organization, 2024. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_908142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf).
- International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2022 Investing in transforming futures for young people*. Geneva: International Labour Organisation, 2022.
- Iturralde, Isabel, Melina Loayza, y Mario Naranjo. “Proyecto ‘Expansión del sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes en situación de informalidad’, presenta sus avances del primer año”. *Naciones Unidas*, 3 de diciembre de 2020. <https://ecuador.un.org/es/106200-proyecto-%E2%80%9Cexpansi%C3%B3n-del-sistema-de-protecci%C3%B3n-social-para-hombres-y-mujeres-j%C3%B3venes-en>.
- La Hora. “El 2024 ya es el segundo año más violento de la historia del Ecuador”. *La Hora*, 15 de octubre de 2024. <https://www.lahora.com.ec/pais/el-2024-ya-es-el-segundo-ano-mas-violento-de-la-historia-del-ecuador/>.

- . “En solo 10 diez años, la informalidad pasó del 44% a más del 70% de los jóvenes con empleo”. *La Hora*, 2022. <https://www.lahora.com.ec/pais/jovenes-empleo-crisis-informalidad-precarizacion/>.
- . “Tres oportunidades se abren para el empleo juvenil en 2024”, 29 de enero de 2024. <https://www.lahora.com.ec/pais/tres-oportunidades-empleo-juvenil-2024/>.
- Margulis, Mario. “Juventud: Una aproximación conceptual”. En *Adolescencia y Juventud en América Latina*, editado por Solum Donas Burak, 41–56. Cartago: Libro Universitario Regional, 2001. <https://www.binasss.sa.cr/adolescencia/Adolescenciayjuventud.pdf>.
- Medina, Elisa Lanas. “Políticas activas de empleo juvenil en el Ecuador”. *CAP Jurídica Central*, n° 1 (2016): 407–51. doi:<https://doi.org/10.29166/cap.v1i1.1938>.
- Mejía Chávez, Marcelo, Luis Mejía Chávez, Marcelo Mejía Mejía Morales, y Diego Lara Lara Haro. “La informalidad en el Ecuador: Una medición del tamaño del sector informal desde la perspectiva de la desigualdad”. *Cuestiones Económicas* 33, n° 2 (15 de diciembre de 2023): 190–208. doi:[10.47550/https://doi.org/10.47550/RCE/33.2.6](https://doi.org/10.47550/RCE/33.2.6).
- Ministerio de Inclusión Económica Social. “Servicios y programas”. *MIES*, 2013. <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf>.
- Ministerio de Trabajo. “Informe de Gestión Enero-Diciembre 2020”. *Ministerio del Trabajo*, 2020. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/INFORME-PROYECTO-EMPLEO-JOVEN\\_compressed.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/INFORME-PROYECTO-EMPLEO-JOVEN_compressed.pdf?x42051).
- Ministerio del trabajo. “Manual normativo: Empleabilidad juvenil y pasantías”. *MDT*. Accedido 18 de mayo de 2023. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/Manual-Empleabilidad-Juvenil\\_V5.pdf?x42051#:~:text=%2D%20El%20contrato%20de%20trabajo%20juvenil,garantizar%20el%20acceso%20al%20primer](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/Manual-Empleabilidad-Juvenil_V5.pdf?x42051#:~:text=%2D%20El%20contrato%20de%20trabajo%20juvenil,garantizar%20el%20acceso%20al%20primer).
- Ministerio del Trabajo. “Ministerio de Trabajo entrega certificados E-Learning a jóvenes beneficiarios de Empleo Joven en Palora”. *Ministerio del Trabajo*. Accedido 30 de mayo de 2023. <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-de-trabajo-entrega-certificados-e-learning-a-jovenes-beneficiarios-de-empleo-joven-en-palora/>.
- Ministerio del Trabajo. “Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223”. *MDT*, s. f. <https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-223/>.
- Montalvo Romero, Josefa. “Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n° 40 (2007): 229–42.
- Naciones Unidas. “Día Internacional de la Juventud 12 de agosto”. *Naciones Unidas*. Accedido 3 de agosto de 2021. <https://www.un.org/es/observances/youth-day/background>.
- . “Prevención de la discriminación: El concepto y la práctica de la acción afirmativa”. *ONU*, 2002. [https://digitallibrary.un.org/record/467997/files/E\\_CN.4\\_Sub.2\\_2002\\_21-ES.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/467997/files/E_CN.4_Sub.2_2002_21-ES.pdf).
- Noboa, Adriana. “Censo 2022: la mayoría de ecuatorianos emigrantes tienen entre 15 y 29 años”. *Primicias*, 02 de 2024. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/censo-ecuador/ecuatorianos-emigrantes-jovenes-destinos/>.
- Observatorio de economía y comercio exterior y Cámara de Comercio de Quito. “Análisis del Mercado Laboral del Ecuador”. *Cámara de Comercio*, 2024.

