



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS.

### CARRERA ABOGACÍA

#### TESIS DE GRADO

#### TÍTULO:

**“FALTA DE APLICACIÓN DE PASANTÍAS REMUNERADAS PARA  
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL  
SECTOR PRIVADO DE COTOPAXI EN EL AÑO 2010”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y  
Juzgados de la República del Ecuador

#### **Autora:**

Analuisa Veintimilla Jaqueline Elizabeth

#### **Director:**

Dr. José Luis Endara Puga

Latacunga – Ecuador

**Diciembre – 2010**

## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**Falta de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el sector privado de Cotopaxi en el año 2010**”, son de exclusiva responsabilidad del autor.

.....

Jaqueline Elizabeth Analuisa Veintimilla.

C.C. 050314864-5

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“Falta de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el sector privado de Cotopaxi en el año 2010”**, de Analuisa Veintimilla Jaqueline Elizabeth, egresada de Abogacía, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Diciembre 2010.

El Director

Ds. José Luís Endara Puga.



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

---

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, la postulante: Jaqueline Elizabeth Analuisa Veintimilla, con el título de tesis: Falta de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica De Cotopaxi en el sector privado de Cotopaxi en el año 2010, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 17 de enero de 2011.

Para constancia firman:

.....

Dr. Oscar Valle.

PRESIDENTE

.....

Lcda. Msc. Lorena Logroño.

MIEMBRO

.....

Nombres de Miembro de Tribunal

PROFESIONAL EXTERNO

.....

Dr. David Moreano.

OPOSITOR

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento afectuoso a la Universidad Técnica de Cotopaxi, por permitirme ser parte de está gran Institución, a los docentes, quienes han constituido un pilar fundamental para llegar con éxito a culminar esta etapa de mi vida, la cuál me permitirá desempeñarme como profesional del Derecho.

Jaqueline Elizabeth Analuisa Veintimilla.

## **DEDICATORÍA**

Dedico esta tesis y toda mi carrera universitaria a Dios, a mi esposo, a mis hijos, mi madre y mi suegra, quienes han estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me han presentado, dedicando su tiempo y sacrificio junto al mío para verme crecer profesionalmente y ser una mujer de éxitos.

Jaqueline Elizabeth Analuisa Veintimilla.

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
AUTORÍA	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### CAPÍTULO I

#### FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL OBJETO DE ESTUDIO.

<b>1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1.- Historia de las Pasantías en América	1
1.2.- Historia de las Pasantías en Ecuador	2
<b>3.- MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>3.1.- Derecho Constitucional</b>	<b>6</b>
3.1.1.-Introducción	6
3.1.2.- Historia	7
3.1.3.- Historia Constitucional de la República del Ecuador	8
3.1.4.- Definición Derecho Constitucional	12
3.1.5.- Importancia Derecho Constitucional	13

3.1.6.- Fundamento a las Formas de Trabajo y retribución	15
<b>3.2.- Relación Internacional</b>	<b>19</b>
3.2.1.- Introducción	19
3.2.2.- Definición	19
3.2.3.- Importancia de la Relación Internacional	20
3.2.4.- Fundamento de la Relación Internacional	21
<b>3.3.- Derecho Laboral</b>	<b>25</b>
3.3.1.- Introducción	25
3.3.2.- Historia Derecho Laboral	26
3.3.3.- Definición Derecho Laboral	31
3.3.4.- Caracteres del Derecho Laboral	32
3.3.5.- Contrato de Trabajo Individual	34
3.3.6.- Breve Proceso Histórico-Jurídico del Contrato Individual de Trabajo	35
3.3.7.- Elementos del Contrato de Trabajo	36
3.3.8.- Características	45
3.3.9.- Objetivos de la remuneración	47
3.3.10.- Concepto de Empleo	49
<b>3.4.- Código de Trabajo</b>	<b>52</b>
<b>3.5.- La Ley De Pasantías En El Sector Empresarial</b>	<b>52</b>
<b>3.6.- Ley de la Juventud</b>	<b>55</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
Análisis e Interpretación de Resultados	59
Diseño Metodológico	59
Respuesta a las preguntas científicas	109
Conclusiones y Recomendaciones	110

**CAPÍTULO III**  
**DISEÑO DE LA PROPUESTA**

<b>2.- BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	112
2.1.- Análisis FODA	113
<b>3.- PLAN OPERATIVO DE LA PROPUESTA</b>	114
3.1.- Documento Crítico	114
3.2.- Justificación	116
3.3.-Objetivos	117
3.3.1.-Objetivo General	117
3.3.2.- Objetivos Específicos	117
<b>3.4.- PROPUESTA</b>	118
Referencias Bibliográficas	128

## ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS.

Cuadro 1:	
Tabla 1:	63
Tabla 2:	64
Tabla 3:	65
Tabla 4:	66
Tabla 5:	67
Tabla 6:	68
Tabla 7:	69
Tabla 8:	70
Tabla 9:	71
Tabla 10:	72
Tabla 11:	73
Tabla 12:	74
Tabla 13:	75
Tabla 14:	76
Tabla 15:	77
Tabla 16:	78
Tabla 17:	79
Tabla 18:	80
Tabla 19:	81
Tabla 20:	83
Tabla 21:	84
Tabla 22:	85
Tabla 23:	86
Tabla 24:	87
Tabla 25:	88
Tabla 26:	89
Tabla 27:	90

Tabla 28:	91
Tabla 29:	92
Tabla 30:	93
Tabla 31:	94
Tabla 32:	95
Tabla 33:	96
Tabla 34:	97
Tabla 35:	98
Tabla 36:	99
Tabla 37:	100
Tabla 38:	101
Tabla 39:	103
Tabla 40:	104
Tabla 41:	106
Tabla 42:	107
Tabla 43:	108

## ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS.

Figura 1.-	6
Gráfico 1:	63
Gráfico 2:	64
Gráfico 3:	65
Gráfico 4:	66
Gráfico 5:	67
Gráfico 6:	68
Gráfico 7:	69
Gráfico 8:	70
Gráfico 9:	71
Gráfico 10:	72
Gráfico 11:	73
Gráfico 12:	74
Gráfico 13:	75
Gráfico 14:	76
Gráfico 15:	77
Gráfico 16:	78
Gráfico 17:	79
Gráfico 18:	80
Gráfico 19:	82
Gráfico 20:	83
Gráfico 21:	84
Gráfico 22:	85
Gráfico 23:	86
Gráfico 24:	87
Gráfico 25:	88
Gráfico 26:	89
Gráfico 27:	90

Gráfico 28:	91
Gráfico 29:	92
Gráfico 30:	93
Gráfico 31:	94
Gráfico 32:	95
Gráfico 33:	96
Gráfico 34:	97
Gráfico 35:	98
Gráfico 36:	99
Gráfico 37:	100
Gráfico 38:	102
Gráfico 39:	103
Gráfico 40:	105
Gráfico 41:	106
Gráfico 42:	107
Gráfico 43:	108



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
Latacunga – Ecuador

---

**Tema: “Falta de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el sector privado de Cotopaxi en el año 2010”,**

**Autora:** Jaqueline Elizabeth Analuisa Veintimilla.

## RESUMEN

La investigación sobre “Falta de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el sector privado de Cotopaxi en el año 2010”, tiene como propósito general reformar la Ley de Pasantías para brindar oportunidades a los jóvenes en la inserción laboral y obligatoriedad de pasantías pagadas en el sector privado, para esto se procedió a analizar los fundamentos teóricos en los que se enmarca los derechos laborales de los y las jóvenes, así como a determinar la situación actual de los estudiantes pasantes que reciben una remuneración por su pasantía con los que no la reciben, para determinar las respectivas fortalezas y debilidades, para su respectivo diagnóstico se aplicó la técnica de la encuesta que fue dirigida a los Responsables y Directores de Instituciones Públicas e Inspectores de Trabajo, otro cuestionario se aplicó a los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, y en lo que concierne a la guía de entrevista se la aplicó a las Autoridades y Coordinadores de pasantías de la Universidad en mención, así como a los Propietarios, Gerentes o Jefes de Recursos Humanos de Empresas Privadas, de los cuales se obtuvieron conclusiones para

realizar una propuesta factible que consiste en plantear un Proyecto de Reformas a la Ley de Pasantías vigente, con el fin de que se contrate estudiantes pasantes y estos sean remunerados en forma obligatoria dentro del sector privado, ya que se considera primordial que estudiantes universitarios sean contratados en calidad de pasantes, brindando la oportunidad para que los jóvenes universitarios pongan en práctica los conocimientos teóricos adquiridos y solventen sus necesidades económicas básicas teniendo como relevancia social, la protección y tutela efectiva de los derechos de los y las jóvenes los cuales se encuentran establecidos en la Constitución en su Art.39.

**DESCRIPTORES: Falta de aplicación, pasantías remuneradas, estudiantes, Universidad Técnica de Cotopaxi, sector privado, reformar, Ley de Pasantías.**

## ABSTRACT

The investigation on " Lack of application of internships remunerated for students of Cotopaxi's Technical University in the sector deprived of Cotopaxi in the year 2010 ", it has as general intention reform the Law of Internships to offer opportunities to the young persons in the labor insertion and obligatory nature of internships paid in the private sector, for this one proceeded to analyze the theoretical foundations in which one frames the labor laws of them and the young women, as well as to there determine the current situation of the students assistants who get a remuneration for his internship with those who do not receive it, to determine the respective strengths and weaknesses, for his respective diagnosis there was applied the technology of the survey that was directed the persons in charge and the Directors of Public Institutions or Inspectors of Work, another questionnaire was applied to the students of Cotopaxi's Technical University, and regarding the guide of interview applied it to the Authorities and Coordinators of internships of the University in mention, as well as to the owners, Managers or chiefs of Private Companies' Human Resources, of which conclusions were obtained to realize a feasible offer that consists of raising a Project of Reforms to the in force Law of Internships, in order which it is contracted students assistants and these are remunerated in obligatory form inside the private, Since it is considered basic that University students should contract as assistants, offering the opportunity in order that the university young persons put into practice the theoretical acquired knowledge and settle his economic basic needs having as social relevancy, the protection and effective guardianship of the rights of them and the young women which are established in the Constitution in his Art. 39.

**DESCRIBERS: Lack of application, remunerated internships, students, Cotopaxi's Technical University, private sector, to reform, Law of Internships.**

## INTRODUCCIÓN

Es importante entender que la vigente Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, demanda una revisión conceptual y técnica a fin de adecuarla a la realidad social, económica y educativa del país, cuyo propósito es fortalecer el nivel pedagógico, administrativo y tecnológico.

En este sentido el principal interés que motiva la realización de esta investigación se fundamenta en que, en el actual entorno económico es necesario trabajar para poder cubrir varias necesidades de la persona, entre estas estudiarse a sí mismo, una realidad ante la cual resulta imposible cerrar los ojos; por lo que la autora considera primordial que las empresas del sector privado contraten estudiantes universitarios en calidad de pasantes, brindando la oportunidad para que los jóvenes universitarios pongan en práctica los conocimientos teóricos adquiridos y solventen sus necesidades económicas básicas.

La presente investigación tiene como relevancia social, la protección y tutela efectiva de los derechos de los y las jóvenes los cuales se encuentran establecidos en la Constitución en su Art., 39 misma que ordena:

*“El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.*

*El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la*

*capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.”*

Si bien es cierto a Nivel Nacional los estudiantes universitarios si realizan sus prácticas preprofesionales, pero estas las realizan sin el interés que representan pues se ven obligados a conseguir trabajos a medio tiempo que solventen sus estudios; Es por eso que esta investigación es diferente ya que por primera vez va encaminada a favor de intereses juveniles, siendo la raíz del mismo una pequeña provincia del país como es Cotopaxi, cantón Latacunga, lugar donde existen varias Empresas Privadas.

La práctica y ejecución de la investigación a realizar es factible a través de la presentación de un proyecto de reformas en la actual Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, las cuáles permitan implementar obligatoriedad para la contratación de estudiantes en calidad de pasantes, además de que los datos estadísticos e informativos se los puede adquirir tomando como base el Programa Mi Primer Empleo Sistema de pasantías pagadas del cuál actuó como Responsable.

No obstante, pueden existir algunas limitaciones que dificulten la ejecución de esta investigación, como la falta colaboración de las Empresas Privadas.

La presente investigación cuenta con tres capítulos en los cuáles se ha tratado; en el primer capítulo sobre los fundamentos teóricos jurídicos que respalden esta investigación, los cuales han sido pilares fundamentales para poder llegar a la propuesta de tesis, tomando principalmente la Constitución de la República por ser la Carta Magna de nuestro país, en segundo lugar, todo lo relacionado internacionalmente y que apoye a los derechos de los trabajadores, para por último tomar bases jurídicas que garanticen los Derechos Laborales de toda persona, en el segundo capítulo se encuentra el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas realizadas, así como también el diseño metodológico de la investigación y en el tercer capítulo la propuesta la cuál es motivo de la investigación y la solución que presenta la tesista al problema encontrado.

# CAPÍTULO I

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL OBJETO DE ESTUDIO

### *a) ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.*

#### *1.1.- Historia de las Pasantías en América*

Según el artículo publicado en New York Times, proyectos de la biblioteca <[http://www.proyectos.com/Diversos\\_Temas/Historia%20.htm](http://www.proyectos.com/Diversos_Temas/Historia%20.htm)> [consulta 18 de julio de 2010]. “*En América del Norte durante los años setenta, los empleadores mediáticos traían a trabajar a estudiantes universitarios en calidad de pasantes, sin ofrecerles paga, y los ponían a responder correos rutinarios, tomar mensajes de llamadas telefónicas, pulir manijas de puertas o barrer pisos, en vez de permitirles aprender de tareas sustanciales.*”

*En países como Estados Unidos y Canadá, el gobierno federal sancionó a los empleadores que usaban ilegalmente a los pasantes para conseguir mano de obra gratis. Si bien no se encontró datos fehacientes sobre los empleadores ofensores ni sobre el predominio de pasantías sin paga, pero sí se citó a un profesional de renombre quien dio evidencia definitiva que el número de pasantías sin paga estaba creciendo rápidamente.*

*Hay 1,3 millones de estudiantes de pregrado hispanos en las universidades estadounidenses. La mitad de ellos asiste a las Universidades de servicio al hispano, y ya se ven con suficientes problemas ahora en la competencia por conseguir pasantías. Muchos trabajan a tiempo parcial para ayudar a mantenerse a sí mismos*

*o a su familia. No se pueden dar el lujo de dejar de recibir una paga consistente para aceptar una pasantía que no ofrece salario en Washington, o en Los Ángeles”.*

La autora comenta que las pasantías sin paga fueron pan de cada día durante mucho tiempo; e incluso hasta la actualidad no se ha logrado eliminar esta errónea y equivocada forma de contratar a un joven pasante, los cuáles son usados para cubrir la escasez de personal en algunas Empresas. Por lo que tiene sentido que el gobierno se ponga fuerte con los empleadores que maltratan a los pasantes universitarios, pero no hay que desanimar a los muchos empleadores de buena fe que ofrecen pasantías que sirven para capacitar a la siguiente generación de profesionales, pues cabe recalcar que en la actualidad es casi imposible conseguir un empleo sin tener experiencia práctica, la cual se obtiene mediante las pasantías.

### ***1.2.- Historia de las Pasantías en Ecuador***

El compromiso del Estado Ecuatoriano, en las condiciones históricas actuales, se concreta hacia un desarrollo integral del país, que permita afirmar nuestra identidad nacional y garantizar niveles adecuados de calidad de vida. Los fines de la educación ecuatoriana están determinados por el marco político, social y cultural pautado por la Constitución de la República Ecuatoriana en principios, entre los que destaca el derecho a la vida, el trabajo, la cultura, la educación, la justicia social y la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna.

En el año 2007 el Ministerio de Educación, realizó un estudio sobre la labor de las coordinaciones de pasantías de los centros de profesionalización, evidenciándose una serie de necesidades de índole estructural, entre las que se encontraba la ausencia de un marco filosófico que permitiera señalar hacia dónde y cómo administrar el programa de pasantías. A partir del diagnóstico, se encontraron discordancias dentro de las coordinaciones de pasantías de la zona, como es que el 60% de los

coordinadores no tienen un lugar determinado para realizar sus actividades de entrevista a los estudiantes, organización de los registros de información, archivo de expedientes de cada uno de los pasantes, entre otros. Discrepancia entre la carga horaria y el número de pasantes de los Coordinadores de pasantía, trayendo como consecuencia que no todos los pasantes recibieran su proceso de inducción al campo productivo.

A Nivel Nacional las coordinaciones de pasantía no cuentan con los recursos económicos necesarios, no logrando generar cambios a nivel del perfil de egresado, currículum vitae, cultura organizacional, cambios de Docentes y mejoras en los talleres. En lo concerniente a la misión y el objetivo de las coordinaciones de pasantía no existe un perfil definido, donde exista relación directa entre la coordinación de pasantías, la coordinación pedagógica, educación trabajo y orientación, así como una filosofía de trabajo que respaldara estas relaciones. Por otra parte la mayoría de las coordinaciones no llevan registros de prosecución de los egresados.

En cuanto a la Universidad Técnica de Cotopaxi, como Centro Educativo que dispensa el Nivel Superior, cuenta con la Coordinación de Pasantías mismo que está identificado con el proceso educativo, abierto al cambio y hacer práctica en su acción del proyecto político planteado en la Universidad, acerca de la fundamentación de educación y trabajo bajo el lema “Por la vinculación de la Universidad con el Pueblo”.

En el Ecuador existe el Programa Mi Primer Empleo el cuál es un sistema de pasantías pagadas para jóvenes de los Centros de Educación Superior en entidades del sector público, aprobado mediante Acuerdo Ministerial No. 00039 de 25 de abril del 2008, suscrito por el Ab. Antonio Gallardo Valarezo, en su calidad de Ministro de Trabajo y Empleo.

Para formar parte de este sistema los aspirantes deben estar entre los 18 y 29 años de edad, no haber tenido relaciones laborales con anterioridad a la fecha de su

incorporación al programa y encontrarse cursando sus estudios en instituciones tecnológicas, universidades o escuelas politécnicas estatales o particulares del Ecuador, reconocidas por el Consejo Nacional de Educación Superior. La pasantía se debe realizar de manera que no interrumpa su horario de estudios, debiendo cumplir cuatro horas diarias en la entidad pública designada por un lapso de seis meses no renovables en ningún caso, y por el cual se le entrega un aporte económico en forma mensual equivalente al 60% de la remuneración básica unificada como apoyo a su proceso de pasantía.

En Cotopaxi como en las demás provincias del país se ha establecido el Programa Mi Primer Empleo, mismo que en el año 2009 contó con la participación de 197 jóvenes y en el año 2010 contó con 119 jóvenes de Educación Superior, quienes desarrollaron sus pasantías pagadas en varias Instituciones del sector público, fortaleciendo sus conocimientos a través de la práctica.

La autora ha constatado que la falta de obligatoriedad en la aplicación de la Ley de Pasantías deja la puerta abierta para que las Instituciones Privadas no brinden la oportunidad de adquirir experiencia laboral a estudiantes universitarios, esto dificulta el desarrollo de muchas personas que empiezan su vida profesional, acarreando desempleo y la creación de microempresas las cuáles poco a poco desaparecen y dejan sin sustento a cientos de familias, perjudicando el avance tecnológico, económico y social de nuestro país; dejándonos en el subdesarrollo.

Además que el perfil general de nuestros egresados debe enmarcarse en la educación y el trabajo como procesos fundamentales en el desarrollo de la persona, el respeto de su dignidad y participación en los problemas sociales de su comunidad, en forma democrática. Se presume que a medida que avance el desempleo para muchos profesionales, incrementará el crecimiento de desigualdades socioeconómicas y cuando esto suceda no podremos proponer y aplicar proyectos, dando paso a que la mayoría de quienes obtengan un título quieran ser empleados, es decir, dejen a otros

que lleven las riendas económicas, y pongan precio a su trabajo, prefiriendo solo mantener lo que han encontrado, asegurado un salario por determinado tiempo; con esto creamos un país de pobreza y no de grandes generadores, cuando un joven universitario está capacitado para crear fuentes de empleo y más aún si este obtiene grandes bases de conocimiento a través de la experiencia pre profesional.

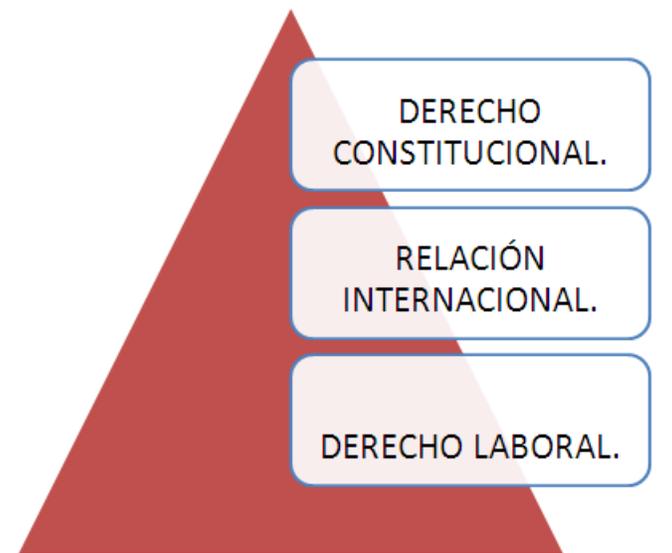
Dentro de las políticas de Estado se remunera las pasantías de los estudiantes que realizan su práctica pre profesional en el sector público, a través del Programa Mi Primer Empleo; pero dentro del sector privado la Ley de Pasantías no ha logrado el pleno ejercicio de los derechos de los jóvenes establecidos en la Constitución. Cabe aclarar que cuando hablamos de la palabra pasantía hacemos hincapié a las actividades pedagógicas obligatorias, de contenido práctico, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de un estudiante. En cuanto a pagadas se entiende que debe ser la remuneración, las contraprestaciones y adicionales en especies valuables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por ser este su derecho, en base al Artículo 3 del Código de Trabajo que todo trabajo debe ser remunerado.

En consecuencia la pasantía pagada es la experiencia laboral que adquiere un estudiante universitario previo a obtener su título de tercer nivel, las cuales son remuneradas. Al entender que es una pasantía pagada, la tesista en el presente capítulo tratará los fundamentos teóricos – jurídicos sobre los derechos de las y los jóvenes universitarios. Pretendiendo incluir dentro del Código de Trabajo una norma legal que obligue a las Empresas Privadas a contratar estudiantes en calidad de pasantes esto de acuerdo al número total de trabajadores, con el fin de que estos adquieran experiencia laboral y se encuentren preparados para enfrentar una vida profesional, superando de esta manera el desempleo profesional. Para alcanzar la aplicación de este sistema de pasantías pagadas es necesario reformar el presente Código de Trabajo y la Ley de Pasantías, con la que se pretende mejorar la

aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y valores en casos concretos del campo laboral en forma integrada y selectiva del estudiante.

## ***b) CATEGORIAS FUNDAMENTALES.***

***Figura 1***



## ***c) MARCO TEÓRICO.***

### ***3.1. Derecho Constitucional***

#### ***3.1.1.-Introducción.***

El Derecho Constitucional es muy importante, y si nos ponemos por un momento a reflexionar lo encontramos en nuestro diario vivir, en cada situación que se nos presente, lo que hacemos o decimos lleva implícito un manejo de algún elemento del Derecho Constitucional convirtiéndose en una apasionante área de estudio conforme

nos enfrentamos a los acontecimientos tanto mundiales como nacionales que directa o indirectamente han influido e influyen en el desarrollo o atraso de un Estado. Por lo que el mundo en sí exige personas preparadas a cualquier suceso que se presente.

### **3.1.2.- Historia.**

En la Edad Media comienza el desarrollo y expansión de las Constituciones. En esta época se extienden las Cartas, especialmente locales, que regulan la existencia de los Burgos, marcando los derechos y garantías correspondientes al pueblo.

Las primeras Constituciones modernas (empezando con la estadounidense de 17 de septiembre de 1787) estableciendo los límites de los poderes gubernamentales, y de protección de los derechos y libertades fundamentales con las primeras enmiendas de 15 de diciembre de 1791 conocidas como Declaración de Derechos.

Según el autor DÁVILA, P., *Derecho Constitucional*, Quito, 2007, p.245. “*El Constitucionalismo Moderno parte de la época de las revoluciones liberales del siglo XVIII, como respuesta al antiguo régimen y su sistema absolutista o autoritario. El siglo XIX supuso un desarrollo constante de esta idea de Constitución, de división de poderes y de establecimiento del derecho moderno como hoy lo conocemos. Así, con el liberalismo, las Constituciones se concretan y se desarrollan mucho más que en ningún otro momento histórico.*”

La investigadora comenta que el siguiente hito fundamental fue la Segunda Guerra Mundial, luego de la cual el proceso iniciado levemente en la Revolución Francesa tuvo un gran desarrollo y aceptación. Este proceso fue el reconocimiento de los Derechos Humanos que desde entonces y de manera creciente, tiene una mayor aceptación como parte esencial de toda Constitución. La norma fundamental no solo

es, entonces, una norma que controla y estructura el poder y sus manifestaciones en una sociedad sino que además es la norma que reconoce los derechos que el Estado advierte en todas las personas.

La Constitución no otorga los derechos, como tampoco lo hacen las múltiples declaraciones que internacionalmente se han pronunciado sobre el tema, los Derechos Humanos son precedentes a cualquier Estado y superiores a cualquier expresión de poder que este tenga. En ese sentido el desarrollo del Constitucionalismo moderno se dedica al estudio de procedimientos que aseguren una adecuada protección a los derechos reconocidos.

### ***3.1.3.- Historia Constitucional de la República del Ecuador.***

Dentro de la historia Constitucional del Ecuador, la investigadora cita las Constituciones en las cuáles se tomó en cuenta la educación:

#### ***Segunda Constitución.***

Después de que el Ejército de Flores derrotara al Ejército de José Félix Valdivieso, se instala una Asamblea Nacional Constituyente, la que expide la segunda Carta Política un 13 de agosto de 1835 en la ciudad de Ambato. Vicente Rocafuerte Bejarano fue elegido Presidente. Durante su gobierno una de sus prioridades fue la educación ya que construyó escuelas y fortaleció académicamente la educación, por lo que fue uno de los pioneros de la educación técnica.

#### ***Cuarta Constitución.***

Una nueva Asamblea Nacional Constituyente se reunió en Cuenca, y expide la cuarta Carta Política un 8 de diciembre de 1851. Manuel de Ascázubi y Matheu, quien

gobernó al Ecuador desde 1849 hasta 1850, procuro mejorar los hospitales, la educación y la agricultura.

### ***Sexta Constitución.***

Después de concluirse la administración de Diego Noboa se convocó a una nueva Asamblea Nacional Constituyente, la cual expidió la sexta Carta Política. Francisco Robles gobernó al Ecuador desde 1856 hasta 1859. Robles patrocinó la construcción de algunos colegios y construyó varias obras marítimas y viales.

### ***Séptima Constitución.***

Se reunió en Quito una nueva Asamblea Nacional Constituyente la cual promulgó la séptima Carta Política del Ecuador un 10 de abril de 1861, en la cual gobernaba al Ecuador Gabriel García Moreno, quién fundó escuelas y colegios, además construyó el Observatorio Astronómico en Quito. Una vez concluido su primer periodo (1861-1865), entro al poder Jerónimo Carrión y Palacio. Fue Vicepresidente y Presidente de la República, entre sus meritos administrativos se destaca la atención a la cultura y la educación. Fundó el Colegio Pedro Vicente Maldonado en Riobamba. Al terminarse la administración de Jerónimo Carrión y Palacio entro al poder Javier Espinosa y Espinosa, desde 1868 hasta 1869. En su gobierno se propulsó la economía y la educación.

### ***Octava Constitución.***

Se reunió en Quito una nueva Asamblea Nacional Constituyente la cual promulgó la octava Constitución del Ecuador un 11 de agosto de 1869, la cual era conocida como La Carta Negra ya que convirtió al Presidente Gabriel García Moreno en un dictador legal con amplio poder de veto.

En 1862 el gobierno de García Moreno firmó un concordato con los Estados Pontificios, concediéndole la Iglesia Católica, el control sobre la enseñanza pública y sobre la educación y la evangelización de los indígenas. Antonio Borrero Cortázar gobernó al Ecuador, uno de los aspectos del gobierno fue la pulcritud en el manejo de los fondos públicos, se preocupó por la educación hizo cambios en el sistema legal.

### ***Décima Constitución.***

La Nueva Carta Magna proponía un Ecuador unitario y centralista en estas condiciones empezó a gobernar al Ecuador, desde 1884 hasta 1888, José María Plácido Caamaño, debido a la educación deficitaria construyó escuelas, además de realizar un reajuste presupuestario.

### ***Décima Primera Constitución.***

Una nueva Asamblea Nacional Constituyente se reunió en Guayaquil, la cual expide la décima Carta Política un 14 de enero de 1897 y ésta elige Presidente Constitucional al General Eloy Alfaro Delgado.

Eloy Alfaro fue un gran líder del movimiento liberal, el nombre de viejo luchador se debe a su trabajo decidido a favor del ideal liberal. En ésta Constitución se proclamaron algunos derechos como la libertad de conciencia y de cultos, también puso en marcha un ambicioso programa de obras públicas y educacionales. El 14 de enero de 1897 el Presidente Alfaro promulgó la Ley que garantizaba la libertad de pensamiento, hecho inédito en la República, la obra liberal fue exuberante con la creación de un nutrido número de establecimientos de instrucción secundaria.

### ***Décima Segunda Constitución.***

La Asamblea Constituyente reunida en Quito, un 23 de diciembre de 1906, emite la décima segunda Constitución que rigió hasta 1925. Esta Constitución propuso paz exterior, viabilidad y ferrocarriles, desarrollo de las artes y ciencias, educación laica, fortalecimiento del Ejército, a más de las conquistas que se dieron en la Décima Primera Constitución.

### ***Décimo Sexta Constitución.***

En 1947 y 1948 Arosemena Tola fue electo Presidente, en su gobierno estableció la economía, se preocupó por la salud, educación, finanzas.

Una vez concluido el gobierno de Arosemena Tola, entro al poder Galo Plaza Lasso. Al terminarse la administración de Galo Plaza Lasso, entra por tercera vez el Dr. José María Velasco Ibarra al poder, bajo su gobierno la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y la Casa de la Cultura Ecuatoriana iniciaron sus funciones.

### ***Décimo Octava Constitución.***

Una nueva Asamblea Nacional Constituyente, reunida en Quito, proclama la Décimo Octava Carta Política del Ecuador, la cual es proclamada un 15 de enero de 1978. El Presidente Rodrigo Borja, apoyo a la educación bilingüe, la enseñanza técnica.

Después de concluirse el gobierno de Rodrigo Borja, entro al poder Sixto Duran Ballén, entre 1992 y 1996. Sus obras más importantes están vinculadas con la salud, educación y vialidad. Sixto Duran Ballén entrego el poder a Abdalá Bucaram Ortiz. Abdalá Bucaram Ortiz, gobernó entre 1996 y 1997. Este fue destituido por el Congreso por el asunto de la mochila escolar y se fugó a otro país.

La autora comenta que durante todo el tiempo de vida Constitucional del Ecuador solo diez de las Constituciones se han preocupado en la educación del pueblo

ecuatoriano y apenas una Constitución ha tratado el tema de educación superior, resultando preocupante que no se haya tomado con toda la importancia que se debe las necesidades de los y las jóvenes.

Cabe aclarar además que en la actual Constitución del año 2008, se ha tomado en cuenta algunos parámetros acerca de la educación superior, los cuáles serán analizados durante el avance del presente capítulo.

#### ***3.1.4.- Definición Derecho Constitucional.***

POSADA, Adolfo. *Derecho Constitucional*, Quito, 2006, p.104. “*El Derecho Constitucional es el sistema de condiciones y normas que hacen del Estado, un Estado Jurídico, un Estado de Derecho*”.

KELSEN, *Derecho Constitucional*, Quito, 2006, p. 112., establece; “*El Derecho Constitucional es una rama del Derecho Público cuyo campo de estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que definen un Estado. De esta manera, es materia de estudio todo lo relativo a la forma de Estado, forma de gobierno, derechos fundamentales y la regulación de los poderes públicos, incluyendo tanto las relaciones entre poderes públicos, como las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos.*”

Según el análisis realizado la investigadora establece que la importancia del Derecho Constitucional radica por ser una rama del Derecho Público, pues está dentro del conjunto de normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados. Por tanto, su entorno gira

alrededor de la organización y funcionamiento del Estado, en la estructuración jurídica de sus órganos, en el establecimiento de las bases de la estructura política, regula además la posición del individuo, de la familia, de la sociedad y, en general, de todos los elementos que definen un orden de vida en razón del bien común, y del total equilibrio de la sociedad.

Además la investigadora establece que la Constitución es un texto de carácter jurídico-político fruto del poder Constituyente que fundamenta todo el ordenamiento, situándose en él como norma que recoge, define y crea los poderes constituidos limitándolos al servicio de las personas. Tiene carácter de norma suprema, de manera que prevalecerá sobre cualquier otra que fuese posterior y contraria a ella. Al decir de Kelsen, es la norma que da lógica a todo el sistema. El derecho común surgirá de ella por mecanismos de derivación y aplicación.

### ***3.1.5.- Importancia Derecho Constitucional.***

La autora considera importante conocer la Constitución de la República del Ecuador, dentro del preámbulo vigente en la cual se manifiesta textualmente la decisión de construir una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el Buen Vivir - el Sumak Kawsay, por lo que la presente investigación iniciará con los Derechos al Buen Vivir.

La Constitución de la República, en el Artículo 32, establece: *“La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”*.

La Constitución de la República, en el Artículo 33, establece: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y*

*base de la economía de las personas. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

La investigadora comenta que la educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo Nacional. El Estado Ecuatoriano al garantizar los mismos derechos y atención integral a todas las personas, entonces también se habla de la formación humana que debe implicar a propiciar espacios de crecimiento humano, a través de talleres dirigidos por un equipo especializado en jóvenes, que conoce sus necesidades y su cultura, brindando a los jóvenes opciones de participación en programas de apoyo solidario a los más necesitados de la sociedad, como son los niños, niñas y adultos mayores. Todo esto sería insuficiente, si el plan de pasantías de las diversas carreras no contara con diferentes estrategias que profundicen en el ámbito humano-social, y entre otras, las prácticas profesionales, en muchas carreras, son, a la vez, espacios privilegiados de aprendizaje y de servicio a los más necesitados.

Además que a través de la presente investigación se pretende formar a un profesional que enfrente su entorno más cercano, sin perder de vista los problemas más globales. Una persona capaz de analizar las situaciones con actitud crítica, bien informada y comprometida con una sociedad más justa y equitativa con la igualdad de derechos sin discriminación. El mundo cambiante en que vivimos exige que seamos personas y profesionales versátiles, capaces de seguir aprendiendo durante toda la vida. Por lo tanto, es de vital importancia promover estudiantes pasantes autónomos, capaces de autoevaluarse para aprender cada vez más y mejor. La autonomía del estudiante pasante es un proceso gradual, que se logra acompañándolo adecuadamente desde el inicio de su formación académica.

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

*El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”*

La Constitución de la República, en el Artículo 39, establece: *“El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.*

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

La investigadora comenta que además el Estado garantiza y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la Seguridad Social, que incluye a todas las personas, sean que realicen un trabajo autónomo o que se encuentren en situación de desempleo, en tal sentido un estudiante pasante debe estar afiliado al IESS; el Ecuador ha sido uno de los países con los mayores niveles de desigualdad social en América Latina, que a su vez es una de las regiones más inequitativas del mundo, factores relacionados con el

desarrollo histórico del país, como la elevada concentración de tierra y desarrollo de productos de exportación intensivos en el empleo de mano de obra barata, han consolidado una estructura social asimétrica, con grandes sectores sociales en niveles de subsistencia y se advierte además, una progresiva expansión del sector informal urbano, convirtiendo el subempleo en la expresión de un amplio excedente laboral. Dentro de las políticas de Estado se ha logrado implementar un solo programa en beneficio de los estudiantes universitarios pero por la gran cantidad de población existente no es suficiente para abarcar a toda, produciendo que más del 60% no acceda a este beneficio y por ende no tenga la oportunidad de beneficiarse de todo lo que ofrece Mi Primer Empleo, siendo muy necesario por no mencionar urgente la obligatoriedad de la Ley de Pasantías en el sector privado.

### ***3.1.6.- Fundamento a las Formas de Trabajo y retribución.***

Entre las formas de trabajo y su retribución se encuentra que el Estado tiene el deber de garantizar el derecho al trabajo, es decir tiene el deber de buscar mecanismos ya sea a través de proyectos, programas, leyes, etc., que permitan cumplir lo ordenado en la Constitución de la República, razón por la cuál el Artículo 325 de la Constitución reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento, y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

La Constitución de la República, en el Artículo 66 numeral 17, establece: “*Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.*”

La Constitución de la República, en el Artículo 326, establece los siguientes principios:

- 1.- *“El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2.- *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3.- *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4.- *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5.- *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar-Derechos del Buen Vivir.*
- 11.- *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
- 13.- *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la Ley.”*

La investigadora en base a lo establecido que todo trabajo debe ser remunerado, considera importante la remuneración de un pasante, quien debería recibir por sus prácticas una remuneración digna que cubra al menos sus necesidades básicas.

Las actividades extracurriculares complementan la formación profesional e integral de los estudiantes pasantes. Conferencias, talleres, oportunidad de realización de pasantías en instituciones y empresas, grupos de jóvenes emprendedores, grupos culturales y equipos deportivos, son espacios fundamentales para que los estudiantes puedan desarrollar sus talentos, en un ambiente sano, creativo y productivo. No se puede ser un profesional capaz, salvo que despliegue sus cualidades humanas de manera plena.

La Constitución de la República, en el Artículo 328, establece: *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la*

*persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.”*

La Constitución de la República, en el Artículo 329, establece: *“Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.*

*Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.*

*Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.*

*Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.*

*El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.”*

La investigadora comenta que la formación y capacitación debe de contar con una misión y visión que responda a las necesidades de mejorar el acceso y calidad de empleo dentro del país. Para esto la Universidad Técnica de Cotopaxi en su proyecto educativo y curricular deben potenciar los talentos de sus estudiantes pasantes y

tutores, lo que significa formar al estudiante pasante en todas sus dimensiones, para desarrollar así profesionales capaces, con extraordinarias cualidades humanas y profundo sentido ético, impulsado el espíritu emprendedor, lo cual no debe ser reducido a la capacidad de hacer negocios. Un verdadero emprendedor es una persona capaz de superar las dificultades y buscar alternativas para las situaciones más difíciles y complejas.

La Constitución de la República, en las Disposiciones Transitorias, establece en la Vigésimoquinta Disposición Transitoria de La Constitución *“La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar. La jubilación universal para los adultos mayores se aplicará de modo progresivo”*.

La investigadora comenta que en esta investigación se tratará de desarrollar políticas para la protección del aprendizaje universitario pre profesional, para la aplicación de los diferentes conocimientos, así como el desarrollo de Legislación Nacional propia, para el efecto participarán activamente los estudiantes y empresarios que tienen como objeto de estudio esta investigación.

### ***3.2. Relación Internacional***

#### ***3.2.1.- Introducción.***

La Constitución del Ecuador impulsa la integración política, cultural y económica de la Región Andina y Latinoamericana, busca garantizar la soberanía, impulsar la inserción estratégica en el contexto internacional y contribuir a la paz de un sistema democrático y equitativo mundial.

Estos mandatos involucran la necesidad urgente de que los Servidores Públicos que desde distintos frentes deben implementar la agenda integral de política exterior en el

corto, mediano y largo plazo adquieran conocimientos, destrezas y actitudes relevantes a su campo de acción.

La investigadora comenta que la robusta y vasta relación entre Ecuador y los Estados Unidos se extiende a lo largo de tres siglos y continuará creciendo a medida que los dos países caminen hacia el futuro. Desde el establecimiento de las relaciones formales entre los dos gobiernos que se inició con la apertura del Consulado de los Estados Unidos en Guayaquil en 1824, los dos países han continuado extendiendo y profundizando no sólo los vínculos oficiales, sino también lo que es más importante aún, los vínculos de pueblo a pueblo que nacen del intercambio personal entre miles de ciudadanos, tanto famosos como sencillos.

### ***3.2.2.- Definición.***

Los conceptos de: el buen vivir, la soberanía alimentaria, los derechos de la Naturaleza, la soberanía económica son conceptos Constitucionales transversales y por tanto objetivos estratégicos que se reflejan en las relaciones internacionales que el Estado debe impulsar y promover.

### ***3.2.3.- Importancia de la Relación Internacional.***

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad. Su ejercicio se da a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa, previstas en la Carta Política. Uno de los deberes primordiales del Estado ecuatoriano es garantizar y defender la Soberanía Nacional.

RODRIGUEZ, B.P., Constitución Política, 2008, biblioteca ecuatoriana, [consulta: 12 de julio de 2010] Establece: *“El Gobierno Nacional busca insertar estratégica y activamente al Ecuador en el orden económico y político internacional, desde la perspectiva de la integración soberana de los pueblos. Esta integración supone el respeto mutuo de los Estados, el reconocimiento de la diversidad y la diferencia de los distintos grupos humanos que comparten el territorio, y la protección e inclusión de los connacionales más allá de las fronteras”*.

CARPIO, Y., Ministerio de Relaciones Exteriores, biblioteca ecuatoriana, [consulta: 12 de julio de 2010] Establece: *“El Estado rechaza las relaciones de sumisión internacional y defiende al Ecuador como un territorio de paz. Pone especial énfasis en no permitir la cesión de la soberanía. La política exterior ecuatoriana se reorienta hacia las relaciones Sur-Sur, propicia el diálogo y la construcción de relaciones simétricas entre iguales, que faciliten la economía endógena para el Buen Vivir y la generación de pensamiento propio”*.

La investigadora comenta que el ejercicio de la soberanía integral busca la satisfacción de las necesidades básicas de la ciudadanía. La soberanía alimentaria propone un cambio sustancial frente a una condición histórica de dependencia y vulnerabilidad, en lo concerniente a la producción y el consumo. La necesidad de recuperar los instrumentos económicos y financieros del Estado, revertir los patrones de endeudamiento externo, y alinear la cooperación internacional y la inversión extranjera con los objetivos nacionales de desarrollo, en torno a los intereses soberanos, es una premisa básica de la política estatal.

PRADO VALLEJO, Julio, *Documentos Básicos de Derechos Humanos*, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1985, Quito-Ecuador, Pág. 4. De esta Declaración proclamada el 10 de diciembre de 1948 en París: Art. 23.- 3. *“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure,*

*así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completa, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”*

La investigadora plantea cuáles son los retos que el Ecuador debe afrontar para ratificar firmemente su participación política y económica en la Comunidad Andina. Se pregunta para ello ¿qué clase de integración queremos y en qué contexto puede insertarse dicha integración? El artículo se concentra en aspectos económicos y sociales que deberán ser abordados por el nuevo gobierno.

El Ecuador debe impulsar una serie de acciones para esto se debe tomar en cuenta el carácter estructural de este fenómeno de pasantías en la universidades en relación con las tendencias internacionales en el campo laboral, así como el carácter binacional del fenómeno para poder avanzar en una solución, a lo cual debe sumarse el contexto político, social, cultural y psicológico del país con otros países expulsores y receptores, así como de sus protagonistas.

#### ***3.2.4.- Fundamento de la Relación Internacional.***

La Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, en el Artículo 23 y 24 establece:

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

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

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

*Artículo 24 establece: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”*

Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, establece:

*“Artículo 2, 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.*

*Artículo 6, 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*

*Artículo 7, Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

*a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*

*i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;”*

De acuerdo a lo establecido en el Movimiento Ecuador en el Reino Unido, Título VIII Relaciones Internacionales, biblioteca ecuatoriana, art. 276 – 421, <[http://www.movimientoecuador.co.uk/titulo\\_viii\\_-\\_relaciones\\_internacionales-t-130.html](http://www.movimientoecuador.co.uk/titulo_viii_-_relaciones_internacionales-t-130.html)>, [consulta: 08 de julio de 2010] Establece: *“Garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana e impulsar una inserción*

*estratégica en el contexto internacional, que contribuya a la paz y a un sistema democrático y equitativo mundial para regular, promover y ejecutar las acciones correspondientes para impulsar la inserción estratégica del país en la economía mundial”.*

De acuerdo a lo establecido en el Movimiento Ecuador en el Reino Unido, Título VIII Relaciones Internacionales, biblioteca ecuatoriana, art. 278 – 421, <[http://www.movimientoecuador.co.uk/titulo\\_viii\\_-\\_relaciones\\_internacionales-t-130.html](http://www.movimientoecuador.co.uk/titulo_viii_-_relaciones_internacionales-t-130.html)>, [consulta: 08 de julio de 2010] Establece: *“Impulsar el desarrollo de las economías de escala y el comercio justo”.*

Acorde a lo establecido en el Movimiento Ecuador en el Reino Unido, Título VIII Relaciones Internacionales, biblioteca ecuatoriana, art. 282 – 421, <[http://www.movimientoecuador.co.uk/titulo\\_viii\\_-\\_relaciones\\_internacionales-t-130.html](http://www.movimientoecuador.co.uk/titulo_viii_-_relaciones_internacionales-t-130.html)>, [consulta: 08 de julio de 2010] Establece: *“La aplicación de los instrumentos comerciales internacionales no menoscabará, directa o indirectamente, el derecho a la salud, el acceso a medicamentos, insumos, servicios, ni los avances científicos y tecnológicos”*

La investigadora comenta que en los Tratados Internacionales que suscribe el Ecuador se garantizará la plena vigencia de los Derechos Constitucionales de los ciudadanos. La acción internacional debe convertirse en una herramienta para que se compense debida y adecuadamente el aporte que el Ecuador hace en temas de conservación ambiental, alimentación, salud, tecnologías ancestrales que apuntan al buen vivir. Además la Constitución orienta al país a procesos económicos internacionales en condiciones de justicia y equidad, tanto en el ámbito comercial como en otras áreas de la economía mundial.

Dentro de los Convenios Internacionales como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo OIT - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento, tiene como base la alternativa seleccionada de pasantías pagadas por

representar ventajas muy significativas al responder y contribuir al problema de subdesarrollo por lo que lleva a cabo un programa de pasantías o prácticas profesionales. Es importante destacar que esta alternativa obedece a las demandas de un 60% de jóvenes estudiantes que plantean la ausencia completa de esta modalidad teórica-práctica por la falta del vínculo universidades - empleadores. Además la alternativa responde a los lineamientos y estrategias de la política de desarrollo integral de la juventud que plantea el establecimiento de estas prácticas o pasantías como condición básica para jóvenes universitarios.

La pasantía por tanto, se define como un conjunto de líneas de acción orientadas a abrir espacios de aprendizajes, preparados para que los y las jóvenes de carreras técnicas, universitarias, egresados y graduados puedan conocer en detalle y en la marcha experiencias consideradas como novedosas, exitosas y de eficiencia comprobada, que son llevadas a cabo en Organizaciones Privadas Públicas o Sociales. Así como también brindan la facultad para que dichos jóvenes pongan en práctica sus conocimientos, tomando contacto con el ámbito en que se desenvuelven las organizaciones, con el propósito final de mejorar aspectos relacionados a: La baja calificación del recurso humano; y el intercambio de información sobre programas exitosos entre las organizaciones e instituciones y el sistema educativo.

En el Plan Nacional De Derechos Humanos Del Ecuador Jóvenes, manifiesta generar políticas orientadas a la creación de una seguridad social juvenil y a crear condiciones para la inserción y desarrollo del trabajo para jóvenes son imprescindibles. Sobre todo si se toma en cuenta que este grupo poblacional no tiene posibilidad de ejercer su derecho, en lo que se refiere a su incorporación al aparato productivo, los altos índices de desempleo y subempleo, 8.6% y 53.7% respectivamente, datos generales de desempleo que en el sector juvenil duplican y en el caso de mujeres jóvenes triplica, la explotación y falta de seguridad en el trabajo, su escasa o nula inserción al aparato productivo o las malas condiciones de esa inserción son extremadamente preocupantes.

Haciendo un análisis de los niveles de participación juvenil encontraremos que los jóvenes atraviesan por procesos de exclusión y autoexclusión en espacios económicos, sociales y políticos que constituye factores que agudizan las condiciones negativas de los diferentes escenarios en los que se desenvuelven.

Si consideramos que es necesario intervenir en esta situación para provocar cambios cualitativos y cuantitativos que en suma instancia benefician a la sociedad ecuatoriana en su conjunto, comprenderemos que no se puede seguir permitiendo la serie de condiciones desfavorables para el ejercicio de los derechos de los jóvenes, convirtiendo el actual desconocimiento y desinformación, en ejercicio pleno.

Es por esto necesario atacar la problemática descrita a través de un programa de trabajo serio que permita concertar acciones de la sociedad civil y el Estado, consolidando un Acuerdo Nacional a favor de los jóvenes y las jóvenes.