- <https://storageccqcv.blob.core.windows.net/proyecto-comex/ArchivosDocumentos/E81EF30BFA4740A398D430BBACED6983.pdf>.
- ONU Asamblea General. *Declaración de Lisboa sobre políticas y programas relativos a la juventud*, 14 de septiembre de 1998.
- . *Declaración Sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos*, 7 de diciembre de 1965.
- Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica. *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*, 1 de marzo de 2008. <https://oij.org/wp-content/uploads/2017/01/Convenci%C3%B3n.pdf>.
- Organización de las Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948.
- [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf).
- . “Los Principios de Limburg sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. *Universidad Nacional de la Plata*, 1986. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-principios-de-limburg-sobre-la-aplicacion-del-pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-2.pdf>.
- . “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. *ONU*. Accedido 18 de abril de 2022. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.
- . “Trabajo decente y crecimiento: Por qué es importante”. *ONU*. Accedido 18 de abril de 2022. [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf).
- Organización de los Estados Americanos. *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas*. Washington, DC: OEA, 2007. <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/Informe%20Acceso%20a%20la%20Justicia%20Español%20020507.pdf>.
- Organización Internacional de Trabajo. *El empleo de los jóvenes: Vías para acceder a un trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00091es.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. *C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964* (núm. 122), 1966. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210\\_0\\_ILO\\_CODE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C122).
- . “Cómo la formación profesional mejoró mis competencias”. *Organización Internacional del Trabajo*, 11 de julio de 2023. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_887663/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_887663/lang--es/index.htm).
- . “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. *OIT*. Accedido 12 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>.
- . *Del trabajo precario al trabajo decente: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012.
- . “Derribar barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes”. *OIT*. Accedido 26 de junio de 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_098097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_098097.pdf).

- . “Dice la OIT: Las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres”. *OIT*, 30 de julio de 1996. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008423/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm).
- . *Ecuador. Jóvenes, empleo y protección social*. Quito: Organización Internacional del Trabajo, 2020. [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_751943.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf).
- . *El futuro de la formación profesional en América Latina y El Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo, 2017. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_568878.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_568878.pdf).
- . “El futuro del trabajo”. *OIT*, 10 de julio de 2022. <https://www.ilo.org/100/es/story/future>.
- . “Empleo informal”. *OIT*. Accedido 12 de julio de 2022. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>.
- . *Formalizando la informalidad juvenil: Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Regional para América Latina y el Caribe, 2021. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_359270.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf).
- . “Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales”, 2012. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_180580.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180580.pdf).
- . “Igualdad de oportunidades y de trato”. *OIT*. Accedido 29 de agosto de 2021. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>.
- . “Juventud y migración”. *OIT*. Accedido 7 de junio de 2021. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/youth-and-migration/lang--es/index.htm>.
- . “La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?” *OIT*, 2018. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>.
- . *La crisis del empleo de los jóvenes ¡Actuemos ya!* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012. [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_176940.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf).
- . “La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015”. *Organización Internacional del Trabajo*, 16 de noviembre de 2012. [http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS\\_193484/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS_193484/lang--es/index.htm).
- . *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Ginebra: OIT, 2015. [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf).
- . “La juventud africana se enfrenta a retos acuciantes en la transición de la escuela al trabajo”. *Organización Internacional del Trabajo*, 10 de agosto de 2023. <https://ilostat.ilo.org/es/african-youth-face-pressing-challenges-in-the-transition-from-school-to-work/>.
- . “La OIT en América Latina y el Caribe: Avances y perspectivas”. *OIT*, 2013. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_214985.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_214985.pdf).
- . *Los jóvenes y la Covid-19: Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2020.



- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf).
- . “Organización Internacional del Trabajo”. *OIT*. Accedido 26 de septiembre de 2021.
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf).
- . *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_906617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf).
- . *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2021. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf).
- . “Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19”. *OIT*, 2020. <https://www.ilo.org/es/publications/prevenir-la-exclusion-del-mercado-de-trabajo-afrontar-la-crisis-del-empleo>.
- . “Promoviendo las vías de acceso a la formalidad para las mujeres empresarias de la economía informal”. *OIT*, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_859794.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_859794.pdf).
- . “¿Qué es el trabajo decente?” *OIT*, 9 de agosto de 2004. [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm).
- . *R208 - Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)*, 2023. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210\\_0\\_ILO\\_CODE:R208](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:R208).
- . “Responder a la crisis: Construir una protección social básica.” *Trabajo*, n° 67 (2009): 2–47.
- . “Salarios”. *OIT*. Accedido 2 de abril de 2021. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>.
- . “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020”. *OIT*, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737662.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf).
- . *Tendencias mundiales del empleo juvenil: Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.
- . “Un salario justo: un derecho humano”. *OIT*, 9 de diciembre de 2023. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_231998/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_231998/lang--es/index.htm).
- Organización Internacional para las Migraciones. “Análisis del flujo migratorio de población ecuatoriana hacia el extranjero”. *OIM*, 14 de agosto de 2024. [https://ecuador.iom.int/sites/g/files/tmzbd1776/files/documents/2024-08/flujo-migratorio-de-poblacion-ecuatoriana\\_0.pdf](https://ecuador.iom.int/sites/g/files/tmzbd1776/files/documents/2024-08/flujo-migratorio-de-poblacion-ecuatoriana_0.pdf).
- Organización Mundial del Comercio y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *La ayuda para el comercio en síntesis 2015: Reducir los costos del comercio con miras a un crecimiento inclusivo y sostenible*. París: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos / Organización Mundial del Comercio, 2016. [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/booksp\\_s/aid4trade15\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/aid4trade15_s.pdf).

- Ottone, Ernesto. “Las nuevas dimensiones de la igualdad”. En *Osadía de la Prudencia, un nuevo sentido del progreso*, de Crisóstomo Pizarro y Ernesto Ottone, 155–76. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, 2003. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-5.pdf>.
- Pardo Reyes, Christian. “Evolución de los derechos de los jóvenes en el marco de la carta internacional de los Derechos Humanos y otros instrumentos jurídicos internacionales.” Accedido 27 de junio de 2021. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con\\_uibd.nsf/BB075B17E6F37EA10525755900614EEB/\\$FILE/S2A11.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/BB075B17E6F37EA10525755900614EEB/$FILE/S2A11.pdf).
- Pérez Portilla, Karla. *Principio de igualdad: Alcances y perspectivas*. Núm. 74. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México / Consejo Nacional para prevenir la discriminación, 2005.
- Pinheiro, Vinícius. “Generación del confinamiento: Desarmando la bomba de tiempo”. *OIT*, 11 de agosto de 2021. [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_816575/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_816575/lang--es/index.htm).
- Proaño Maya, Marco. *Seguridad social y sociedad democrática*. Quito: Americana, 2014.
- Ripani, Laura, Nicolás Soler, Adriana Kugler, Maurice Kugler, y Rodrigo Rodimiro. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios?” *Banco Interamericano de Desarrollo*, 2020. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-Cual-es-el-impacto-de-la-automatizacion-en-el-empleo-y-los-salarios.pdf>.
- Rodgers, Gerry. “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”. En *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, de Gerry Rodgers y Janine Rodgers, traducido por María Luisa Gómez de Pablos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España / Oficina Internacional del Trabajo, 1992.
- Rodgers, Gerry, Eddy Lee, Lee Swepston, y Jasmien Van Daele. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: OIT, 2009.
- Rodríguez Vignoli, Jorge. *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: Un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*. N° 17. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7150/S018659\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7150/S018659_es.pdf).
- Roth Deubel, Andre-Noël. *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. 1. ed. Bogotá: Aurora, 2002. [https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth\\_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf](https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf).
- Salazar Vargas, Carlos. *Políticas públicas*. Puebla: Konrad Adenauer Stiftung, 2016. [https://dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2020/04/politicas\\_publicas\\_kas\\_honduras.pdf](https://dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2020/04/politicas_publicas_kas_honduras.pdf).
- Samaniego, Norma. *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe, 2002. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/49324751-de86-41ea-aab8-251a968c9ec2/content>.
- Sánchez, Paola Álvarez, y Gabriela Tamayo. “Dirección de atención a grupos prioritarios rendición de cuentas 2016”. *Ministerio del Trabajo*, 2016.