### ***3.3. Derecho Laboral***

#### ***3.3.1.- Introducción.***

El Derecho Laboral es un conjunto de derechos que protegen al trabajador en su relación de trabajo, subordinado y por tanto en situación de desigualdad, pero que al mismo tiempo le permiten tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

El Derecho Laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de la empresa. Tiene un origen reciente y ligado a un contexto socioeconómico preciso. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores. En la relación

derivada de un contrato de trabajo, la ley se limitaba a asegurar la protección contra el riesgo y el abuso.

### **3.3.2.- Historia Derecho Laboral.**

PEÑAFIEL, S., *Evolución del Trabajo*, Ecuador, 2006, p.240. Establece: *El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades”.*

La investigadora comenta que las leyes surgieron posteriormente y de ella concluye que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

### ***En Roma Clásica.***

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo, es decir que el trabajo era un castigo.

JACOME, T.P., *“Historia del Trabajo”*, Ecuador, 2006, p.160. *“El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo”*.

La investigadora deduce que de acuerdo al estudio realizado en la historia, no existía en Roma el Derecho al Trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo. Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

### ***En La Edad Media.***

JACOME, T.P., *“Historia del Trabajo”*, Ecuador, 2006, p.180. *“Efectivamente*

*comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses.”*

DUEÑAS BOSQUEZ, H, *Poder Económico*, Ecuador, 2007, p.180. “*Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo”.*

La investigadora comenta que es muy importante trabajar, pues con esto el hombre cubre sus necesidades logra sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante. Todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades pues el fenómeno social se caracteriza en la edad media.

De acuerdo al análisis realizado en este estudio; también existían otras personas con acciones artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de los entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder unipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las Corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor.

### ***En la Edad Moderna.***

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero, cambia la concepción moral del trabajo.

LOPEZ, G., *La necesidad del Recurso Humano y la producción*, Ecuador, 2007, p.220. *“Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político. En la Edad Contemporánea, se inicia con “la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias mas importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen a otras concesiones como es la comunista que los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica, en el año de 1940 se manifiesta la idea comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios con normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo”*

La investigadora comenta que en esa época los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como

medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

### ***En el Período de Industrialización y Capitalismo.***

En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la Ley Argentina del 14 de octubre de 1907, la Ley Chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27-2-1914) o en Guatemala, cuya Ley de Trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del Legislador Americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones.

### ***El Derecho del Trabajo en América.***

Para el principio de los años 1900 la Legislación Americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la Legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las Empresas Privadas. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia que reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil, Chile, México, Panamá y Perú.

### ***El Derecho del Trabajo en Leyes de Indias.***

Suele afirmarse que las leyes indias son un precedente histórico de la moderna Legislación Laboral. Denominase así la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y

leyes ordenadas por Carlos II de España en 1680 , con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia guerra , hacienda y las penas aplicables a los transgresores.

La investigadora comenta que en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una Legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la Organización Gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

### ***3.3.3.- Definición Derecho Laboral.***

CASTRO RIVADENEIRA, J., *Derecho Laboral ecuatoriano*, Ecuador, 2008, p.250. *“El Derecho aparece como un conjunto de normas públicas y privadas que regulan las relaciones derivadas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente dentro del ámbito de organización y dirección empresarial. Participa, pues, de un carácter público (cierto intervencionismo del Estado) y privado (es fundamental el contrato de trabajo). Su autonomía como disciplina jurídica se debe a que es una materia con fuentes propias (convenios colectivos) e instituciones propias (jurisdicción laboral o social)”*.

El Derecho Laboral (también llamado Derecho del Trabajo o Derecho Social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

La investigadora establece que el Derecho Laboral en suma, es un Derecho nuevo con un significado tuitivo, protector, en el que aparece una nueva fuente como fuerza social normativa: las entidades profesionales (sindicatos y organizaciones empresariales) que dan lugar a los convenios colectivos.

#### ***3.3.4.- Caracteres del Derecho Laboral.***

BUSTAMANTE, F.C., *Manual de Derecho Laboral*, Ecuador, 2009, p.398. “*Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado tuitivo o protector muy acusado. Posee un valor social acentuado con una pretensión dignificante del ser humano y es un derecho formado en su mayor parte por normas imperativas o de derecho necesario (Ius cogens), es decir, con una fuerza vinculante excepcional con ajenidad en el sentido de oponer el trabajo por cuenta propia al trabajo por cuenta ajena. En el primero, quien trabaja retiene los frutos, es decir, es dueño de su trabajo: en el segundo, quien trabaja cede ese fruto a un tercero*”.

BUSTAMANTE, F.C., *Manual de Derecho Laboral*, Ecuador, 2009, p.340. “*Libertad, porque ello ocurre por un acuerdo libre entre ambas partes, desapareciendo así el carácter forzoso, propio de la esclavitud y la remuneración, ya quien recibe los frutos ha de abonarlos a quien los produce, la subordinación o dependencia en el sentido de que quien recibe el trabajo y los remunera, tiene la facultad de impartir órdenes sobre el lugar, tiempo, modo, cantidad y calidad de los*

*frutos, esa subordinación diferencia al contrato laboral del arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil, ha sido interpretado por la Jurisprudencia del tribunal Supremo como inclusión en el círculo rector y disciplinario de una unidad empresarial”.*

La investigadora comenta que existe en él una nueva fuente jurídica: el convenio colectivo. Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, la regulación ha de tener en cuenta permanentemente al sector laboral sobre el que ha de incidir, así como la categoría profesional del trabajador.

Además el Derecho Laboral regula la actividad humana que se caracteriza por la productividad, dando lugar así al trabajo productivo, que es la acción por la que el hombre se provee de los medios materiales necesarios para subsistir.

Pues bien, esa actividad, ese trabajo productivo se caracteriza por ser: Bilateral, oneroso, Conmutativo y de trato sucesivo.

- Es Bilateral porque tanto el empleador como el trabajador tienen obligaciones recíprocas. En el contrato bilateral nacen obligaciones recíprocas entre las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- Es oneroso porque se obtiene por el cumplimiento de la obligación una utilidad. El contrato de trabajo es eminentemente oneroso, por cuanto las partes que lo forman buscan cada una beneficiarse de él.
- Es conmutativo porque las obligaciones entre las partes son equivalentes, por cuanto cada parte se obliga a dar una cosa equivalente a la de la otra parte, una actividad por un pago equitativo.

Ejemplo: el empleador se compromete a pagarle al trabajador determinado salario y el trabajador, a su vez, se compromete a trabajar con el empleador durante un tiempo determinado; y,

- Es de trato sucesivo porque la relación laboral no es momentánea, pues sus efectos se prolongan en el tiempo.

### ***3.3.5.- Contrato de Trabajo Individual.***

En América Latina se regula el Contrato Individual de Trabajo en sus respectivos Códigos de Trabajo, como en Ecuador, Colombia, Chile, República Dominicana, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá y otros países.

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra persona o con una entidad de cualquier naturaleza a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por el pago de una remuneración.

Hay varias definiciones sobre el Contrato de Trabajo. Según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, *“Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cuál una de las partes el patrono empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra y el esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene beneficios.”* CABANELLAS, Guillermo: *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo II, Buenos Aires, 1949, p. 41. En 1900, Bélgica dicta su Código Laboral y, posteriormente, lo hacen otros países europeos como Suiza y Francia.

La investigadora comenta que en el Ecuador, la Ley Orgánica, el Código Civil, ecuatoriano, la Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I, Quito 2009, pág. 243. Es preciso conocer la definición de contrato según el Código Civil, que lo define: Art. 1454.- Definición de Contrato: “*Contrato o convención es un acto por el cuál una parte se obliga para con la otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.*”

DE LA CUEVA, Luís Mario: Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Bogota- Colombia, 1992, P. 291. El Tratadista y maestro laboral mexicano Luís Mario De la Cueva sostiene que Contrato de Trabajo es aquel por el cuál una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

Ecuador, Ley Orgánica, *Código de Trabajo*, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, Pág. 14. Define en el artículo 8 de manera adecuada y práctica el contrato individual de trabajo: Art., 8.- “*Contrato Individual: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cuál una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la Ley, el contrato colectivo o la costumbre.*”

Las partes contratantes son dos:

- El trabajador, que es la persona que se obliga a prestar sus servicios o a la ejecución de una obra.
- El empleador, que es la persona o entidad, por cuenta u orden de la cuál se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

### ***3.3.6.- Breve proceso histórico-jurídico del Contrato Individual de Trabajo.***

La expresión contrato de trabajo fue utilizada por los economistas en el siglo XIX y, de manera oficial, nace por primera vez en Bélgica, con la ley del 10 de marzo de 1900. Posteriormente, surge en Suiza y Francia y, paulatinamente, en otros países del mundo incorporan la expresión contrato de trabajo en su Legislación Laboral.

Sin embargo, antes de la edad contemporánea había una supuesta igualdad entre los seres humanos, en los aspectos político, social, jurídico y económico. Pero no estaba presente en las relaciones empleador-trabajador; y, consecuentemente, constituía una injusticia, porque el trabajador es parte débil económicamente hablando.

Por lo tanto, el contrato aparece como reacción contra las arbitrariedades del capitalismo industrial y del liberalismo económico que se fundamentaban en la prestación de servicios jurídicamente regulados a través de sus teorías civilistas lo sostienen algunos autores, entre ellos Guillermo González.

### ***3.3.7.- Elementos del Contrato de Trabajo***

Según GÁRATE CASTRO. Javier, en una relación trabajador empresa resulta de gran importancia tener absolutamente claros los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

Tener claridad sobre los elementos que conforman un contrato de trabajo, es importante para el trabajador pues le permite tener el conocimiento suficiente para evitar ser víctima de cualquier abuso por parte del empleador. Es también de gran importancia para el empleador tener conciencia clara sobre los elementos propios del contrato de trabajo, porque eso le evitará posteriores litigios con sus empleados que por lo general pierde, debiendo pagar importantes sumas de dinero. No siempre el empleador actúa conscientemente cuando utilizan figuras de contratación diferentes al contrato de trabajo, pues algunos por desconocimiento, de buena fe contratan a un empleado sin recurrir para ello al contrato laboral, sufriendo después las consecuencias de tal decisión.

La investigadora comenta que del estudio realizado en lecturas sobre el Régimen Jurídico del Contrato de Trabajo. Lima-Perú. (200/). GÁRATE CASTRO. Javier, se deduce que un contrato de trabajo presenta dos clases de elementos, los comunes a toda clase de contratos y los privativos de su naturaleza especial.

Los elementos generales (comunes a toda clase de contratos) y son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contrato cualquiera sea su naturaleza, pues, su ausencia origina la invalidez del mismo. Según la doctrina estos elementos son: Convenio, Prestación de Servicios, Subordinación o Dependencia y Remuneración.

### **1.- Convenio.**

Es la relación que une al trabajador y al empleador para alcanzar el objeto del contrato, está constituido por la capacidad, el consentimiento, objeto lícito y causa lícita.

#### **a) La Capacidad.**

Es un atributo de la personalidad consistente en la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.

*CABANELLAS, Guillermo, nos da una concepción filosófica de lo que es la persona “sustancia individual de naturaleza racional. Naturaleza humana encarnada en un individuo. Ser humano capaz de derechos y obligaciones; Sujeto de derecho. Cualquier hombre o mujer...”*

Ecuador, Ley Orgánica, Código Civil. Corporación De Estudios y Publicaciones. 2005. Art. 41: De acuerdo con el artículo 41 del Código Civil se encuentra una definición de lo que son las personas naturales “*Son personas todos los individuos de la especie humana, cualesquiera que sean su edad, sexo o condición.*”

Ecuador, Ley Orgánica, Código Civil. Corporación De Estudios y Publicaciones. 2005. Art. 21 dispone que *“simplemente son mayores de edad o simplemente adultos, los que han cumplido dieciocho 18 años, los cuales adquieren la alternativa plena de negociar por cuanto están revestidos de capacidades, física, mental lo que en derecho se requiere, a excepción de aquellas personas que la ley las considera incapaces. La mayoría de edad hace presumir que la persona esta provista de libertad voluntad y conciencia. Hay que especificar que pueden haber causas que destruyan esa voluntad como en aquellas personas que son atacadas por una enfermedad mental, además existen otras causa como el disipador, aunque no se lo excluyan, se encuentra discapacitado para realizar declaraciones.”*

CAMPOS RIVERA, Domingo: *Derecho Laboral Colombiano*, Sexta edición, Ed. Temis S.A., Bogotá-Colombia, 1997, Pág.205. La capacidad legal que se requiere para contratar en materia laboral. *“Es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En derecho laboral la capacidad es, pues, la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo”*

Debemos tener en cuenta que el Código Civil ecuatoriano artículo 1462 define que: *“toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces”*.

La investigadora comenta que para efectos laborales el concepto de capacidad es más amplio, pues, está referido a la aptitud física y mental para ejecutar determinados trabajos, así tenemos que la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o empleado, es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo es decir el empleador. La relación se concreta a través de un contrato de trabajo, en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración, y suele pagarse diariamente, quincenalmente o mensualmente.

El ámbito en el que se ofrece, se demanda y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos - trabajo y materiales – capital, con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa. El trabajo asalariado está especialmente protegido por el Derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.

Es decir el contrato de trabajo viene hacer un objeto de prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional que tiene que cumplir al momento de prestar sus servicios profesionales, como se indica en los artículos mencionados.

#### **b) El Consentimiento.**

Etimológicamente la palabra consentimiento deriva del latín cum y sentire, sentir juntos, querer lo mismo. Significa, pues, acuerdo de voluntades, en la celebración del contrato de trabajo, el consentimiento está dado por la oferta de trabajo que hace el empleador y por la aceptación de la misma que efectúa el trabajador, es la manifestación expresa o tácita de la voluntad de obligarse asumida por las partes.

La investigadora comenta que el contrato de trabajo, como cualquier otro acto jurídico exige el libre consentimiento de las partes para formarse, pues, si se encontrase afectado por algún vicio de la voluntad (error, dolo, violencia o intimidación) resultaría anulable, conforme al artículo Art. 10 del Código de Trabajo, empleador.- *“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”*

GUZMAN LARA, Aníbal: *Diccionario Explicativo del Derecho Civil Ecuatoriano*, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Pág. 151. Consentimiento.- “*Es la voluntad manifiesta por las partes hecha con intención de producir determinados efectos jurídicos, es indispensable para la tendencia de un contrato entre las partes; empleador y trabajador. El consentimiento debe ser expreso y sin vicios. Los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error fuerza y dolo.*”

Ecuador, Ley Orgánica, *Código Civil*, p. 183, Art. 1468. “*Error de derecho. El error sobre un punto de derechos no vicia el consentimiento*”.

El error.- Equivalente a la equivocación, aceptar una cosa por otra juzgándolas iguales o las mismas, cuando en realidad no lo son. “El error no vicia el consentimiento”, por lo que se podría decir que no recompensa en su totalidad el servicio lícito y personal que presta un estudiante pasante por la experiencia que adquiriera.

Fuerza.- En el aspecto legal del consentimiento, por fuerza debe tener todo apremio que doblegue la voluntad hacia el que ejerce tal fuerza o hacia tercera persona. La fuerza puede ser física o moral, que afecte a la voluntad y por consiguiente vicia el consentimiento de quien ha celebrado un contrato de trabajo; por lo tanto es nulo todo acto que viole el principio de libertad de trabajo y de irrenunciabilidad de derechos consagrado en la Constitución y el Código de Trabajo.

El Dolo.- Se presenta el dolo cuando la relación jurídica entre trabajador y empleador se celebra un contrato de trabajo basado en certificados o títulos falsos presentados por el trabajador al patrono, o cuando el empleador promete diferentes condiciones de trabajo de las que en realidad otorga al trabajador.

La investigadora comenta que el consentimiento presenta dos esferas, una interna, representada por la voluntad de las partes que coinciden en celebrar el contrato, y otra externa, consistente en la manifestación de voluntad por la cual se expresa ese consentimiento para el contrato de trabajo.

### **c) El Objeto.**

En la doctrina se discute si el objeto del contrato de trabajo es la actividad desplegada o la promesa de laborar.

FRESCURA y CANDIA; *Derecho Laboral*, Ecuador, 2008, “*El objeto esencial del contrato de trabajo, como lo expresa su nombre, es la prestación consciente y voluntaria de la actividad humana, en forma dependiente y retribuida para la producción de bienes o servicios.*”

Por su parte ARTEAGA Thayer y NOVOA Fuenzalida nos dicen: “*A nuestro entender, el objeto del contrato de trabajo es la propia realización laboral remunerada, bajo las condiciones y características que la configuran, pues ella representa el interés que han tenido los contratantes para celebrar el negocio jurídico.*”

Para RENDÓN VÁSQUEZ: “*El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación.*”

En opinión de GÓMEZ VALDEZ: “*El objeto del contrato de trabajo lo brindan la prestación personal del trabajo subordinado a cargo del trabajador, siempre que sea lícita, y, la retribución que por ese trabajo efectúa el empleador por ser este contrato sinalagmático y oneroso por antonomasia.*”

La investigadora comenta acerca de los autores y deduce que el objeto del contrato de trabajo es crear en el trabajador la obligación de prestar sus servicios en forma personal y subordinado a favor del empleador, y a su vez obligar a éste último al pago de la remuneración que corresponda, para esto se tienen que precisar que no toda clase de prestación de servicios puede ser objeto válido del contrato de trabajo.

#### **d) Causa Lícita.**

La causa es el motivo e interés que induce la relación jurídica entre el empleador y trabajador a celebrar un contrato individual de trabajo. La causa debe ser real, es decir exista el interés en las partes para contratar y lícita, que no sea contrario a la Ley y buena costumbre.

Los servicios a prestarse deben ser lícitos, es decir no ser contrarios al orden público, las buenas costumbres o cualquier norma de carácter imperativo, igualmente deben ser física y jurídicamente posibles; el no respetar estos requisitos acarrearía la culminación de las acciones laborales por el servicio prestado.

#### **2.- Prestación de Servicios.**

La prestación por parte del trabajador debe ser de servicios lícitos, es decir no prohibidos por la Ley y personales, es decir por sí mismo.

Según BOZA PRO: *"Para nuestro ordenamiento la importancia de la presencia de los elementos antes citados es clara: de un lado, se requiere de la conjunción de todos ellos, pues allí radica su esencialidad para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno estaríamos ante una relación de naturaleza distinta como civil o comercial. Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido.*

*Por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aún cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales, en este caso la obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo.”*

Según el Art. 3 del Código de Trabajo la Libertad de trabajo y contratación, es donde *“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado”*. Concordancia: Constitución de la Republica del Ecuador: artículo. 23. Código Penal: artículo. 209.

De acuerdo con el artículo 41 del Código Civil y por el artículo 8 del Código de Trabajo, la investigadora deduce que son los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

### **3.- Subordinación o Dependencia.**

La relación de dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador. Esto significa que el empleador determinará la remuneración, el horario, lugar de trabajo, y forma en que éste se debe realizar, etc.

CAMPOS RIVERA, Domingo: *Derecho Laboral Colombiano*, Ob. Cit. Pág. 207. “*Las obligaciones originadas en el contrato de trabajo son pues la de prestar un servicio personal subordinado, es decir la obligación de hacer, a cargo del trabajador y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio, obligación de dar, a cargo del patrono.*”

La autora comenta que en el contrato de trabajo se supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos sustanciales, cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil.

#### **4.- Remuneración.**

CAMPOS RIVERA, Domingo: *Derecho Laboral Colombiano*, Ob. Cit. Pág. 209. “*Salario deriva del latín salarium, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro. No existe trabajo que sea gratuito. La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales, por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante o en último caso, se determinará por la costumbre. Si el contrato reúne estos elementos será de trabajo, aun cuando las partes hubieren adoptado otra denominación. Siendo ésta una materia en que la ley quiere especialmente proteger al trabajador, lo importante es la realidad de la relación laboral, antes que las formalidades externas que pudieron o no haberse seguido.*”

El Código de Trabajo ecuatoriano cita las obligaciones que debe cumplir el empleador, entre estas la remuneración o sueldo establecido en el Art. 79.- Igualdad de remuneración y Art. 80.- Salario y sueldo, del Código de Trabajo.

Según John Stuart Mill, *“el sueldo es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo.”*

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

### **3.3.8.- Características.**

En la doctrina se acepta que la remuneración presenta como características fundamentales las siguientes:

- **Es una contraprestación.-** Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.
- **Debe ser de libre disposición.-** Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.

- **Es Intangible.-** La remuneración no puede ser "tocada" por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.
- **Es Inembargable.-** las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.
- **Tiene carácter Preferencial o Prevalencia.-** En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador.
- **Naturaleza Alimentaria,** se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.
- **Carácter Dinerario,** implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues, éste le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades. Si bien la ley deja abierta la posibilidad del pago de remuneraciones en especie, creemos que no es admisible que el total de la remuneración pueda ser cancelado de esta manera, sólo en forma excepcional, y previo acuerdo entre los sujetos del contrato de trabajo, resulta aceptable que una parte de la remuneración sea abonada en especie, permitir lo contrario significaría favorecer abusos por parte del empleador.
- **Independencia del riesgo de la Empresa,** significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues, el patrono es el único responsable de la explotación del negocio.

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Al faltar estos elementos esenciales se determinará que no hay un contrato de trabajo. En la práctica, el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, puede ser dudoso el que una persona está prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o está trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

Al hablar de la remuneración la investigadora comenta que viene hacer la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y esta destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, y otros.

Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que

desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios.

La remuneración conocida también como salario, es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo, siendo un elemento esencial del contrato de trabajo, pues, resulta inadmisibles una relación laboral sin que exista la misma

### ***3.3.9.- Objetivos de la remuneración.***

El objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa. En forma resumida manifestaremos que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que éstas sean las adecuadas, equitativas, equilibrada efectiva motivadoras, aceptadas y seguras.

Estos objetivos crean conflictos y deben buscarse soluciones de compromiso. Otro aspecto esencial lo constituye el amplio potencial del área para promover criterios de igualdad entre las personas.

El objetivo de la administración de sueldos y salarios es lograr que todos los colaboradores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional de trabajo y de acuerdo a los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad, y condiciones de trabajo en cada puesto. La administración de salarios deberá basarse en los tabuladores estructurados sobre evaluaciones de puestos y los datos resultantes o encuestas de salarios de los mercados de trabajo que afectan la organización, considerando los salarios mínimos legales vigentes en el país.

Dentro de los objetivos más comunes y precisas que cumplen las remuneraciones tenemos:

- **Remuneración equitativa.** Remunerar a cada colaborador de acuerdo con el valor del cargo o puesto que ocupa.
- **Atracción de personal calificado.** Las compensaciones económicas deben ser suficientemente altas y compensatorias para despertar interés y/o atraer postulantes.
- **Retener colaboradores actuales.** Cuando los niveles remunerativos no son competitivos, el colaborador esta buscando otra oportunidad de empleo, siendo esta generalmente en las organizaciones de la competencia, si esto sucede la tasa de rotación aumenta.
- **Garantizar la igualdad.** La igualdad interna se refiere a que la compensación económica o remuneración guarde relación con el valor relativo de los puestos y/o cargos; la igualdad externa significa compensaciones análogas o promedios a las de otras organizaciones.
- **Alentar el desempeño adecuado.** El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de los esfuerzos y responsabilidades desarrollados. Es decir recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.
- **Controlar costos.** Un programa racional de remuneraciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.
- **Cumplir con las disposiciones legales.** El gobierno establece las remuneraciones mínimas.
- **Mejorar la productividad y eficiencia administrativa.** Indudablemente todo colaborador motivado económicamente aumentara su productividad y eficiencia.

### ***3.3.10.- Concepto de Empleo.***

VASQUEZ LOPEZ, Jorge: “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Ob. Cit. Pág. 102. *“El trabajo es un Derecho amparado no solo en la Constitución de nuestro país sino también en el resto del mundo por la Organización Internacional del Trabajo, comprende las garantías que tienen que ver con la dignidad de la persona humana, en cuanto a la remuneración, seguridad social, estabilidad, salud, entre otros.”*

### ***Desempleo en la realidad ecuatoriana.***

Publicaciones, El Universo, Marzo 28 de 1999. *“Los jóvenes de entre 18 y 30 años forman el grupo de mayor vulnerabilidad del mercado de trabajo en el Ecuador, una de las razones es su falta de experiencia en el campo laboral.*

*Entre 80.000 y 120.000 personas han perdido su empleo en los últimos meses. La crisis todavía no ha tocado fondo y esta es una de las razones dramáticas, hasta el año pasado la subocupación fue del 49% ahora es del 54%*

*La gente ha dejado de acceder a los bienes y servicios y solo se ocupa de la supervivencia. Son las cifras a la que se enfrenta el gobierno en una carrera contra corriente el cual deberá reactivar el aparato productivo del país, a través de un plan para procurar empleos adecuadamente remunerados creando fuentes de trabajo emergentes.”*

La investigadora opina que por la escasez de fuentes de empleo en el país, estar capacitado para desempeñar una función no es suficiente garantía para conseguir ubicarse en las pocas plazas que existen, la experiencia laboral es básica y es precisamente lo que falta entre la población joven.

Hasta ahora la subocupación había tenido cierta elasticidad, era este sector de la economía el que absorbía la desocupación, ahora se han reducido dramáticamente incluso esos empleos temporales.

**Principalmente hemos asumido la tarea en el sector no estructurado de la economía, a través de la creación de empleos emergentes y el impulso de la microempresa.**

### *Pleno Empleo y Subempleo.*

ZHAMÍN, Ecuador, *Diccionario Economía Política*, 2007. “En la teoría económica burguesa moderna, vulgar y apologética; sus partidarios intentan demostrar que es posible liquidar el paro forzoso de masas y establecer el pleno empleo u ocupación plena, conservando el capitalismo. Sirven de fundamento a dicha teoría las ideas expuestas y elaboradas por el economista burgués inglés J. M. Keynes. Actualmente se desarrolla y completa en los trabajos de los seguidores de Keynes: W. Beveridge (Inglaterra), A. Hansen, J. Galbraith, A. Lerner (Estados Unidos) y otros. Keynes y sus partidarios explican “la existencia del paro forzoso por la insuficiente demanda de artículos para el consumo personal y para la producción, insuficiencia que provoca un descenso de la producción y lleva a un aumento del paro forzoso”.

BORISON, Makárova, *Diccionario Economía Política*, 2007. “La parte de capital variable, en las empresas completamente automatizadas, disminuye y representa el 45 % frente al 20-25 % en las empresas de tipo corriente. El aumento de las inversiones estatales propugnado por los keynesianos se efectúa a costa del aumento de la imposición tributaria y de otras medidas que conducen a una reducción de los ingresos reales de los trabajadores, lo cual provoca una reducción de la demanda global solvente de la población, y no a un aumento de dicha demanda”.

La investigadora comenta que los keynesianos no ven la causa de la insuficiencia de la demanda solvente en las relaciones de producción del capitalismo, que llevan a un empeoramiento de la situación de los trabajadores, sino en la psicología de las personas que según ellos afirman prefieren ahorrar sus ingresos en vez de gastarlos. Partiendo de esta idea, los partidarios de la teoría del "pleno empleo" propugnan, como medio para aumentar el empleo, el aumento de los gastos en forma de inversiones privadas y, sobre todo, estatales, así como el incremento de las compras de mercancías y servicios por parte del Estado.

Además que según el estudio realizado deduce que los partidarios de la teoría del "pleno empleo" no se proponen acabar por completo con el paro forzoso, sino, tan sólo, reducir sus dimensiones, circunscribirlo a un nivel aceptable. A despecho de la intervención del Estado burgués en la economía, el paro forzoso de masas sigue existiendo en los países capitalistas y no desaparece ni siquiera en los períodos de auge cíclico. El mito burgués del "pleno empleo" se indica en el Programa del P.C.U.S (partido comunista unión soviética); ha resultado ser una burla siniestra, la clase obrera sufre constantemente a causa del paro masivo, de la inseguridad en el mañana.

El Ecuador es un Estado de Derechos Constitucionales y visionario con nuevas reformas con la representación de la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador que ha venido realizando algunos cambios en la normativa ecuatoriana, no solo con la nueva Constitución que se encuentra vigente, sino que a través de mandatos constituyentes ha modificado aspectos puntuales de ciertas normas, y específicamente en el área laboral ha realizado cambios que tienen que ver con la intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios, y contratos por horas principalmente.

Con la nueva Constitución aprobada, el Código de Trabajo, así como otras leyes, reglamentos y normas, muy probablemente sufrirán cambios o modificaciones sustanciales y principalmente en materia laboral, pues conocer la Ley es un deber y responsabilidad ciudadana.

### **3.4.- Código de Trabajo.**

Ecuador, Ley Orgánica, *Código de Trabajo*, editorial jurídica, Quito abril 2010. p. 14 – 336. La gran mayoría de estudiantes universitarios se ven obligados a prestar sus servicios laborales personales en Empresas Privadas sin remuneración alguna con el fin de cumplir uno de los requisitos establecidos por las universidades para su posterior egresamiento, el cuál es adquirir experiencia laboral. Esta realidad se encuentra en total contradicción con el Código de Trabajo mismo que en el Art. 3 inciso tercero manifiesta textualmente que “*Todo trabajo debe ser remunerado*”; y, En el Art. 4 ibídem manifiesta sobre la irrenunciabilidad de derechos.- “*Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.*”

### **3.5.- La Ley De Pasantías En El Sector Empresarial.**

Ecuador, Ley Especial, *Ley de Pasantías*, editorial jurídica, Quito 2009. p. 14. La Ley de Pasantías establece que la mayor parte de los Centros de Educación Superior no brindan a los futuros profesionales las condiciones globales necesarias para que adquieran la práctica y experiencia requeridas para un eficiente ejercicio profesional en la rama en que se forman, constituyendo ésta una de las causas del desempleo profesional. Las Empresas Privadas cuentan con la estructura adecuada para la práctica, formación y capacitación profesional de los estudiantes de nivel superior; por lo que frente a los crecientes índices de desempleo y subempleo, se hace necesario impulsar el sistema de pasantías en la Empresa Privada, a través de normas que determinen un régimen especial de relaciones entre la Empresa Privada y los pasantes.

Esta Ley tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.

La investigadora comenta que este artículo establece el objeto para la creación de la Ley pero deja una salida al no establecer cuál será la sanción ante el incumplimiento.

A esta Ley pueden acogerse las empresas que realicen o lleven a cabo una actividad productiva dentro del sector privado, así como todos los pasantes de los Centros de Nivel Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Se excluye del régimen de pasantías creado por esta Ley, a los organismos públicos, semipúblicos o privados con finalidad social o pública y a las personas jurídicas que no tengan una actividad productiva con fines de lucro, tales como corporaciones o fundaciones. Tampoco son beneficiarios de esta Ley los alumnos de los centros de estudios superiores, cuyas carreras o profesiones impliquen un período de estudios menor a tres años.

La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se registrará única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquéllas a las que expresamente se remite sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no serán aplicables a ésta, las normas del Código de Trabajo y demás Leyes Laborales.

Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio.

Los Centros de Educación de Nivel Superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías, y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos Centros Educativos y las Empresas.

Las Empresas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los

términos señalados en esta Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

Los pasantes deben recibir como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o, de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera.

Además de dicho salario la pensión comprenderá el valor mensualizado equivalente a los siguientes componentes salariales: Compensación por el Alto Costo de la Vida, Bonificación Complementaria, Decimos Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto sueldos, y Compensación por Transporte. Dicha pensión se la fijará en proporción al horario de labores con relación a la jornada laboral completa.

Los pasantes serán obligatoriamente afiliados al régimen de Seguridad Social y gozarán de treinta días de vacaciones anuales con derecho a percibir una pensión completa de pasantía.

Para determinar el número de pasantes, se tomará como base la declaración o pago de planilla que hace la empresa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), así como los respectivos convenios suscritos entre las Empresas y los Centros de Estudios de Nivel Superior y los contratos de pasantía.

Las empresas que al aplicar la depuración de sus ingresos, conforme a las disposiciones del artículo 10, numeral 9, de la Ley de Régimen Tributario Interno, presenten declaraciones falsas o incrementen ficticia o fraudulentamente el monto anual de las pensiones pagadas a sus pasantes, serán sancionadas con una multa equivalente al triple de la deducción que, por este motivo, se haya efectuado a la base imponible sujeta al impuesto a la renta.

El cobro de dicha multa se hará efectivo por el Ministerio de Finanzas y Crédito Público mediante coactiva.

La reincidencia en la infracción antes indicada constituirá un delito perseguible de oficio, con pena de prisión de seis meses a dos años para los representantes legales y los contadores de las empresas, sin perjuicio del cobro de la multa antes mencionada.

Las empresas que cometan las infracción determinadas en los incisos precedentes, no podrán en el futuro, implementar el régimen de pasantías previsto en esta Ley.

En el contrato de pasantía se establecerá el plazo de duración y las causas de terminación anticipadas.

El horario de labores de los pasantes tendrá un horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

### ***3.6.- Ley de la Juventud.***

Ecuador, Ley Especial, Ley de la Juventud, editorial jurídica, Quito 24 de octubre del 2001. p. 30. El 70% de la población ecuatoriana, de acuerdo a los datos del Sistema de Indicadores de Juventud del 24 de Octubre del 2001, es menor de 30 años, y cerca del 30% tiene entre 15 y 29 años, lo cual nos permite pensar al Ecuador como un país eminentemente joven, el reconocimiento de esta realidad requiere de la implementación de acciones, planes y programas orientados a posesionar a las juventudes como sujetos de derechos que contribuyen activamente en el desarrollo del país.

Esta Ley reconoce las particularidades de las y los jóvenes ecuatorianos a los ya existentes en el sistema jurídico, que promuevan el goce y ejercicio efectivo de sus derechos y garanticen el cumplimiento de los deberes y obligaciones.

Para los efectos de la presente Ley se considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años de edad. Los y las jóvenes pueden dirigir quejas y propuestas destinadas a la promoción y proyección de sus derechos.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las personas están obligadas a tomar medidas para la protección y garantía de los derechos de los y las jóvenes.

Los y las jóvenes son titulares de todos los derechos reconocidos en la Constitución, en los Instrumentos Internacionales vigentes y en otras normas legales, por lo que se reafirma su derecho al pleno goce y disfrute de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tanto a nivel individual como colectivo. Los límites a los derechos de los y las jóvenes deben estar expresamente establecidos en la Ley y deben encaminarse a lograr el bien común, garantizando la paz, la seguridad pública y los derechos de terceros. Las políticas de promoción de los derechos de los y las jóvenes son un conjunto de directrices de carácter público, emitidas por los organismos competentes, dirigidas a asegurar la vigencia de los derechos de los jóvenes.

*“Art.- 14.- literal i) Promocionar pasantías laborales, en los sectores público y privado, enfocadas en las necesidades de desarrollo del país y la oferta de empleo. Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos:*

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

- *Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional;*
- *Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación.”*

El Sistema Nacional de la Juventud es el conjunto de políticas públicas, programas y organismos encargados de promover los derechos de la juventud. Este sistema es un medio adicional de promoción y garantía de los derechos de los y las jóvenes, que funciona de una manera coordinada con las demás entidades y organismos de la administración pública central e institucional, de los organismos autónomos y demás instituciones públicas y privadas responsables de la promoción, protección y respeto de los derechos de la población juvenil. Se respetará el principio de especialidad de los diferentes componentes del sistema.

El Art. 23 de la Ley de la Juventud establece las *“Funciones y Atribuciones del Consejo Nacional de Políticas de la Juventud.- Literal h). Establece Coordinar acciones con la empresa privada, organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales para el cumplimiento de la política de la juventud.”*

La investigadora comenta que es importante que la mayoría de los jóvenes universitarios entre 18 y 25 años, que se encuentran trabajando bajo el régimen de pasantías educativas sean respetados de acuerdo a la normatividad de la constitución, y sobre todo que se contrate pasantes de acuerdo a la necesidad de las empresas para llenar expectativas que necesita la empresa.

En algunas empresas si se cumple las normas establecidas de acuerdo a la nueva constitución y a los derechos que tienen como personas bajo el régimen de pasantías educativas, siendo respetados tal como la Ley en cuestión propugna entre sus objetivos y grupos de atención prioritaria a los jóvenes; salvo las grandes empresas y algunas honrosas excepciones, lo cierto es que la mayoría de las pequeñas empresas utilizan el sistema para tener personal que realice tareas administrativas generales, de

escasa especialización tales como recepción, atención de teléfonos, pagos y depósitos bancarios, todo a muy bajo costo. Dudo mucho que las tareas que les asignan les aporte a los estudiantes universitarios nuevos conocimientos o manejos de tecnologías, sin embargo se encuentran trabajando bajo el régimen de pasantías educativas sin el cumplimiento de las expectativas que tienen los nuevos profesionales, a la manera de pensar de la investigadora, deduce: ¿de qué Calidad de Educación? y ¿Perfil Profesional se habla en nuestro país?, como es Ecuador, si verdaderamente no existe el cumplimiento de la normatividad establecida y aun más no existe una verdadera Ley de Pasantías que aplique y funcione a favor de los estudiantes universitarios, por lo que se ha visto necesario diseñar lo mencionado, a fin de garantizar el desarrollo del Perfil Profesional del pasante en cada empresa, esto coadyuvará a que el pasante sea competente en las funciones encomendadas, incrementando en el pasante conductas favorables y eficaces al desarrollo de su autoestima, participación sociocultural, desarrollo integral, comunicación asertiva de resolución de problemas y en especial conductas que fortalezcan la equidad de género.

La autora además resalta que las pasantías juegan un rol muy importante en el desarrollo del estudiante pre profesional, pues impulsa a que el mismo extraiga los fundamentos de su práctica y reflexione sobre el por qué de lo que hace, critique sus supuestos con la práctica misma, los efectos que tiene su acción en la realidad y con la teoría, logrando ordenar lo aprendido de manera que le sea útil en situaciones futuras.

## CAPÍTULO II

### *Análisis e Interpretación de Resultados.*

En el presente capítulo se dará a evidenciar las encuestas y entrevistas realizadas a distintos estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi , a Directores, Autoridades, y Coordinadores de distintas Instituciones Públicas, Propietarios, Gerentes, Jefes de Recursos Humanos de Empresas Privadas de Cotopaxi.

### *Diseño Metodológico*

#### *Tipo de Investigación.*

El presente estudio es una investigación de carácter descriptivo, por cuanto se detalló los derechos fundamentales de las y los jóvenes al libre ingreso al primer empleo y los problemas existentes para su efectivo cumplimiento, así como se estableció el nivel práctico educativo, la importancia que tiene adquirir experiencia laboral en áreas de acuerdo al perfil académico del estudiante y que estas sean remuneradas.

#### *Metodología.*

El estudio que se plantea está enfocado en un diseño no experimental de investigación; por cuanto, no se realizó manipulación de variables; tan solo se observó la inadecuada aplicación de los derechos fundamentales de las y los jóvenes en el ámbito laboral.

Esta investigación aplicó un diseño no experimental de tipo seccional; por cuanto se recolectó los datos en varios momentos y en un tiempo diferente a la población juvenil de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

***Unidad de Estudio***

Dados los objetivos y características de la presente investigación; se trabajó con la población o universo, que se describe a continuación:

**POBLACIÓN O UNIVERSO**

***Cuadro N° 1***

<b>SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>No.</b>
Inspector de Trabajo de Cotopaxi.	1
Responsables de la Unidad de Género y Juventud del Ministerio de Relaciones Laborales.	3
Estudiantes que se beneficiaron del Programa Mi Primer Empleo y que fueron asumidos laboralmente por la Institución Pública.	4
Estudiantes aspirantes a beneficiarse del Programa Mi Primer Empleo.	20
Estudiantes que se encuentran beneficiándose del Programa Mi Primer Empleo.	50
Egresados de las distintas carreras de la Universidad Técnica de Cotopaxi y que no recibieron remuneración alguna por sus pasantías.	10
Autoridades y Coordinadores de Pasantías de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	5
Propietarios, Gerentes, Jefes o Directores de Recursos Humanos de Empresas Privadas.	7
Director o Directora del MIES – Coordinador de Juventud MIES-Cotopaxi.	1

Director Provincial del IESS – Cotopaxi.	1
--	---

## ***Métodos y técnicas***

### ***Métodos:***

***Inductivo-Deductivo.-*** Este método utiliza la inducción – deducción como el procedimiento metodológico. La inducción consiste, en partir de hechos particulares para llegar a datos generales. La deducción radica en partir de la teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares.

Este método fue utilizado en el progreso de la presente investigación para identificar la necesidad de mejorar la aplicación de los derechos fundamentales de las y los jóvenes, se encontró la información necesaria para analizar los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de investigación, y de esta forma se determinó los procesos que se requieren para cumplir con el objetivo, así como también para la realización de las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Este método también se aplicó para el diseño del marco teórico de la tesis que se desarrolló en el capítulo anterior, partiendo de aquellos temas generales que permitirán llegar específicamente al diseño de la propuesta final.

***Analítico – Sintético.-*** Para poder obtener mejores resultados de la información se hizo uso de los métodos analítico – sintético, ya que permitieron realizar un análisis implacable de la problemática juvenil, que llevará a la organización de soluciones de acuerdo a las necesidades actuales de acceder a un empleo en Cotopaxi, facilitando el

acceso, el entendimiento y la aplicación de sus correspondientes derechos para llegar a la síntesis.

Este método se utilizó durante el proceso de análisis e interpretación de los resultados que se llevaron a cabo en el desarrollo del presente capítulo de la tesis, después de haber realizado las entrevistas y encuestas pertinentes.

### ***Técnicas:***

***Observación.-*** Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis, constituye una manera directa y abierta de conocer el mundo para actuar sobre él.

La observación se utilizó en el momento que requirió la presente investigación, fundamentalmente para conocer la situación y condiciones de los y las jóvenes de la Provincia de Cotopaxi. Esta técnica se aplicó al universo de la población investigada.

***Encuesta.-*** La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Las encuestas se aplicaron a estudiantes y egresados de la Universidad Técnica de Cotopaxi, tanto del sexo femenino como del masculino; así como también a Coordinadores, Inspectores, Responsables o Directores de Instituciones Públicas que trabajan con temas relacionados a juventud.

***Entrevista.-*** Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas:

El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

En tal razón, esta técnica se utilizó con Propietarios o Gerentes de Empresas Privadas, Autoridades y Docentes de Centros de Educación Superior.

A continuación se dará a conocer los respectivos análisis e interpretaciones de las técnicas aplicadas (encuesta y entrevista):

**ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA DE COTOPAXI**

**PREGUNTA N° 1**

**1.- ¿Conoce usted la Ley de Pasantías?**

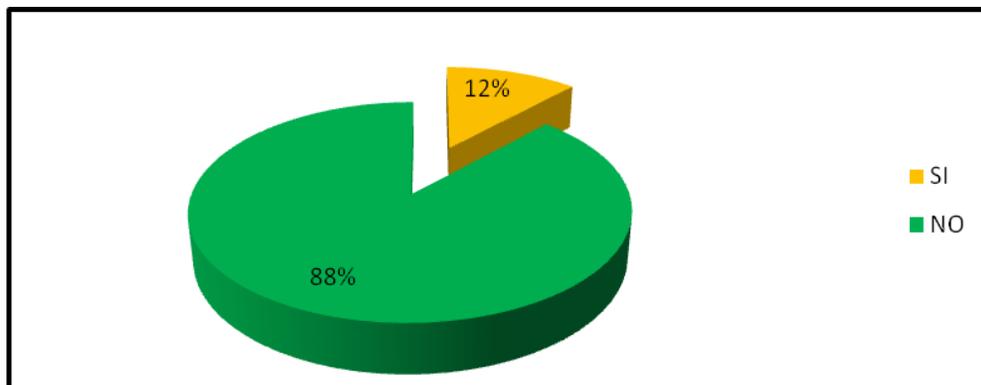
*Tabla N° 1*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	10	12%
NO	74	88%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 1*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi encuestados manifiestan con el 88% que no conocen la Ley de Pasantías y con el 12% que si conocen.

**Interpretación:** Se concluye que los estudiantes, desconocen la vigente Ley de Pasantías; por lo que, se puede deducir que no prestan interés por hacer cumplir sus respectivos deberes y exigir sus derechos como pasantes.

## PREGUNTA N° 2

2.- ¿Tiene conocimiento de los derechos existentes para los y las jóvenes dentro de la Constitución?

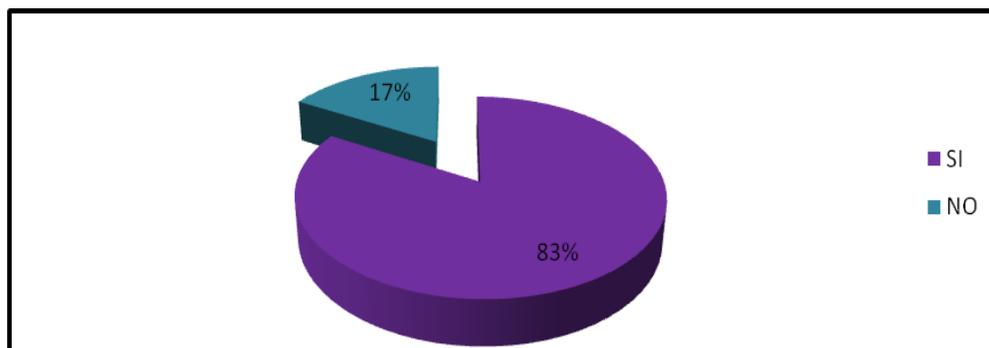
Tabla N° 2

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	70	83%
NO	14	17%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

Gráfico N° 2



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** De los estudiantes encuestados el 83% manifiestan que si tiene conocimiento de los derechos existentes para los y las jóvenes dentro de la Constitución, mientras el 17% no tienen conocimiento.

**Interpretación:** Se evidencia que la mayoría de estudiantes, si tienen conocimiento de los derechos existentes para los y las jóvenes dentro de la

Constitución, lo cuál es un factor positivo para lograr se efectivicen estos derechos establecidos en el marco constitucional del país.

### PREGUNTA N° 3

#### 3.- ¿Usted recibe o recibió remuneración alguna por realizar sus pasantías?

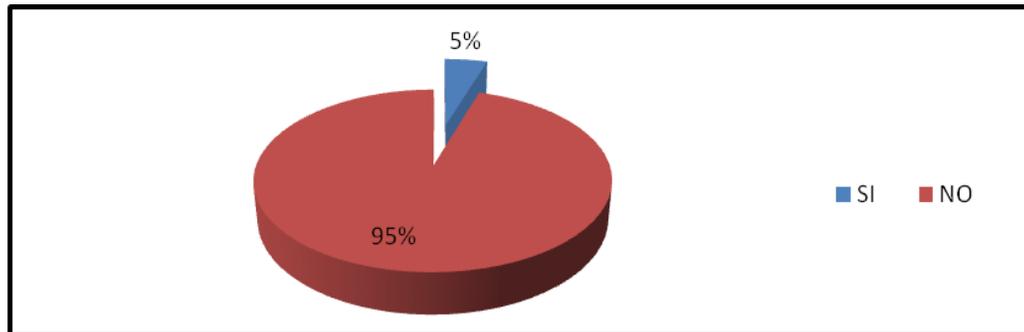
*Tabla N° 3*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	4	5%
NO	80	95%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 3*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 95% que no recibieron remuneración alguna por realizar sus pasantías y el 5% si recibieron.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de estudiantes no recibió remuneración alguna por haber realizado sus pasantías en las diferentes empresas de la Provincia de Cotopaxi; razón por la que, se puede determinar que únicamente

en ciertos casos se enriquecieron de conocimiento y experiencia laboral, mientras que en otros casos ni siquiera eso obtuvieron.

#### PREGUNTA N° 4

4.- ¿Conoce de alguna Institución Privada que remunere a estudiantes universitarios pasantes?

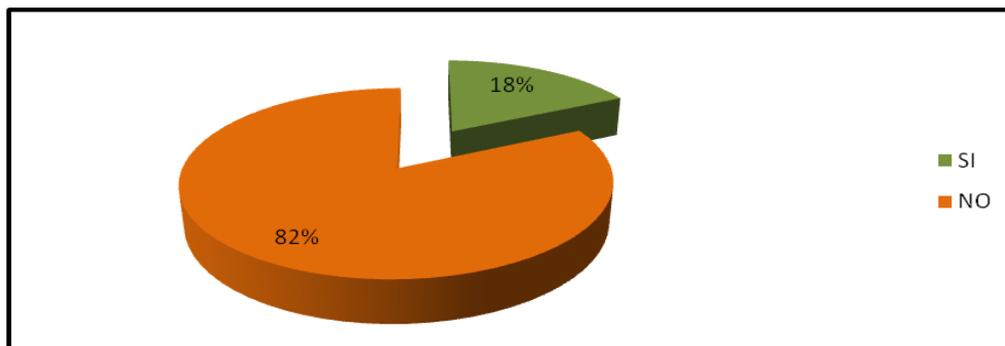
Tabla N° 4

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	15	18%
NO	69	82%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabulación de Encuestas

Elaborado por: Investigadora (2010)

Gráfico N° 4



Fuente: Tabulación de Encuestas

Elaborado por: La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 82% de los encuestados manifiestan que no conocen alguna institución privada que remunere a estudiantes universitarios pasantes y el 18% si conocen.