- <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/GRUPOS-PRIORITARIOS.pdf>.
- Santamaría, Ramiro Ávila. “En defensa del neoconstitucionalismo transformador”. *Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador*, 2012. <https://www.uasb.edu.ec/wp-content/uploads/2021/04/Ramiro-Avila-Neoconstitucionalismo.pdf>.
- Santiago Juárez, Mario. *Igualdad y acciones afirmativas*. 399. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México / Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/928/1/CONAPRED-025.pdf>.
- Saunders, Adam. “El impacto de la tecnología en el crecimiento y el empleo”. En *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos*, de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, 294–313. Madrid: BBVA, 2018. <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2018/01/BBVA-OpenMind-La-era-de-la-perplejidad-repensar-el-mundo-que-conocimos.pdf>.
- Schkolnik, Mariana. *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. N° 104. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2005. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5724472f-bd1c-4786-9f38-4dffc9555733/content>.
- Schweizerische Eidgenossenschaft, Departamento Federal de Economía, y Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología. “Economía – datos y cifras”. *Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología OFFT*, 2024. <https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/es/home/wirtschaft/uebersicht/wirtschaft---fakten-und-zahlen.html>.
- . “La formación profesional en Suiza”. *Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología OFFT*, 2012. [https://www.google.com/search?q=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&rlz=1C1CHBF\\_esUS876US876&oq=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg9MgYIAhBFGDzSAQczNjdqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#vhid=zephyrhttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES\\_Hechos\\_y\\_cifras\\_12.pdf&vssid=collectionitem-web-desktophttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES\\_Hechos\\_y\\_cifras\\_12.pdf](https://www.google.com/search?q=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&rlz=1C1CHBF_esUS876US876&oq=LA+FORMACI%C3%93N+PROFESIONAL+EN+SUIZA&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg9MgYIAhBFGDzSAQczNjdqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#vhid=zephyrhttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES_Hechos_y_cifras_12.pdf&vssid=collectionitem-web-desktophttps://edudoc.ch/record/102059/files/ES_Hechos_y_cifras_12.pdf).
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. *Documento preliminar del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales*. Quito: Senescyt, 2021. [https://bivica.org/files/5879\\_Plan%20Nacional%20SENECYT.pdf](https://bivica.org/files/5879_Plan%20Nacional%20SENECYT.pdf).
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación. “Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras”. *Senescyt*, julio de 2020. [https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/00\\_Nacional\\_Educacion\\_Superior\\_en\\_Cifras\\_Julio\\_2020\\_NF.pdf](https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/00_Nacional_Educacion_Superior_en_Cifras_Julio_2020_NF.pdf).
- Secretaría General Iberoamericana. “El Sistema Iberoamericano. La Cooperación al servicio de la comunidad.” *Secretaría General Iberoamericana*. Accedido 20 de agosto de 2021. [https://www.segib.org/informeCODEI/assets/Cap01.05\\_El\\_OIJ.pdf](https://www.segib.org/informeCODEI/assets/Cap01.05_El_OIJ.pdf).
- Segato, Rita Laura. *Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. 1a. ed. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, 2003. <https://redmovimientos.mx/wp->