**Interpretación:** Se puede evidenciar que el mayor común denominador de encuestados, no conoce de alguna institución privada que remunere a estudiantes universitarios, y esto quizá se deba al poco interés que pone el empleador en otorgar beneficios económicos al pasante, ya que en muchos casos les disgusta tener pasantes porque consideran una pérdida de recursos económicos.

**PREGUNTA N° 5**

**5.- ¿Conoce usted a estudiantes universitarios que realicen o hayan realizado su pasantía en una Institución Privada sin remuneración?**

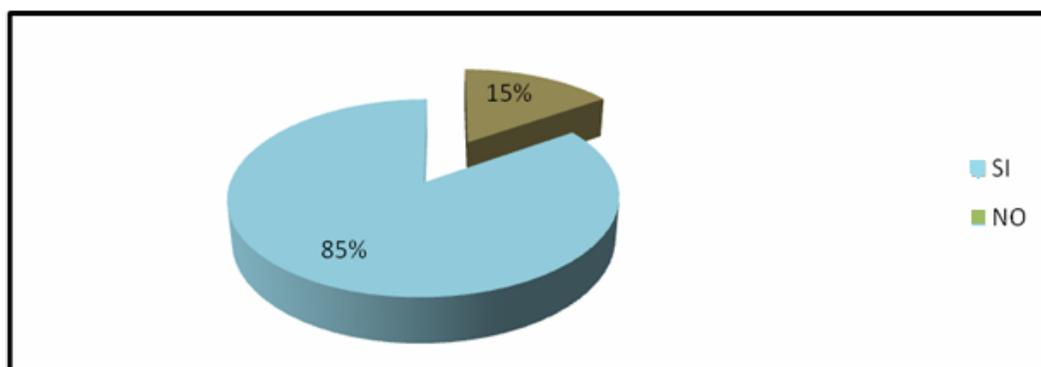
*Tabla N° 5*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	71	85%
NO	13	15%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 5*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** De los encuestados el 85% si conoce a estudiantes que realizaron su pasantía en una Institución Privada sin remuneración, mientras que el 15% no los conoce.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de estudiantes universitarios realizaron pasantías sin remuneración, esto evidencia que no se está favoreciendo a los jóvenes respecto al ámbito financiero por sus servicios prestados cuando la Ley si lo determina.

### PREGUNTA N° 6

6.- ¿Ha adquirido suficiente experiencia pre profesional al realizar su pasantía?

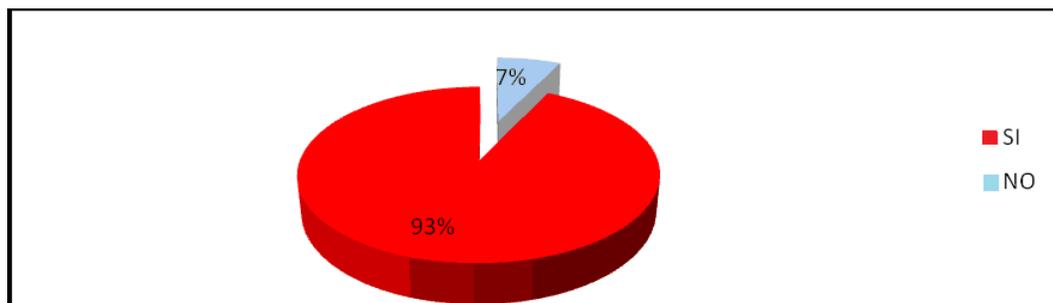
*Tabla N° 6*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	78	93%
NO	6	7%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 6*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi encuestados manifiestan con el 93% que si han adquirido suficiente experiencia pre profesional al realizar su pasantía y el 7% manifiesta que no.

**Interpretación:** Se puede evidenciar que la mayoría de estudiantes que han realizado sus pasantías han adquirido suficiente experiencia pre profesional siendo este resultado positivo, pues permite determinar que las instalaciones de las empresas privadas son óptimas para poner en práctica los conocimientos adquiridos en clase, mismos que permiten ampliar las posibilidades de ingreso al mundo laboral.

### PREGUNTA N° 7

7.- **¿Resulta sencillo encontrar una Institución Privada donde realizar pasantías?**

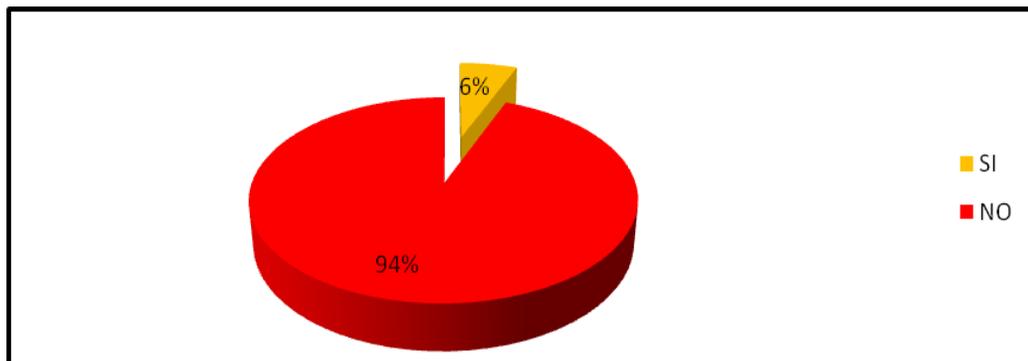
*Tabla N° 7*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	5	6%
NO	79	94%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 7*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los estudiantes encuestados manifiestan con el 94% que no resulta sencillo encontrar una Institución Privada donde realizar pasantías y el 6% dicen que sí.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de estudiantes consideran que no resulta sencillo encontrar una institución privada donde realizar sus pasantías, por lo que resulta pertinente según este resultado reformar la actual Ley de Pasantías, con el fin de evitar que los derechos de los estudiantes sean violentados.

#### **PREGUNTA N° 8**

**8.- ¿Recibe o recibió apoyo oportuno en el transcurso de sus pasantías por parte del personal de la Institución Privada?**

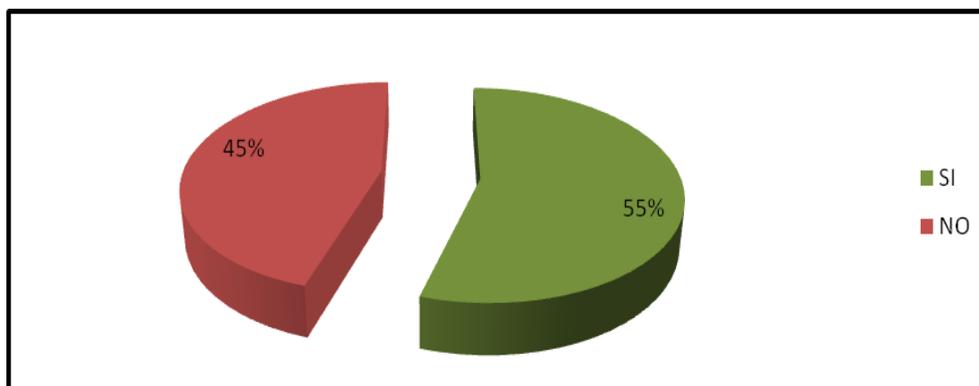
*Tabla N° 8*

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	46	55%
NO	38	45%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 8*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los estudiantes encuestados manifiestan con el 55% que si recibieron apoyo oportuno en el transcurso de sus pasantías por parte del personal de la Institución Privada, mientras que el 45% dice que no.

**Interpretación:** La mayoría de estudiantes considera que recibió apoyo oportuno en el transcurso de sus pasantías por parte del personal de la Institución Privada, por lo que se puede determinar que si les permitieron desenvolverse en la empresa en calidad de pasantes.

#### PREGUNTA N° 9

**9.- ¿En la Institución Privada donde realiza o realizó sus pasantías efectuó actividades de acuerdo a su perfil académico?**

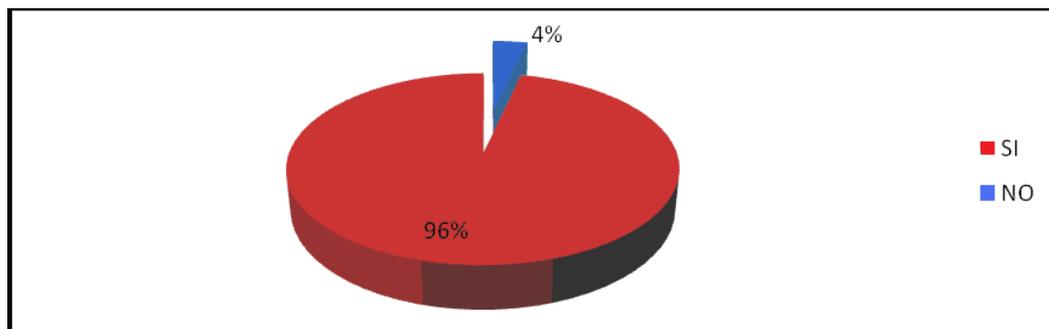
*Tabla N° 9*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	81	96%
NO	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 9**



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los estudiantes manifiestan con el 96% que en la Institución Privada donde realizaron sus pasantías si efectuaron actividades de acuerdo a su perfil académico, mientras el 4% dicen que no.

**Interpretación:** Se concluye que la gran mayoría de los estudiantes encuestados si realizaron actividades de acuerdo a su perfil académico dentro de una Empresa Privada esto demuestra que las empresas tienen los recursos necesarios para adquirir experiencia laboral eficiente.

### **PREGUNTA N° 10**

**10.- ¿Recibe o recibió apoyo oportuno por parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi para encontrar una institución donde realizar sus pasantías?**

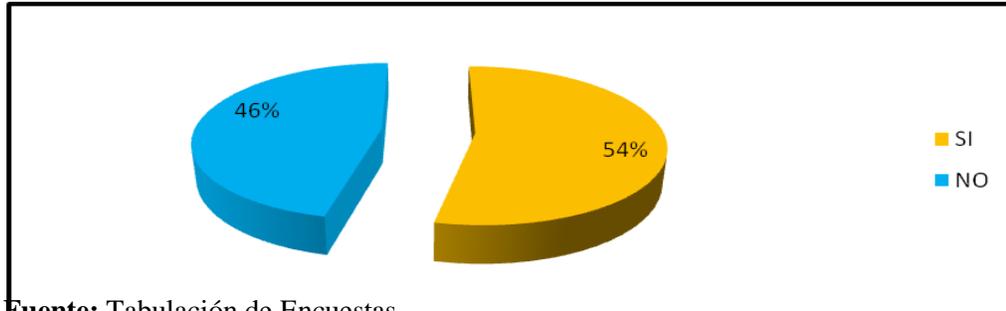
**Tabla N° 10**

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	45	54%
NO	39	46%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 10**



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 54% de los encuestados manifiestan que si recibieron apoyo oportuno por parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi para encontrar una institución donde realizar sus pasantías mientras el 46% dice que no.

**Interpretación:** Se evidencia que la mayoría de estudiantes encuestados considera que si recibió apoyo oportuno por parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi para encontrar una institución donde realizar sus pasantías, sin embargo este resultado es mayor tan solo con un cierto porcentaje, dando a entender que resulta difícil acceder al apoyo del sector privado para adquirir experiencia laboral.

#### **PREGUNTA N° 11**

**11.- ¿Cree usted que se debe reformar la Ley de Pasantías, con el fin de establecer se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado?**

**Tabla N° 11**

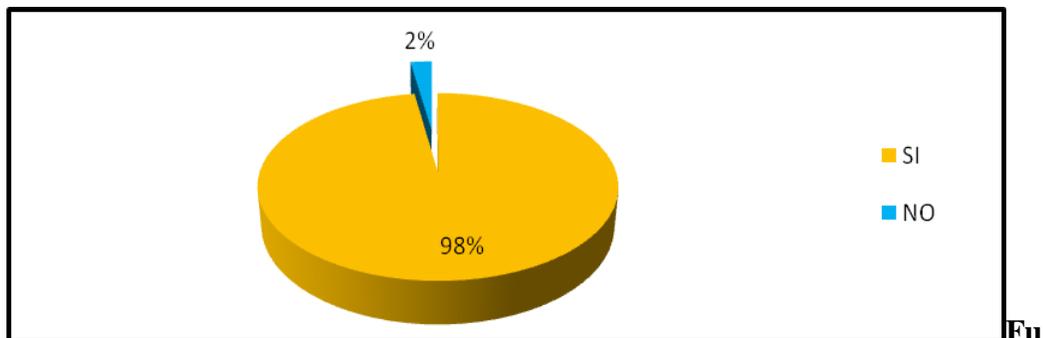
<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	82	98%
NO	2	2%

<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 11*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 98% que si se debe reformar la Ley de Pasantías, para que se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado, mientras el 2% dice que no.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de estudiantes con un porcentaje bien alto, considera que si se debe reformar la Ley de Pasantías, este resultado es muy positivo para la investigadora del presente trabajo, porque se podrá viabilizar el desarrollo de su respectiva propuesta.

**ENCUESTA DIRIGIDA AL DIRECTOR, COORDINADOR DE JUVENTUD DEL MIES, DIRECTOR PROVINCIAL DEL IEES DE COTOPAXI, RESPONSABLES DE LA UNIDAD DE GÉNERO Y JUVENTUD DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, E INSPECTOR DE TRABAJO DE COTOPAXI.**

#### PREGUNTA N° 1

**1.- ¿Existe sustento legal con la cuál se pueda imponer a las empresas privadas la contratación de estudiantes universitarios como pasantes?**

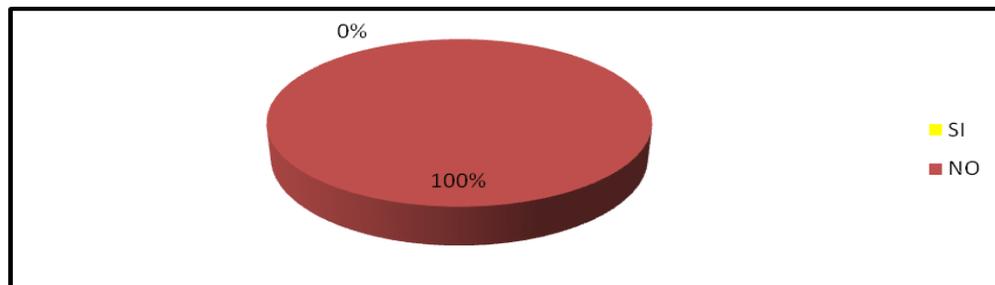
**Tabla N° 12**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	6	100%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 12**



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 100% que no existe un sustento legal con la cuál se pueda imponer a las Empresas Privadas la contratación de estudiantes universitarios como pasantes.

**Interpretación:** Se concluye que los encuestados en su totalidad consideran que no existe sustento legal con la cuál se pueda imponer a las Empresas Privadas la contratación de estudiantes universitarios como pasantes.

### **PREGUNTA N° 2**

**2.- ¿Qué posibilidad cree usted que exista, para implementar una base legal que haga obligatoria la contratación de estudiantes universitarios como pasantes?**

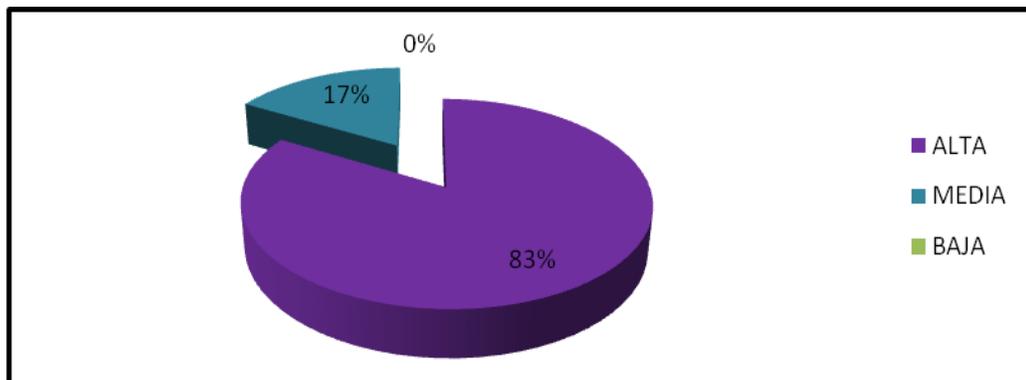
**Tabla N° 13**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTA	5	83%
MEDIA	1	17%
BAJA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 13*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 83% que existe una posibilidad alta para implementar una base legal que haga obligatoria la contratación de estudiantes universitarios como pasantes mientras con 17% expresan que es media.

**Interpretación:** Se puede evidenciar que la mayoría de encuestados, considera que existe una posibilidad alta para implementar una base legal que haga obligatoria la contratación de estudiantes universitarios como pasantes.

### **PREGUNTA N° 3**

**3.- ¿Cuáles serían las fortalezas y debilidades que pudieran presentarse?**

**Fortalezas:**

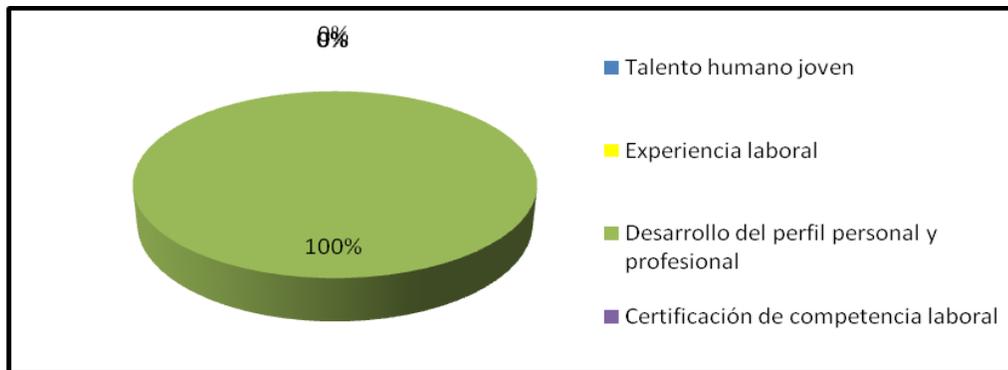
**Tabla N° 14**

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Talento humano joven	0	0%
Experiencia laboral	0	0%
Desarrollo del perfil personal y profesional	6	100%
Certificación de competencia laboral	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 14**



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 100% que la fortaleza que se puede presentar es el desarrollo del perfil personal y profesional.

**Interpretación:** En su totalidad, los encuestados consideran que la fortaleza que pudiera presentarse para implementar una base legal que haga obligatoria la contratación de estudiantes universitarios como pasantes es el desarrollo del perfil personal y profesional.

**Debilidades:**

**Tabla N° 15**

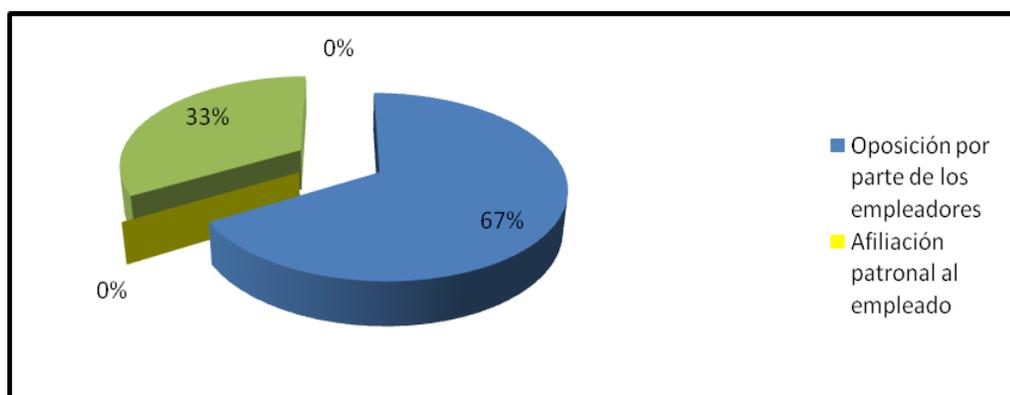
**Pregunta N° 3**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Oposición por parte de los empleadores	4	67%
Afiliación patronal al empleado	0	0%
Escaso presupuesto empresarial	2	33%
No tienen experiencia laboral	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Grafico N° 15**



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 67% que la debilidad que se puede presentar es la oposición por parte de los empleadores y con el 33% el escaso presupuesto empresarial.

**Interpretación:** Se evidencia que la mayor debilidad encontrada por los encuestados es la oposición por parte de los empleadores en contratar pasantes.

#### PREGUNTA N° 4

4 ¿Qué beneficios obtendrían las Empresas Privadas por la contratación de estudiantes universitarios como pasantes?

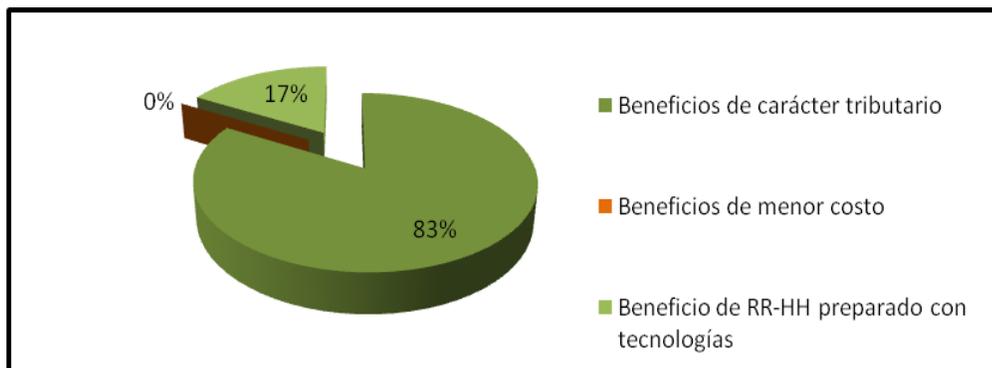
*Tabla N° 16*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Beneficios de carácter tributario	5	83%
Beneficios de menor costo	0	0%
Beneficio de RR-HH preparado con tecnologías	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 16*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 83% que los beneficios que obtendrán las Empresas Privadas por la contratación de estudiantes universitarios como pasantes son de carácter tributario mientras con el 17% serán beneficio de RR-HH preparado con tecnologías avanzadas y actualizadas.

**Interpretación:** Se concluye la mayoría de encuestados consideran que el beneficio que obtendrían las Empresas Privadas por la contratación de estudiantes universitarios como pasantes es de carácter tributario.

**PREGUNTA N° 5**

**5. ¿Qué dificultades cree usted que tendrían las Empresas Privadas al implementarse esta obligatoriedad?**

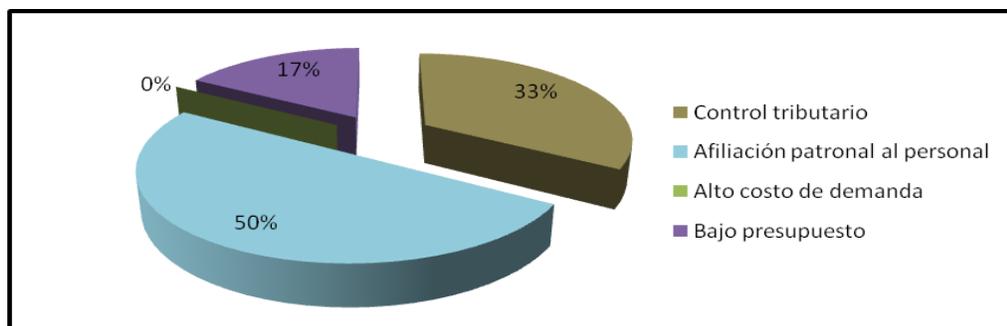
*Tabla N° 17*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Control tributario	2	33%
Afiliación patronal al personal	3	50%
Alto costo de demanda	0	0%
Bajo presupuesto	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 17*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 50% que la dificultad que tendrán las Empresas Privadas al implementarse esta obligatoriedad es de afiliación

patronal al personal, con el 33% de control tributario y con el 17% de bajo presupuesto.

**Interpretación:** Se concluye que el mayor común denominador de encuestados considera que la mayor dificultad que tendrían las Empresas Privadas al implementarse esta obligatoriedad es la afiliación patronal al personal.

### PREGUNTA N° 6

**6.- ¿Por cuántas horas diarias cree usted que debería ser contratado un pasante?**

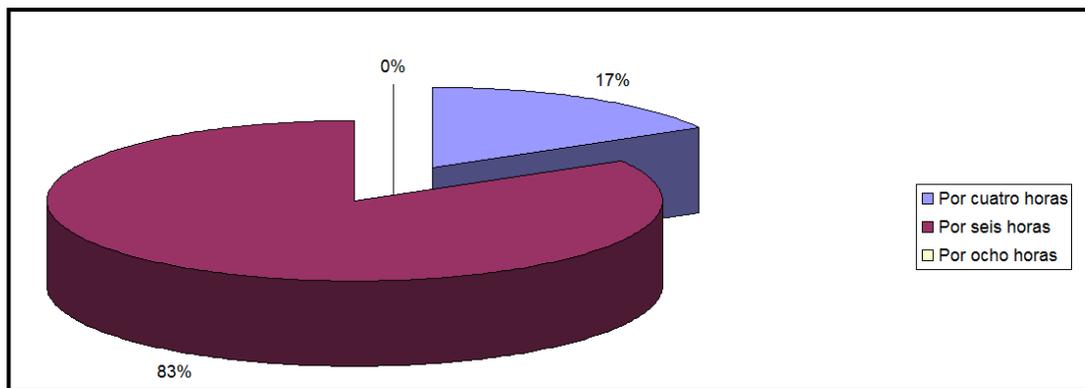
*Tabla N° 18*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Por cuatro horas	1	17%
Por seis horas	5	83%
Por ocho horas	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 18*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 83% que un pasante debe ser contratado por seis horas diarias.

**Interpretación:** Se evidencia que de los encuestados, en su mayoría se encuentran en concordancia con que un estudiante debe laborar seis horas diarias, tiempo suficiente para adquirir experiencia laboral.

### PREGUNTA N° 7

**7. ¿Bajo qué modalidad de contratación debería estar un pasante o debería crearse una nueva y cuál sería la remuneración a pagar?**

*Tabla N° 19*

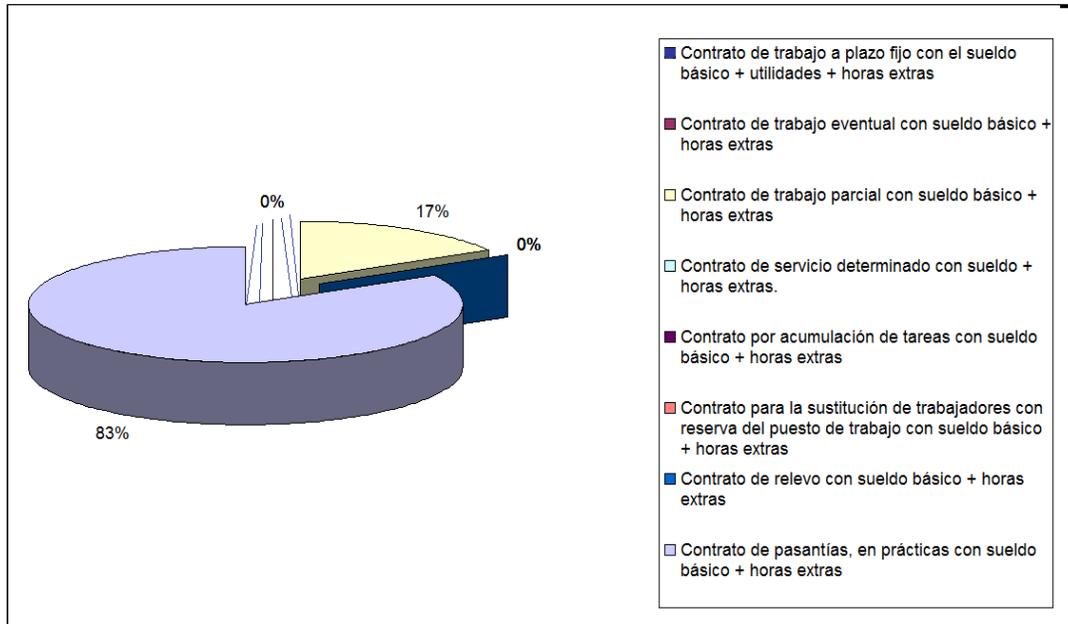
ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Contrato de trabajo a plazo fijo con el sueldo básico + utilidades + horas extras	0	0%
Contrato de trabajo eventual con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato de trabajo parcial con sueldo básico + horas extras	1	17%
Contrato de servicio determinado con sueldo + horas extras.	0	0%
Contrato por acumulación de tareas con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato para la sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato de relevo con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato de pasantías, en prácticas con sueldo básico + horas extras	5	83%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)



**Gráfico N° 19**



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 17% que la modalidad de contratación en que debería estar un pasante debería ser la de contrato de trabajo parcial con sueldo básico + horas extras y con el 83% la de contrato de pasantías, en prácticas con sueldo básico + horas extras.

**Interpretación:** Se concluye que la modalidad de contratación de un pasante debe ser por contrato de pasantías como establece la Ley de Pasantías.

### PREGUNTA N° 8

8.- ¿Debería el estudiante contratado estar afiliado al IESS y gozar de los beneficios legales?

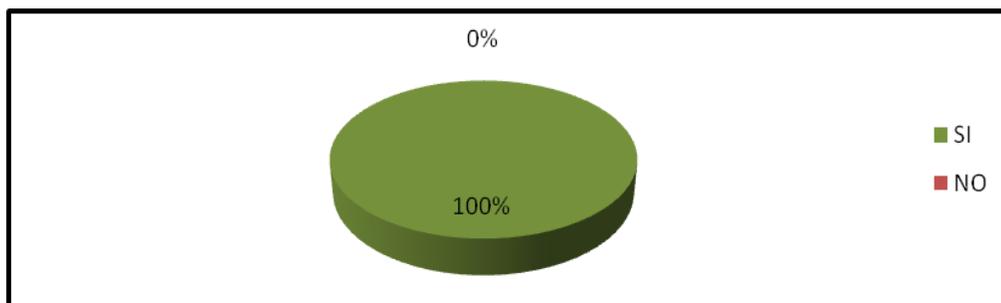
Tabla N° 20

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabulación de Encuestas

Elaborado por: La Investigadora (2010)

Gráfico N° 20



Fuente: Tabulación de Encuestas

Elaborado por: La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 100% que los estudiantes deberían ser afiliado al IESS y gozar de los beneficios legales.

**Interpretación:** Se evidencia que los encuestados en su totalidad consideran que sí debería el estudiante contratado estar afiliado al IESS y gozar de los beneficios legales, por lo que se deberá tomar muy en cuenta este resultado durante la realización de la propuesta del presente trabajo investigativo.

## PREGUNTA N° 9

9.- ¿Cuál sería el método para regularizar a los estudiantes contratados?

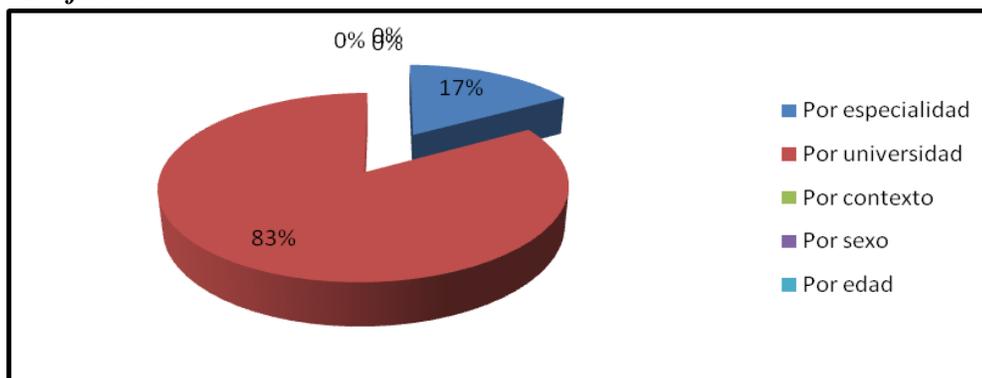
*Tabla N° 21*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Por especialidad	1	17%
Por universidad	5	83%
Por contexto	0	0%
Por sexo	0	0%
Por edad	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 21*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 83% que el método para regularizar a los estudiantes contratados debe ser por universidades y con el 17% por especialidad.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de personas encuestadas consideran que el método para regularizar a los estudiantes contratados debe ser por medio de la Universidad.

**PREGUNTA N° 10**

**10.- ¿Cree usted que se debe reformar la Ley de Pasantías, con el fin de establecer se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado?**

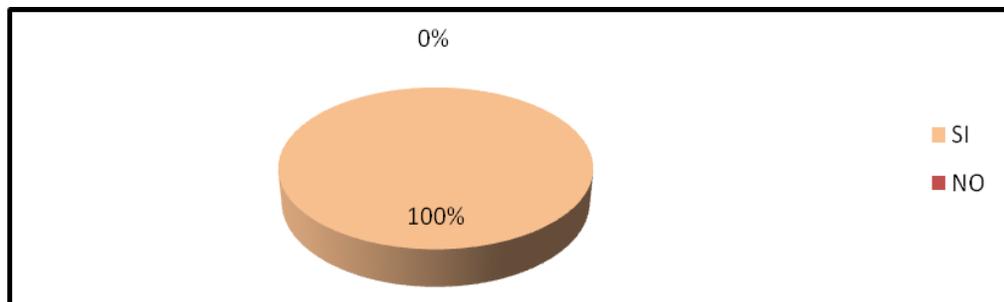
*Tabla N° 22*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 22*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 100% que si se debe reformar la Ley de Pasantías.

**Interpretación:** Se evidencia que la totalidad de encuestados consideran que sí se debe reformar la Ley de Pasantías, con el fin de establecer se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado, para lo cuál se debe también incorporar al Código de Trabajo esta obligación.

### PREGUNTA N° 11

**11.- ¿Cree usted que nuestro país está preparado para la implementación de esta norma legal?**

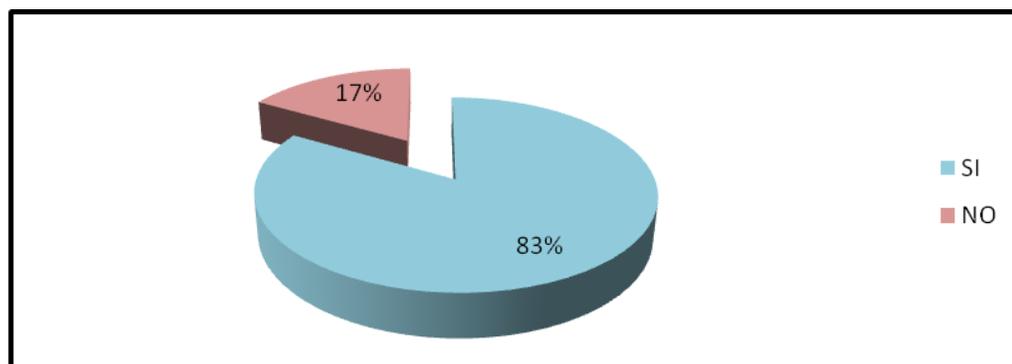
*Tabla N° 23*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	5	83%
NO	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 23*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los encuestados manifiestan con el 83% que nuestro país si está preparado para la implementación de esta norma legal mientras el 17% manifiesta que no esta.

**Interpretación:** Se concluye que nuestro país sí está preparado para la implementación de esta norma legal, es decir, que se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado.

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES Y COORDINADORES  
DE PASANTÍAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**PREGUNTA N° 1**

**1. ¿Cuál es la finalidad de realizar prácticas pre-profesionales?**

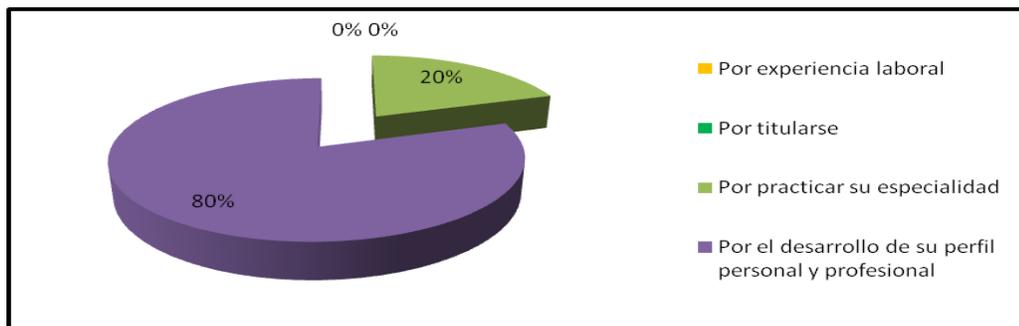
*Tabla N° 24*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Por laborar	0	0%
Por titularse	0	0%
Por practicar su especialidad	1	20%
Por el desarrollo de su perfil personal y profesional	4	80%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 24*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 80% que la finalidad de realizar prácticas pre-profesionales es por el desarrollo de su perfil personal y profesional y con el 20% la de practicar su especialidad.

**Interpretación:** Se evidencia que las autoridades y coordinadores de pasantías de la Universidad Técnica de Cotopaxi consideran que la finalidad de realizar prácticas pre-profesionales es por el desarrollo del perfil personal y profesional de los estudiantes.

### PREGUNTA N° 2

2. ¿Cuál es el método empleado dentro de la Institución para que un estudiante realice pasantías?

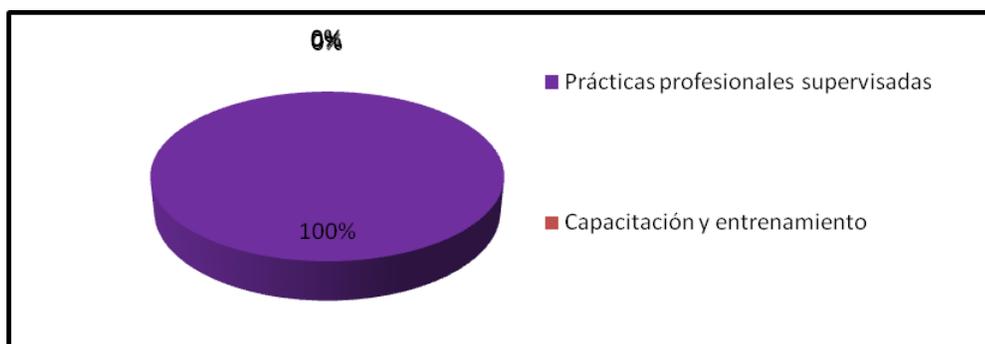
**Tabla N° 25**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Prácticas profesionales supervisadas, por convenios.	5	100%
Capacitación y entrenamiento	0	0%
Formulario de evaluación laboral	0	0%
Contrato de pasantía de formación profesional	0	0%
Declaración jurada firmada por el pasante sobre su calidad de desocupado y que no percibe otro beneficio o subsidio del Estado Nacional, Provincial o Municipal.	0	0%
Certificado extendido por la institución educativa donde el pasante cursa sus estudios, mediante el cual se acredite su condición de estudiante regular	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 25**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas  
**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 100% que el método empleado dentro de la Institución para que un estudiante realice pasantías es el de prácticas profesionales supervisadas.

**Interpretación:** Se concluye que el método empleado dentro de la institución para que un estudiante realice pasantías es por prácticas profesionales supervisadas, a través de los convenios firmados con el sector privado.

**PREGUNTA N° 3**

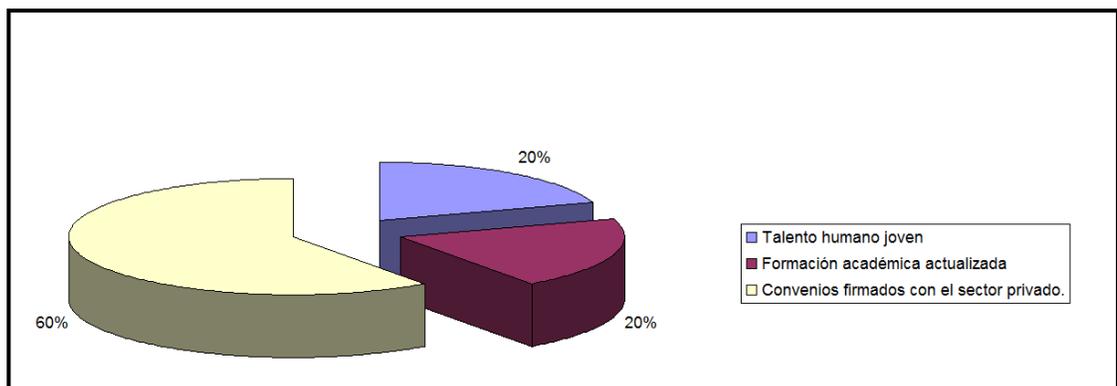
**3. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades con las que cuenta la Institución al momento de solicitar a una Empresa Privada acceda a contratar o mantener un estudiante universitario como pasante?**

**Fortalezas:**  
*Tabla N° 26*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Talento humano joven	1	20%
Formación académica actualizada	1	20%
Convenios firmados con el sector privado.	3	60%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas  
**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 26*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 60% que una de las fortalezas más efectivas son los convenios firmados con el sector privado, mientras que las otras no representan gran apoyo para el ingreso de jóvenes universitarios al sector privado.

**Interpretación:** Se evidencia que la fortaleza con la que cuenta la Institución al momento es de solicitar a una Empresa Privada acceda a contratar o mantener un estudiante universitario como pasante a través de convenios firmados con la universidad, pero en este no se encuentra especificado la remuneración del pasante.

**Debilidades:**

*Tabla N° 27*

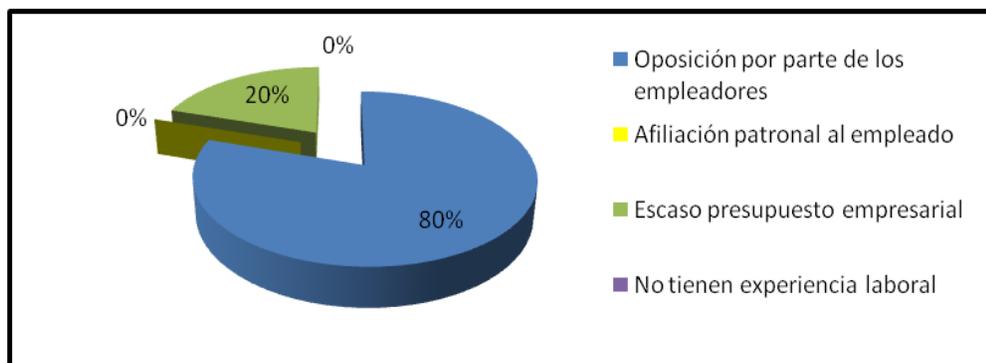
**Pregunta N° 3**

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Oposición por parte de los empleadores	4	80%
Afiliación patronal al empleado	0	0%
Escaso presupuesto empresarial	1	20%
No tienen experiencia laboral	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 27*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 80% que las debilidades son la oposición por parte de los empleadores y con el 20% el escaso presupuesto empresarial.

**Interpretación:** Se concluye que la debilidad con la que cuenta la Institución al momento de solicitar a una Empresa Privada acceda a contratar o mantener un estudiante universitario como pasante es la oposición por parte de los empleadores.

#### PREGUNTA N° 4

4. ¿Cuáles son los beneficios a los que acceden los estudiantes pasantes al momento de ingresar a una Empresa Privada?

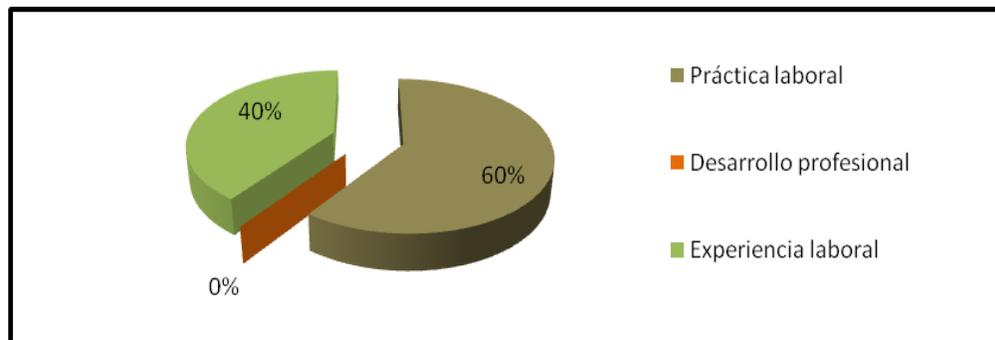
**Tabla N° 28**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Práctica laboral	3	60%
Desarrollo profesional	0	0%
Experiencia laboral	2	40%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 28**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 60% que los beneficios a los que acceden los estudiantes pasantes al momento de ingresar a una Empresa Privada es la de práctica laboral y con el 40% la de experiencia laboral.

**Interpretación:** Se evidencia que el beneficio al que acceden los estudiantes pasantes al momento de ingresar a una empresa privada es la práctica laboral.

### PREGUNTA N° 5

5. ¿Se ha tratado de establecer una remuneración para el estudiante pasante en la Empresa Privada?

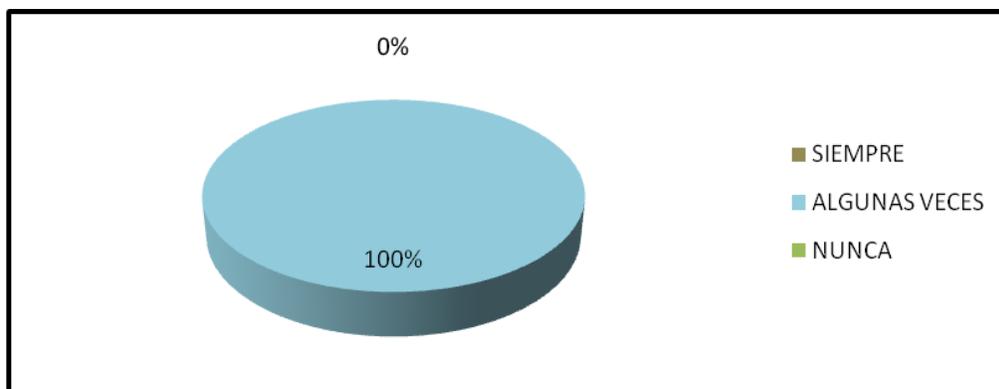
*Tabla N° 29*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
ALGUNAS VECES	5	100%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 29**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 100% que algunas veces se ha tratado de establecer una remuneración para el estudiante pasante en la Empresa Privada.

**Interpretación:** Se concluye que la Universidad no exige una remuneración del estudiante para evitar que la empresa privada cierre las puertas a los estudiantes universitarios.

### **PREGUNTA N° 6**

**6.- ¿De los estudiantes que realizan pasantías, qué porcentaje recibe una remuneración o aporte económico?**

**Tabla N° 30**

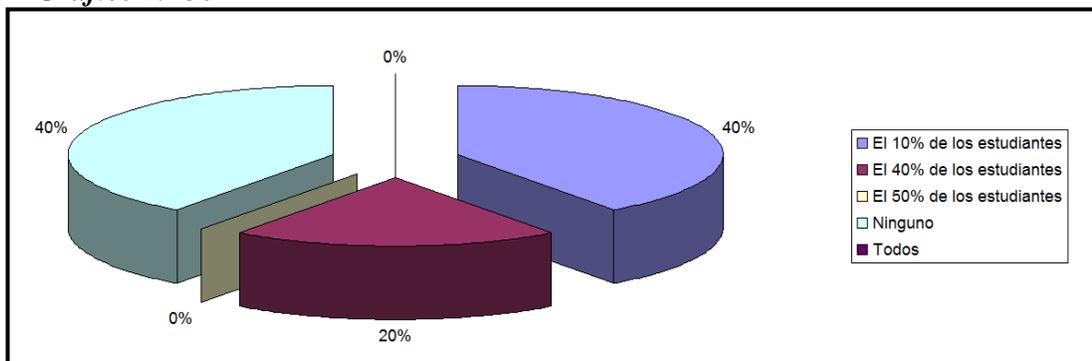
<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
El 10% de los estudiantes	2	40%
El 40% de los estudiantes	1	20%
El 50% de los estudiantes	0	0%
Ninguno	2	40%

Todos	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 30**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 40% que muy pocos son los estudiantes que reciben una remuneración a cambio de sus pasantías, ni siquiera alcanzan el 50% de estudiantes a recibir una remuneración.

**Interpretación:** Se evidencia que las Autoridades y Coordinadores de pasantías de la Universidad Técnica de Cotopaxi consideran que muy pocas son las Empresas Privadas que remuneran a los pasantes.