- content/uploads/2020/04/Segato-Rita.-Las-Estructuras-elementales-de-la-violencia-comprimido.pdf.
- Somavia, Juan. “Datos sobre empleo juvenil”. *Organización Internacional del Trabajo*, 2006.  
<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/ecosoc/youthemp.pdf>.
- State Secretariat for Education, Research and Innovation. “Swiss Education Area”. *State Secretariat for Education, Research and Innovation*. Accedido 29 de febrero de 2024.  
<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/bildung/bildungsraum-schweiz.html>.
- Stoevska, Valentina. “Perspectivas sobre la participación de los jóvenes en el aprendizaje basado en el trabajo”. *Organización Internacional del Trabajo*, 24 de enero de 2024. <https://ilostat.ilo.org/es/insights-into-youth-participation-in-work-based-learning/>.
- . “Solo la mitad de los trabajadores de todo el mundo ocupan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de formación”. *Organización Internacional del Trabajo*, 17 de septiembre de 2021. <https://ilostat.ilo.org/es/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/>.
- Torres, Carlos. “Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Desafíos para la afiliación de la población joven a la seguridad social”. *OIT*, 28 de agosto de 2020.  
[http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_756819/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_756819/lang-es/index.htm).
- Trigo, Iliana Vaca. “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, n° 154 (2019): 69.
- Trujillo Vásquez, Julio César. “Presentación”. En *Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de la doctrina y el derecho comparado*, editado por Ramiro Ávila Santamaría, 1ra ed., 362. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008.
- Universidad Nacional, y Gerardo Durango Álvarez. “Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia”. *Revista de Derecho*, n° 45 (2016): 137–68. doi:10.14482/dere.45.7975.
- Vargas Arévalo, Cidar. “Análisis de las Políticas Públicas”. *Perspectivas*, n° 19 (19 de junio de 2007): 127–36.
- Vargas Velásquez, Alejo. *Notas sobre el Estado y las políticas públicas*. Bogotá: Almudena, 1999.
- Vega Fuente, Amando. “La inserción laboral de los jóvenes: A propósito de los PCPI”. *Revista de Educación Social*, n° 23 (2016): 75–99.
- Velasco, Angélica Porras. “La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas”. *Foro, Revista de Derecho*, n° 24 (2015): 89–116.
- Veza, Evelyn, y Fabio Bertranou. *Un nexo por construir: Jóvenes y trabajo decente en Argentina: Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, 2011.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_241486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_241486.pdf).
- Villa Sepúlveda, María Eugenia. “Del concepto de juventud al de juventudes y al de lo juvenil”. *Revista Educación y Pedagogía* 23, n° 60 (2011): 147–57.
- Wright, Erik Olin. “Los puntos de la brújula. Hacia una alternativa socialista”. *New Left Review* 41 (2006): 81–109.
- Zimbaro, Philip. *El efecto Lucifer: El porqué de la maldad*. Barcelona: Paidós, 2012.



## Anexos

### Anexo 1: Cuadro referente a los relatos de vida de los jóvenes pertenecientes al cantón Portoviejo

<b>Cuadro referente a los relatos de vida de los jóvenes pertenecientes al cantón Portoviejo</b>						
<b>Nombres ficticios de los entrevistado (por petición de los jóvenes)</b>	<b>Edad del entrevistado</b>	<b>Sector donde se realizó la entrevista</b>	<b>Fecha de la entrevista</b>	<b>Grado académico</b>	<b>¿Se mantiene estudiando o desertó?</b>	<b>Trabajo/ ocupación</b>
Juan	18 años	urbano	8 de junio de 2021	Primaria	Desertó	Recolector de cartones y plástico
Estefanía	22 años	urbano	9 de junio de 2021	Universidad	Sigue estudiando	Cajera en el Supermaxi
Roberto	19 años	rural	10 de junio de 2021	Bachillerato	Sigue estudiando	Trabaja en la tierra con su padre
Marina	24 años	rural	17 de junio de 2021	Colegio (décimo año)	Desertó	Manicurista