#### **PREGUNTA N° 7**

**7.- ¿Conoce sobre los Derechos Laborales establecidos en la Constitución a favor de los y las jóvenes?**

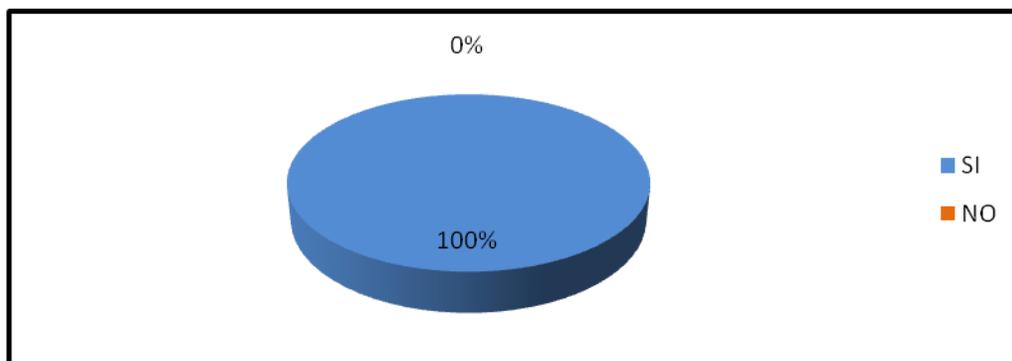
**Tabla N° 31**

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	5	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 31**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 100% que si conocen sobre los Derechos Laborales establecidos en la Constitución a favor de los y las jóvenes.

**Interpretación:** Se concluye que los entrevistados sí conocen sobre los Derechos Laborales establecidos en la Constitución a favor de los y las jóvenes pero lamentablemente no existe hasta la actualidad alguna forma de obligar al sector privado apoyar al bienestar universitario en el proceso de formación académico y práctico.

#### **PREGUNTA N° 8**

**8.- ¿Cree usted que se debe reformar la Ley de Pasantías, con el fin de establecer se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado?**

**Tabla N° 32**

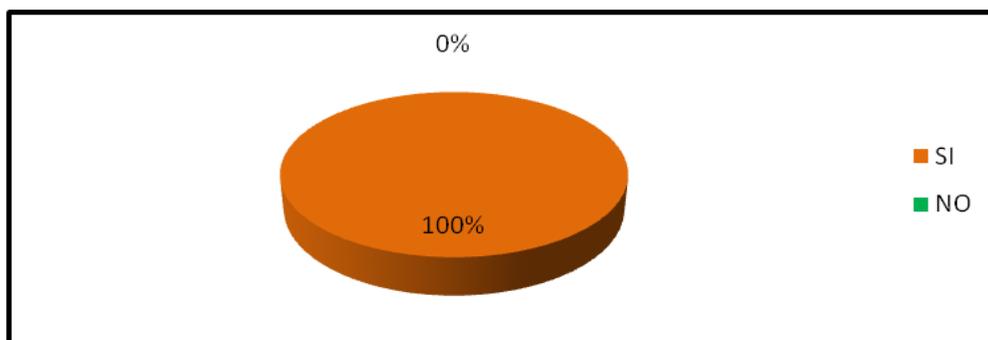
<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	5	100%

NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 32*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 100% que si se debe reformar la Ley de Pasantías.

**Interpretación:** Se evidencia que las autoridades y coordinadores de Pasantías de la Universidad Técnica de Cotopaxi consideran que sí se debe reformar la Ley de Pasantías, con el fin de establecer se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado y por fin apoyar el crecimiento universitario.

**ENTREVISTA DIRIGIDA A PROPIETARIOS, GERENTES O JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS PRIVADAS**

**1.- ¿Cree usted que es necesario implementar un sistema que facilite a los estudiantes universitarios a adquirir experiencia dentro del sector privado?**

*Tabla N° 33*

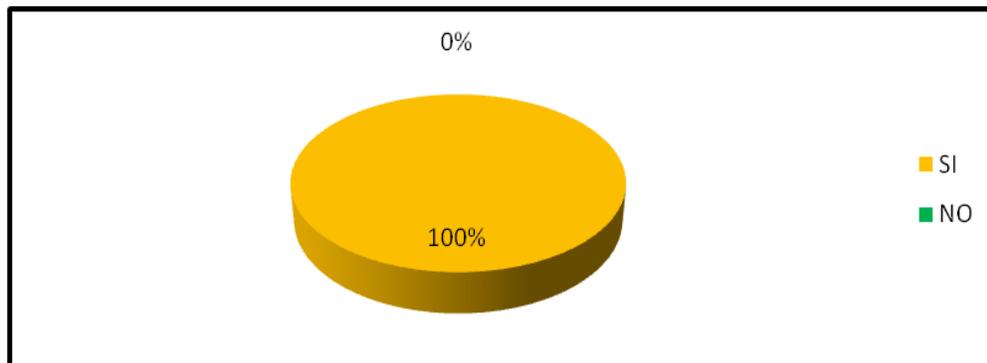
**Pregunta N° 1**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	7	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 33*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 100% de los entrevistados manifiestan que si es necesario implementar un sistema que facilite a los estudiantes universitarios a adquirir experiencia dentro del sector privado

**Interpretación:** Se concluye que los propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de Empresas Privadas en su totalidad, sí creen que es necesario implementar un sistema que facilite a los estudiantes universitarios a adquirir experiencia dentro del sector privado.

### PREGUNTA N° 2

2.- ¿Estaría usted dispuesto a capacitar a un estudiante universitario con el fin de que adquiriera experiencia laboral?

*Tabla N° 34*

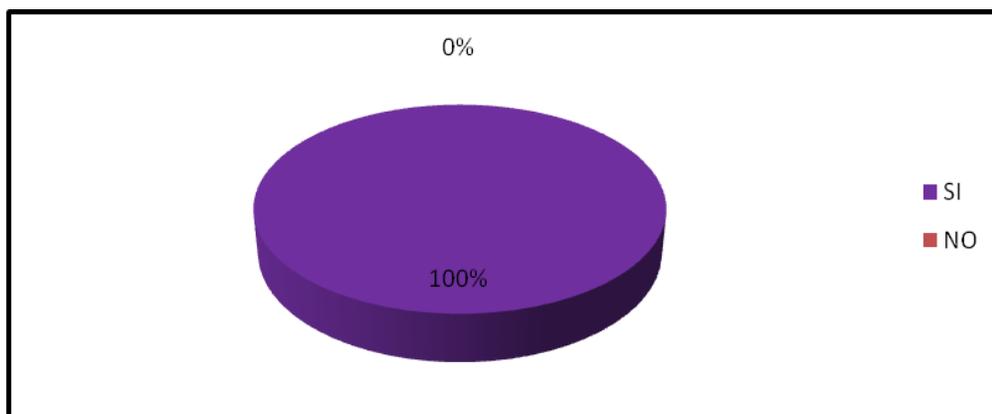
ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
------	----------	------------

SI	7	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 34*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistados

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 100% que si estarían dispuesto a capacitar a un estudiante universitario con el fin de que adquiriera experiencia laboral.

**Interpretación:** Se evidencia que la totalidad de entrevistados sí estarían dispuestos a capacitar a un estudiante universitario con el fin de que adquiriera experiencia laboral porque requieren de un personal joven capacitado con conocimientos actualizados que puedan aportar a sus empresas.

### **PREGUNTA N° 3**

**3.- ¿Ha contratado en su empresa estudiantes universitarios en calidad de pasantes?**

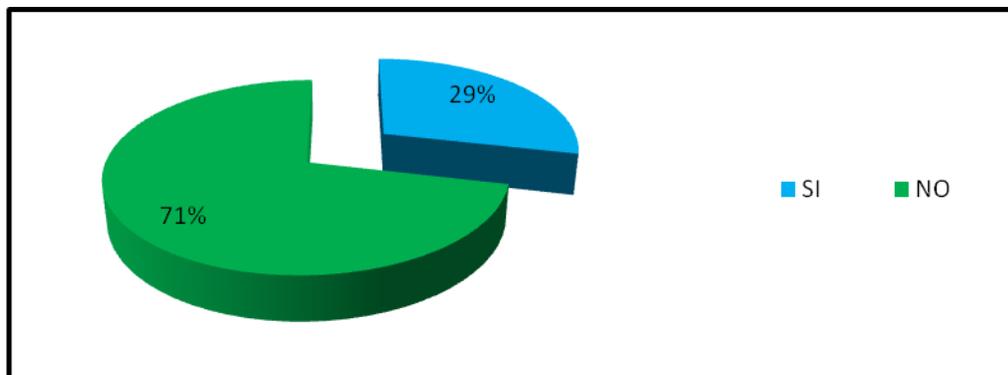
*Tabla N° 35*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	2	29%
NO	5	71%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 35*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 71% de los entrevistados manifiestan que no han contratado en su Empresa estudiantes universitarios en calidad de pasantes, mientras el 29% dicen que sí.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de Empresas Privadas, no han contratado en su empresa estudiantes universitarios en calidad de pasantes, fortaleciendo la urgencia de reformar la Ley de Pasantías vigente.

#### **PREGUNTA N° 4**

**4.- ¿Qué posibilidad tendría su empresa para contratar pasantes?**

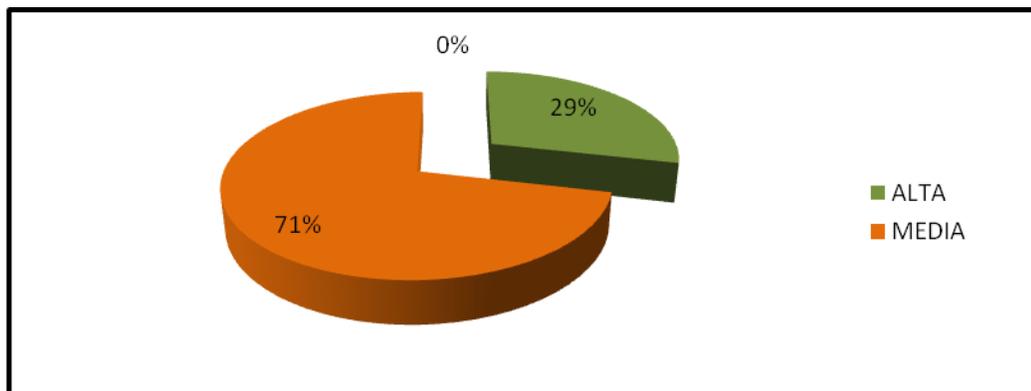
**Tabla N° 36**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTA	2	29%
MEDIA	5	71%
BAJA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 36**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 71% que existe una posibilidad media para contratar pasantes y un 29% una posibilidad alta.

**Interpretación:** Se evidencia que la mayoría de entrevistados consideran que la posibilidad que tendría su empresa para contratar pasantes es media porque deben primero establecer que existan los recursos necesarios para llevara cabo una contratación de pasantes.

## **PREGUNTA N° 5**

**5.- ¿Qué beneficios le gustaría obtener por contratar estudiantes universitarios como pasantes?**

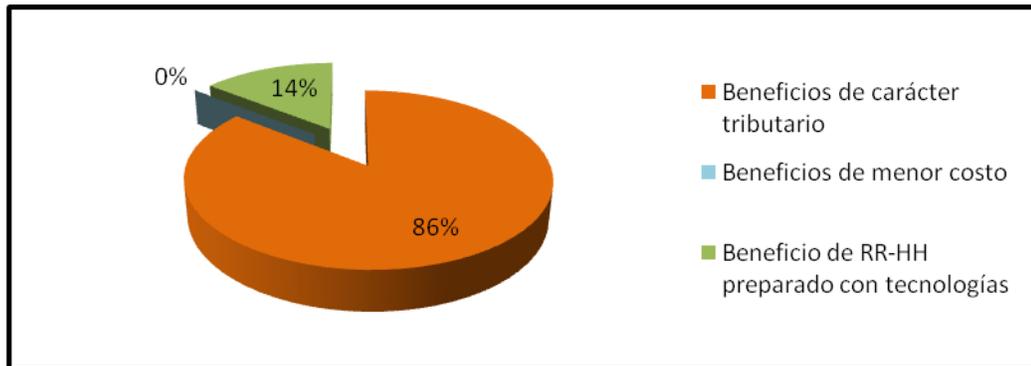
**Tabla N° 37**

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Beneficios de carácter tributario	6	86%
Beneficios de menor costo	0	0%
Beneficio de RR-HH preparado con tecnologías	1	14%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 37**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 86% de los entrevistados le gustaría recibir beneficios de carácter tributario mientras el 14% beneficio de RR-HH preparado con tecnologías.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de empresas privadas, el beneficio que les gustaría obtener por

contratar estudiantes universitarios como pasantes es el beneficio de carácter tributario.

### PREGUNTA N° 6

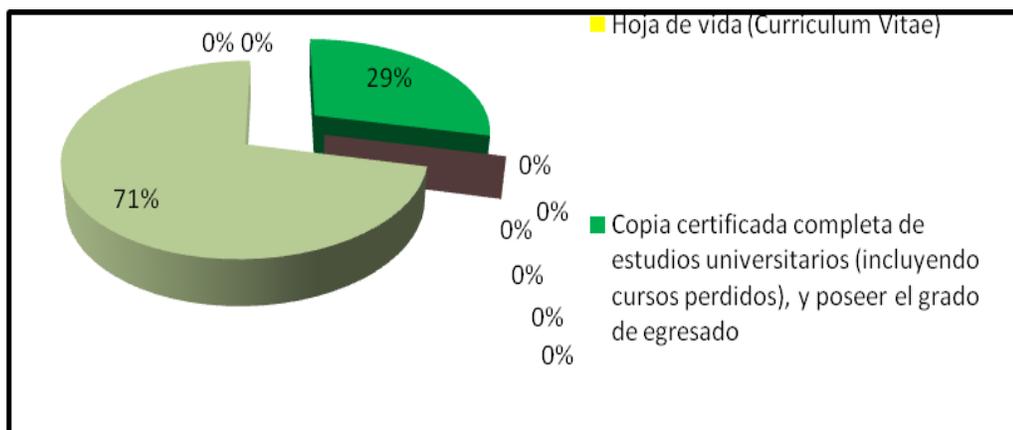
6.- ¿Qué requisitos deberían cumplir los estudiantes para acceder en calidad de pasantes?

Tabla N° 38

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Hoja de vida ( <i>Curriculum Vitae</i> )	0	0%
Copia certificada completa de estudios universitarios (incluyendo cursos perdidos), y poseer el grado de egresado	2	29%
Dos fotografías recientes tamaño pasaporte (3,5 x 5,0 cm).	0	0%
Tener disponibilidad para realizar su pasantía a tiempo completa	0	0%
Aportar certificación de su capacidad acorde a la especialidad	0	0%
Completar la solicitud general de admisión al programa de pasantías	0	0%
Aportar 3 cartas de recomendación	0	0%
Carta manuscrita en la que fundamente sus metas académicas en el programa de pasantías	0	0%
Tener un convenio de cooperación de pasantías otorgado por la universidad, y tener el respaldo formal de un coordinador de pasantías para evaluar su desempeño laboral	5	71%
Presentar con el aval de su director de tesis, una propuesta de proyecto de investigación para la empresa que realizó la pasantía	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas  
**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 38**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas  
**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** De los entrevistados el 71% manifiesta tener un convenio de cooperación de pasantías otorgado por la Universidad, y tener el respaldo formal de un coordinador de pasantías para evaluar su desempeño laboral y el 29% manifiesta tener copia certificada completa de estudios universitarios y poseer el grado de egresado.

**Interpretación:** Se evidencia que la mayoría de entrevistados considera que se requiere tener un convenio de cooperación de pasantías otorgado por la Universidad, y tener el respaldo formal de un coordinador de pasantías para evaluar su desempeño laboral porque todo debe ser legalmente realizado.

### PREGUNTA N° 7

7.- ¿Por cuántas horas cree usted que debería ser contratado un pasante?

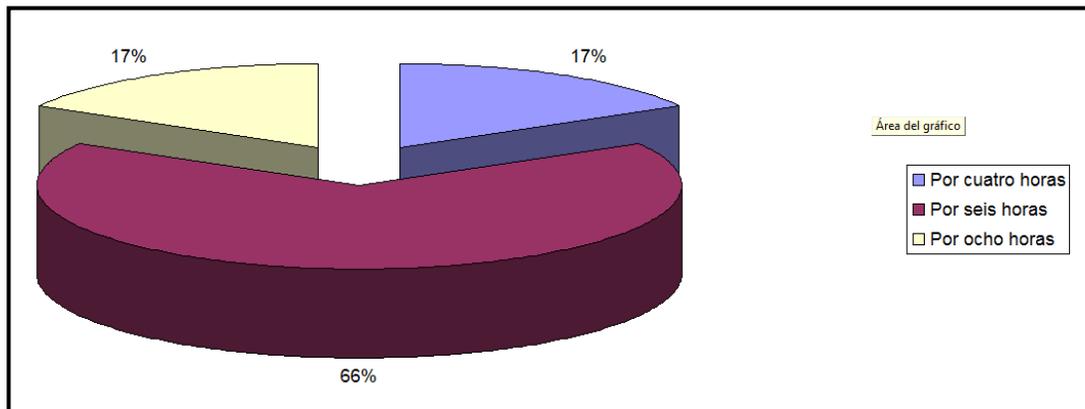
Tabla N° 39

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Por cuatro horas	1	17%
Por seis horas	4	66%
Por ocho horas	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabulación de Entrevistas

Elaborado por: La Investigadora (2010)

Gráfico N° 39



Fuente: Tabulación de Entrevistas

Elaborado por: La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 66% que por seis horas debería ser contratado un pasante y con el 17% por cuatro horas y ocho horas.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de Empresas Privadas, consideran que un pasante debería ser contratado por seis horas diarias, para que puedan ganar cierta experiencia laboral.

**PREGUNTA N° 8**

**8.- ¿Bajo qué modalidad de contratación debería estar un pasante o debería crearse una nueva y cuál sería la remuneración a pagar?**

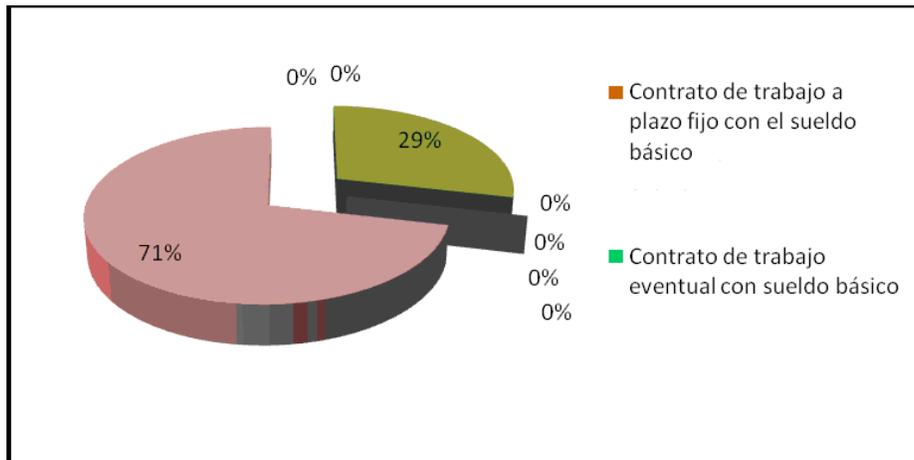
*Tabla N° 40*

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Contrato de trabajo a plazo fijo con el sueldo básico + utilidades + horas extras	0	0%
Contrato de trabajo eventual con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato de trabajo parcial con sueldo básico proporcionales de Ley.	2	29%
Contrato de servicio determinado con sueldo + horas extras.	0	0%
Contrato por acumulación de tareas con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato para la sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato de relevo con sueldo básico + horas extras	0	0%
Contrato de pasantías, en prácticas con sueldo básico + proporcionales de Ley.	5	71%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Gráfico N° 40**



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 71% de los entrevistados manifiesta que un pasante debe estar bajo la modalidad de contrato de pasantías con sueldo básico más proporcional a la Ley y el 29% bajo contrato de trabajo parcial con el valor del sueldo básico unificado más proporcional a la ley.

**Interpretación:** Se evidencia que los entrevistados consideran que la modalidad de contratación por la que un pasante debería ser contratado es por contrato en pasantías con el sueldo básico unificado más proporcional a la Ley, por el hecho que van a realizar prácticas pre profesionales.

### PREGUNTA N° 9

9.- ¿Debería el estudiante contratado estar afiliado al IESS y gozar de los beneficios legales?

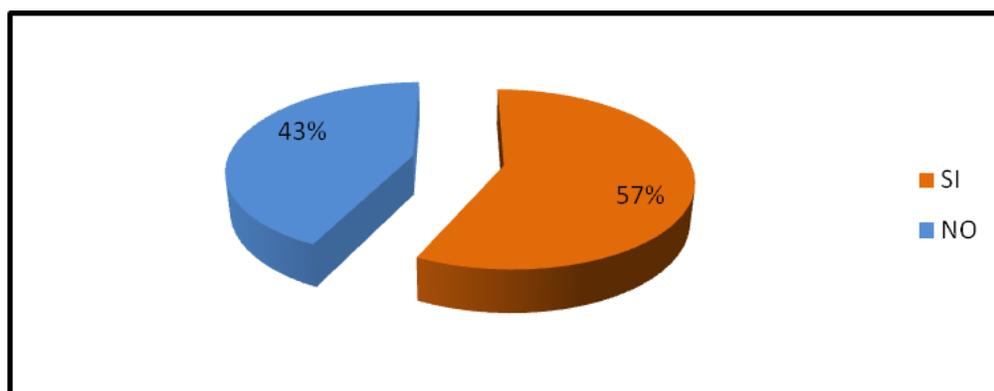
*Tabla N° 41*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	4	57%
NO	3	43%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 41*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** Los entrevistados manifiestan con el 57% que el estudiante contratado si debe estar afiliado al IESS y gozar de los beneficios legales, mientras el 43% manifiesta que no.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de Empresas Privadas, consideran que el estudiante contratado

sí debería estar afiliado al IESS y gozar de los beneficios legales porque los jóvenes necesitan sentirse incentivados a través de una remuneración económica.

### PREGUNTA N° 10

10.- ¿Cree usted que nuestro país está preparado para la implementación de esta norma legal?

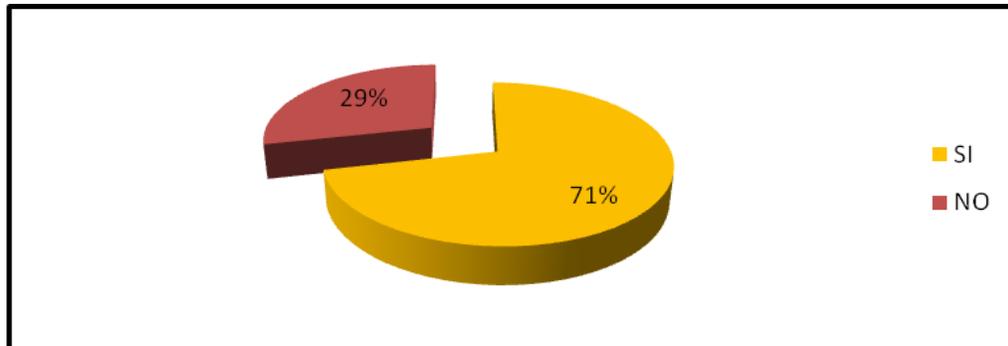
*Tabla N° 42*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	5	71%
NO	2	29%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 42*



**Fuente:** Tabulación de Entrevistas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** El 71% de los entrevistados cree que nuestro país si está preparado para la implementación de esta norma legal, mientras el 29% cree que no.

**Interpretación:** Se evidencia que la mayoría de entrevistados consideran que nuestro país sí está preparado para la implementación de esta norma legal, porque

somos un país que notoriamente cada día va a ms avanzando en los diferentes contextos educativos-sociales.

### PREGUNTA N° 11

#### 11.- ¿Cree usted que esta medida afectaría de algún modo a su Empresa?

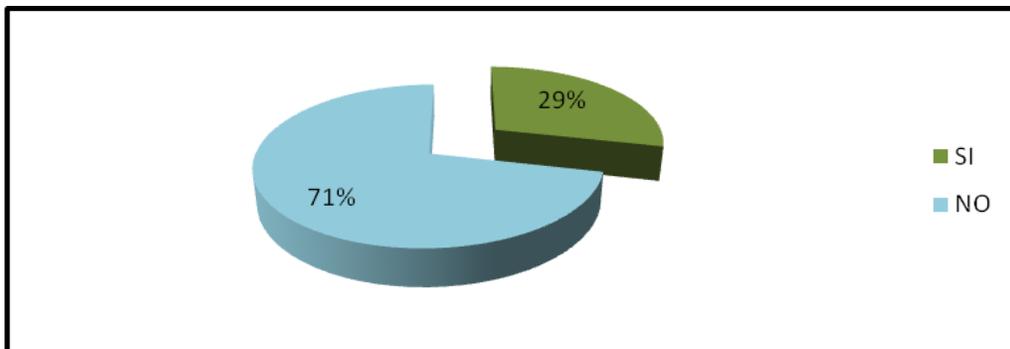
*Tabla N° 43*

ITEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	2	29%
NO	5	71%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

*Gráfico N° 43*



**Fuente:** Tabulación de Encuestas

**Elaborado por:** La Investigadora (2010)

**Análisis:** De los encuestados el 71% manifiesta que esta medida no afectaría de algún modo a su Empresa y el 29% cree que si.

**Interpretación:** Se concluye que la mayoría de propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de Empresas Privadas, no creen que esta medida afectaría de

algún modo a su empresa, porque no estarían incumpliendo con ningún aspecto legal.

***Respuesta a las Preguntas Científica.***

- **¿Cuáles son los contenidos teóricos y jurídicos que respaldan la aplicación de los derechos de los y las jóvenes dentro del acceso al primer empleo?**

Los contenidos teóricos y jurídicos que respaldan la aplicación de los derechos de los y las jóvenes dentro del acceso al primer empleo se encuentran estipulados en la Constitución de la República, Convenios Internacionales, Ley de Pasantías, Ley de la Juventud, Código de Trabajo.

- **¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan los y las jóvenes que realizan sus prácticas pre profesionales en Instituciones del sector privado?**

Los principales problemas que enfrentan los y las jóvenes que realizan sus prácticas pre profesionales en Instituciones del sector privado es la oposición por parte de los empleadores por la afiliación patronal al pasante y la remuneración, razón por la cual se ven obligados a realizar pasantías sin ningún beneficio legal con el fin de cumplir uno de los requisitos para graduarse y adquirir experiencia laboral.

- **¿Qué características debe contener la Ley de Pasantías pagadas del sector privado para los y las jóvenes en Cotopaxi?**

Debe realizarse en primera instancia un contrato de pasantías, con el sueldo básico unificado mismo al que se le agregarán los proporcionales de los décimos de forma prorrateada.

La contratación de un determinado porcentaje de pasantes en la Empresa de acuerdo al número de trabajadores existentes en la misma para lo cual se debe contar con un convenio de cooperación de pasantías otorgado por la universidad, así como el respectivo respaldo formal de un Coordinador de pasantías para evaluar su desempeño laboral en las prácticas pre profesionales, esto bajo la vigilancia de cumplimiento del Ministerio de Relaciones Laborales.

Se debe incluir en el Art. 42 del Código de Trabajo como una obligación del empleador la contratación de pasantes bajo el contrato de pasantías.

### ***Conclusiones y Recomendaciones***

#### ***Conclusiones.***

- La mayoría de estudiantes consideran que sus pasantías no han sido reconocidas económicamente, y que se debe reformar a Ley de Pasantías, con el fin de establecer que se contrate obligatoriamente un determinado numero de pasantes dentro del sector privado, y a la vez que se de a conocer esa Ley en su totalidad a los mismos.
- La mayoría de responsables y directores de instituciones públicas o inspectores de trabajo consideran que las pasantías deben realizarse seis horas diarias, las mismas que no deberán interrumpir su horario académico.
- Las autoridades y coordinadores de pasantías consideran que los estudiantes al realizar sus pasantías obtendrán un mayor desarrollo personal y profesional siempre y cuando realicen prácticas que abarquen su especialidad y éstas sean debidamente supervisadas.
- La mayoría de propietarios, gerentes o jefes de recursos humanos de Empresas Privadas, consideran que los estudiantes para acceder a realizar sus pasantías

deberán tener un convenio de cooperación de pasantías otorgado por la Universidad, y tener el respaldo formal de un Coordinador de pasantías para evaluar su desempeño laboral.

### ***Recomendaciones***

- Reformar la Ley de Pasantías para brindar oportunidades a los jóvenes en la inserción laboral y obligatoriedad de pasantías pagadas en el sector privado.
- Las pasantías deberían ser realizadas en un lapso no menor a seis meses doscientos sesenta horas, y no deberán interrumpir el horario académico de los y las estudiantes.
- Los empleadores deberán respetar la especialidad de los pasantes y por ende encomendarles actividades que respalden sus funciones en relación a lo aprendido teóricamente en clases.
- Se deberá en primera instancia firmar un convenio de cooperación de pasantías otorgado por la Universidad entre los empleadores y los estudiantes a ser contratados, y en una de sus cláusulas se deberá estipular que las prácticas pre profesionales deberán tener el respaldo formal de un Coordinador de pasantías para evaluar su desempeño laboral, esto estará bajo la vigilancia de cumplimiento del Ministerio de Relaciones Laborales.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **2. BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación fue realizada en la Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, específicamente en la Universidad Técnica de Cotopaxi, ubicada en la Av. Simón Rodríguez s/n, Barrio El Ejido, sector San Felipe.

La práctica y ejecución de la investigación es factible a través de la presentación de un proyecto de reformas en la actual Ley de Pasantías y en el Código de Trabajo, mismas que permitirán implementar obligatoriedad en la contratación de estudiantes universitarios de los últimos ciclos académicos en calidad de pasantes dentro del sector privado, razón por la cuál en el presente capítulo se presenta el proyecto de reforma a la Ley de Pasantías y al Código de Trabajo.

#### ***Historia Institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi***

En Cotopaxi el anhelado sueño de tener una Institución de Educación Superior se alcanza el 24 de enero de 1995, después de innumerables gestiones y teniendo como antecedente la extensión que creó la Universidad Técnica del Norte.

El local de la UNE-C fue la primera morada administrativa; luego las instalaciones del Colegio Luis Fernando Ruiz, posteriormente el Instituto Agropecuario Simón Rodríguez, fue el escenario de las actividades académicas: para finalmente instalarse en casa propia, merced a la adecuación de un edificio a medio construir que estaba destinado a ser Centro de Rehabilitación Social.

La Universidad Técnica de Cotopaxi tiene 15 años de vida institucional con el compromiso constante de calidad y excelencia educativa.

## 2.1.- Análisis FODA

### MATRIZ FODA PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO CON JÓVENES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI 2010

*Cuadro N° 2*

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Mi Primer Empleo, Sistema de Pasantías Pagadas.</li> <li>• Entidad educativa competente.</li> <li>• Jóvenes pasantes con un alto compromiso y responsabilidad en lo que el programa significa.</li> <li>• Jóvenes con alto talento humano.</li> <li>• Disposición a realizar alianzas estratégicas dirigidas al “Primer Empleo” para la colocación del pasante en el sector productivo privado.</li> <li>• Alta tasa de egresados empleados en el sector público y privado ejerciendo su formación profesional</li> <li>• Crecimiento continuo de pasantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios políticos y de la normativa legal a Nivel Nacional en el país que respalda al desarrollo del programa “Mi Primer Empleo”.</li> <li>• Participantes aspirantes tomados en cuenta entre los 18 y 29 años de edad.</li> <li>• Existencia de organismos tanto públicos y privados que están en las condiciones de recibir la capacitación para el fortalecimiento de las pasantías.</li> <li>• Concientización a los sectores productivos sobre la importancia de contar con la población juvenil en sus procesos.</li> <li>• Posibilidad de colocar pasantes en el sector productivo privado.</li> <li>• Desarrollo productivo a Nivel Nacional.</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un proyecto de pasantías remuneradas para el sector privado.</li> <li>• No hay un Subcoordinador de Pasantías en cada Carrera Profesional del Nivel Superior de la Universidad.</li> <li>• No hay asesoría y capacitación previa a coordinadores y tutores seleccionados en Derechos Fundamentales del Trabajo por la institución educativa.</li> <li>• No hay trabajo en equipo de coordinadores y tutores para establecer alianzas estratégicas con entidades privadas con el fin de que sean remuneradas.</li> <li>• Escaso poder de convenios con el sector privado.</li> <li>• No existe un sistema Web universitario en cada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes en el sector privado no posee sustento legal.</li> <li>• Sectores privados no permiten pasantes remunerados en las empresas.</li> <li>• Equipo humano provincial no esta capacitado en la ejecución del programa “Mi Primer Empleo”.</li> <li>• Existe descoordinación provincial con los sectores privados para implementar y ubicar a los pasantes.</li> <li>• Explosivo crecimiento de pasantías en el ámbito nacional sin un planeamiento previo de la demanda de profesionales.</li> <li>• Desempleo y explotación a pasantes en las</li> </ul>

<p>coordinación para inscribir a las y los jóvenes interesados en pasantías.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay mecanismos de control y seguimientos de los egresados, con el fin de obtener información, bien sea de prosecución educativa o incorporación al ámbito laboral.</li> </ul>	<p>empresas privadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crisis de valores que pone en riesgo el desempeño ético de la profesión.</li> <li>• Sobreoferta de la población que concluye estudios con bajo nivel académico que desfavorece el prestigio de la profesión.</li> </ul>
--	--

### ***3. PLAN OPERATIVO DE LA PROPUESTA.***

#### **3.1. DOCUMENTO CRÍTICO**

El 28,7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas y privadas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral.

El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o disminuida experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afroecuatorianos, personas con capacidades especiales, sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Las pasantías forman parte de un proceso de formación que está fuertemente orientado a posibilitar la inserción del joven estudiante a la vida laboral. Por lo tanto, resulta indispensable visualizar esta conexión, para que esta realidad se encuentre debidamente contemplada en la Legislación referente al tema de empleabilidad juvenil.

El poco interés que se ha dado al tema de empleo juvenil contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población. La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud, es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo para todos los y las jóvenes.

El tema de las pasantías se enmarca dentro de la problemática más compleja de la empleabilidad juvenil, dicho de otra forma, del problema del desempleo y la pobreza. Desde este punto de vista, la cuestión se torna más difícil de abordar, y empiezan a surgir las desavenencias entre los grupos que buscan impulsar mejoras en las políticas referentes al empleo y a la participación juvenil.

El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud debe garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

La relación con las Empresas que reciben alumnos como pasantes en general es buena, aunque solicitan mayor apertura para que exista una comunicación más fluida, sobre todo para que sea más eficiente el seguimiento al desempeño del pasante.

También, en reiteradas ocasiones, se ha relevado un alto grado de satisfacción con respecto a la reglamentación. No obstante, se anotaron sugerencias para su mejoramiento: revisar el tiempo de duración y el periodo de realización de las pasantías, prever una bonificación económica para los pasantes, mejorar los mecanismos de evaluación, entre otros.

Por otra parte, la idea que surgió con fuerza en los grupos de jóvenes pasantes, fue la injusticia en el acceso a los puestos como pasantes, según su percepción, la principal vía de acceso es el contacto personal y el padrinazgo.

Otra fuente de frustración radica en el tipo de actividad realizada durante la pasantía, la cual no siempre coincide con sus expectativas. Finalmente, existe una queja expresa contra las empresas que no aportan económicamente a los pasantes para ayudarles a solventar los gastos del proceso.

Con la finalidad de que esta propuesta del proyecto de reformas a la Ley de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica de

Cotopaxi en el sector privado se materialice, es importante que los distintos actores de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador la conozcan, la discutan y se apropien para la respectiva reforma en lo mencionado.

### **3.2. JUSTIFICACIÓN**

La mayor parte de los Centros de Educación Superior no brindan a los futuros profesionales las condiciones globales necesarias para que adquieran la práctica y experiencia requeridas para un eficiente ejercicio profesional en la rama en que se forman, constituyendo ésta una de las causas del desempleo profesional. La Empresa Privada cuenta con la estructura adecuada para la práctica, formación y capacitación profesional de los estudiantes de nivel superior; frente a los crecientes índices de desempleo y subempleo, se hace necesario impulsar el sistema de pasantías en la Empresa Privada, a través de normas que determinen un régimen especial de relaciones entre la Empresa Privada y los pasantes con su respectiva remuneración.

En el proceso de transformación educativa, es necesario superar por completo las distancias entre la educación y el mundo del trabajo. Una de las herramientas que en estos últimos años ha sido opción para llevarlo a cabo, es el régimen de pasantías, a fin de mejorar el régimen y su ejecución la tesista pre profesional de Derecho de la Universidad Técnica de Cotopaxi ideó y elaboró este “Proyecto de reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial”. Para ello, mantuvo diferentes encuentros con el Inspector de Trabajo de Cotopaxi, con Responsables de la Unidad de Protección Especial de Derechos del Ministerio de Relaciones Laborales, con estudiantes que se benefician del Programa “Mi Primer empleo”, con egresados de las distintas carreras de la Universidad Técnica de Cotopaxi que han recibido remuneración alguna por sus pasantías, con Autoridades y Coordinadores de Pasantías de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con Propietarios, Gerentes, Jefes o

Directores de Recursos Humanos de Empresas Privadas, con la Directora del MIES- Cotopaxi, con la Directora Provincial del IESS- Cotopaxi.

La práctica y ejecución de esta propuesta es factible por cuanto con este proyecto se implementará obligatoriedad para la contratación de estudiantes en calidad de pasantes remunerados, esta propuesta es muy ostensible debido a que la mayor parte de egresados de la carrera de Derecho, sustentan al momento de cumplir sus pasantías que no son esclavos, son estudiantes, que requieren pasantías pagadas, y recalcan su rol de estudiantes, por cuanto tienen que cumplir su pasantía sin una exclusiva remuneración.

### **3.3. OBJETIVOS**

#### **3.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Plantear un proyecto de reforma a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial y al Código de Trabajo, con el propósito de brindar oportunidades a los jóvenes en la inserción laboral mejorando el escenario de vida de los pasantes con la obligatoriedad de pasantías pagadas en el sector privado.

#### **3.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Vincular los fundamentos teóricos adquiridos en la formación superior con la práctica en las entidades privadas mediante las pasantías remuneradas para los Jóvenes y las Jóvenes

- Lograr integrar los Sistemas Educativos y Empresariales Privados a fin de contribuir al desarrollo pre profesional en el mundo laboral, mediante la comunicación entre ambos sectores mencionados.
- Plantear un proyecto de reformas al Código de Trabajo y a la Ley de Pasantías vigente, con el fin de que se contrate a la población juvenil en sus procesos de pasantías con su respectiva remuneración en forma obligatoria dentro del sector privado.

### **3.4. PROPUESTA**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución de la República, garantiza los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promueve su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. Por lo tanto es fundamental impulsar un proceso de fortalecimiento en la Ley de Pasantías del Sector Empresarial, para construir estudiantes de excelencia y alta calidad de experiencia laboral, acordes a los desafíos del Sumak Kawsay o del Buen Vivir.

La Constitución reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía de las personas, y

que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Se pretende formar a un profesional que enfrente su entorno más cercano, sin perder de vista los problemas más globales. Una persona capaz de analizar las situaciones con actitud crítica, bien informada y comprometida con una sociedad más justa y equitativa con la igualdad de derechos sin discriminación.

El mundo cambiante en que vivimos exige que seamos personas y profesionales versátiles, capaces de seguir aprendiendo durante toda la vida. Por lo tanto, es de vital importancia promover estudiantes pasantes autónomos, capaces de autoevaluarse para aprender cada vez más y mejor.

Es necesario la reforma al Código de Trabajo y a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, tomando en cuenta el estudio realizado a los contenidos teóricos y jurídicos que respaldan la aplicación de los derechos de los y las jóvenes dentro del acceso al primer empleo; a fin de que se reestructure una reforma tomando como pilar fundamental la inclusión de un numeral más en el Código de Trabajo dentro del Capítulo IV de las Obligaciones del Empleador Art. 42. Esto contribuirá en el proceso a la reforma de Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**LA ASAMBLEA NACIONAL**

**CONSIDERANDO**

**QUE:** Es obligación del Estado ecuatoriano, a través de los poderes que lo integran, proteger a los jóvenes y a las jóvenes trabajadores y trabajadoras de toda forma de discriminación, abuso o explotación.

**QUE:** Es derecho del Estado promover, conjuntamente con la Empresa Privada, un sistema de asistencia técnica, económica y financiera dirigido al fortalecimiento de las iniciativas juveniles en el campo empresarial.

**QUE:** Es obligación del Estado ecuatoriano regular y desarrollar los derechos de la juventud, a fin de otorgar a los jóvenes y las jóvenes las oportunidades para su pleno desarrollo hacia la vida productiva, incluyendo garantías para su capacitación, primer empleo y su participación en el proceso de desarrollo nacional mediante políticas públicas del Estado con la participación solidaria de la familia y de la sociedad.

**QUE:** Es deber de la Legislación vigente, adoptar medidas para la Empresa Privada, a fin de promover garantías a los jóvenes y las jóvenes recién egresados de Centros de Educación Superior a que tengan pleno desenvolvimiento en su profesión.

**QUE:** Es deber del Estado establecer mecanismos a fin de garantizar el acceso al primer empleo de los y las jóvenes con un régimen de pasantías remuneradas como parte de su primera experiencia laboral.

**QUE:** Es obligación del Estado garantizar el pleno respeto del Derecho Laboral de los y las estudiantes pasantes y hacer cumplir las obligaciones que tienen las Empresas Privadas para con los pasantes.

**EXPIDE**

El siguiente Proyecto de Reforma en el Código de Trabajo en el Artículo 42 donde debe agregarse un numeral y a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial la cual debe reformarse.

Concordancias: Constitución de la Republica del Ecuador, Arts.33, 34, 38 numeral 2 y 39 y la; a la Ley de Pasantías después del análisis se necesita agregar:

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**CAPÍTULO IV**

**DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR.**

**AGRÉGUESE:**

**Artículo 42.- Obligaciones del Empleador.-** Agréguese como numeral 36, el siguiente:

Numeral ().- El empleador privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona en labores de pasantías que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género; en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se realizará a través de contratos individuales de pasantías de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; multa que será impuesta por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el otro cincuenta por ciento a la Universidad de la provincia en el cual el pasante se encuentre ubicado para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de las distintas Inspectorías de Trabajo mantendrá un registro específico para el caso.

**Artículo final.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

## **REFORMA A LA LEY DE PASANTÍAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL.**

### **SUSTITÚYASE:**

**Artículo.1.-** Sustitúyase el artículo 1 de la Ley de Pasantías en el Sector Privado por el siguiente:

**Artículo.-1.- Objeto.-** La presente Ley tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado dentro del marco de lo dispuesto en el Artículo 42 del Código de Trabajo.

### **AÑÁDASE.**

**Artículo.... ( ).-** A continuación del artículo 1, incorpórese el siguiente:

Los empleadores deberán cumplir con los siguientes objetivos:

1. Brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión.
2. Formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral.
3. Ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.
4. Pagar las cantidades que le correspondan al pasante, en los términos del contrato de pasantía.

### **SUSTITÚYASE.-**

Sustitúyase el Artículo 4 por el siguiente:

**ARTICULO 4.- EXCLUSION LABORAL.-** La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se regirá única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquéllas a las que expresamente se remite sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no serán aplicables a ésta, leyes laborales y las normas del Código de

Trabajo salvo lo dispuesto en el Artículo 42 numeral 36 de las Obligaciones del Empleador.

Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y Centro de Estudios de Nivel Superior o intermedio.

**SUSTITÚYASE:**

**Artículo.5.-** Sustitúyase el artículo 5 de la Ley de Pasantías en el Sector Privado por el siguiente:

**Artículo.- 5.- Facultades.-** Los Centros de Educación de Nivel Superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías, y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos Centros Educativos de Nivel Superior y las Empresas Privadas, mismos que deberán ser presentados al Ministerio de Relaciones Laborales para su registro.

Las Empresas Privadas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en esta Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

**AÑÁDASE.**

A continuación, incorpórese lo siguiente:

**Artículo.... ( ).-** Sólo serán reconocidos los contratos que se celebren con acuerdo de las partes y con el debido registro de los mismos. Los convenios contendrán las siguientes cláusulas:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que los suscriben.
- b) Características y condiciones de las actividades que integrarán la pasantía.

- c) Lugar de pasantía.
- d) Tiempo de pasantía.
- e) Objetivos educativos perseguidos.
- f) Régimen disciplinario (asistencia, puntualidad, y otros).
- g) Remuneración y forma de pago.

### **AÑÁDASE.**

A continuación, incorpórese los siguientes artículos:

**Artículo.... ( )**.- Las Instituciones Tecnológicas, Universidades o Escuelas Politécnicas, estatales o particulares del Ecuador, reconocidas por el Consejo Nacional de Educación Superior, involucradas podrán suspender o denunciar los convenios mediando un aviso a la contraparte y al Ministerio de Relaciones Laborales, con una anticipación no menor de treinta días, cuando se incurra en incumplimiento de los mismos, dentro de los quince días producido y comprobado el motivo que provocó situación.

En caso de cierre o cese de actividad por cualquier causal, de la empresa u organismo solicitante, las pasantías caducarán automáticamente sin que aquéllas deban asumir por el hecho ningún otro tipo de consecuencia o acción reparadora.

**Artículo.... ( )**.- Cada Institución Tecnológica, Universidades o Escuela Politécnica, estatales o particulares llevarán un registro de los convenios firmados, coordinará y supervisará actividades de pasantías y el cumplimiento de convenios celebrados. Estas funciones y responsabilidades se acordarán en el Consejo de Universidades para su respectiva organización.

**Artículo.... ( )**.- La situación de pasantía no generará ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la Empresa Privada en la que aquél preste servicios de pasantía.

**Artículo.... ( ).**- El pasante no perderá en ningún momento su condición de alumno y mantendrá la dependencia académico-administrativa original que lo vinculaba con la Institución Educativa Superior a la que pertenece.

**Artículo.... ( ).**- Las actividades de pasantías se llevarán a cabo en las instalaciones de las Empresas Privadas, mismas que extenderán a los pasantes las coberturas de seguros, alimentación, transporte y asistencia médica que posean para los trabajadores en general. Paralelamente los pasantes deberán cumplir con los reglamentos internos de la Empresa.

**Artículo.... ( ).**- Los estudiantes no tendrán obligación alguna de aceptar una propuesta de pasantía, excepto cuando el cumplimiento de misma estuviera expresamente exigido por el plan de estudios que cursare. Sin embargo, en todos los casos el acto de aceptación llevará implícito compromiso de cumplir con la presente Ley y con las normas de los convenios que rijan la relación entre la Institución Educativa Superior y la Empresa Privada en la que se desempeñará como pasante.

**Artículo.... ( ).**- Ningún estudiante podrá postularse para asumir una pasantía mientras se encuentre asignado a otra.

**Artículo.... ( ).**- Cada Institución Educativa Superior que incluya en sus planes de estudio las actividades de pasantías elaborará los programas específicos correspondientes en los que constarán objetivos, acciones por desarrollar, condiciones de ingreso y permanencia en la experiencia, sistema de evaluación, modo de relación interinstitucional con las Empresas Privadas, en un total acuerdo con los términos de la presente Ley. Sus normas deberán asimismo ser respetadas en los convenios que celebren.

**Artículo.... ( ).**- Las Instituciones Educativas Superiores y las Empresas Privadas involucradas elaborarán en común material didáctico específico, realizarán talleres,

seminarios y/o cursos destinados a la capacitación de los y las pasantes, instructores y docentes que actuarán durante el desarrollo de las actividades de pasantía.

**Artículo.... ( )**.- Se establecerá un mecanismo conjunto de control y evaluación de la experiencia que estará a cargo de las personas que las partes firmantes del convenio designarán respecto. Un informe individual, así elaborado, acerca de la actuación de cada pasante, se remitirá al Instituto de Educación Superior correspondiente, dentro de los treinta días posteriores a la finalización de cada pasantía.

**Artículo.... ( )**.- Las Empresas Privadas deberán:

- a) Prestar colaboración y asesoramiento en la elaboración de programas de pasantías con las Instituciones de Educación Superior que celebrarán convenios.
- b) Facilitar la labor del personal docente a la tutoría profesional.
- c) Designar a su vez, tutores e instructores que orientarán, coordinarán y controlarán el trabajo de los pasantes.
- d) Construir su propio programa de pasantías que se ajustará a los términos de la presente Ley cuyas normas se respetarán en los convenios que celebre.
- e) Crear las mejores condiciones internas posibles para el cumplimiento de los objetivos del mismo y del similar de las Instituciones de Educación Superior con las que se relacionen.

#### **SUSTITÚYASE:**

**Artículo.8.-** Sustitúyase el artículo 8 de la Ley de Pasantías en el Sector Privado por el siguiente:

**Artículo.8.- Control.-** Para determinar el número de pasantes, se tomará lo estipulado en el Código de Trabajo, numeral 36.

**Artículo.... ( )**.- Transitorio. Las Instituciones de Educación Superior, Empresas Privadas que a la fecha de vigencia de la presente Ley tengan en ejecución convenios de pasantías, deberán adecuarlos a la presente Ley.

**Artículo final.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

### **CITADA.-**

- Ecuador. Constitución Política del Estado Ecuatoriano. Registro Oficial No. 449, lunes 20 de octubre de 2008.
- Ecuador. Código de Trabajo Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de Diciembre de 2005.
- Ecuador. Ley de Pasantías. Registro Oficial No. 689, 05 de Mayo de 1995.
- Ecuador. Ley de la Juventud. Registro Oficial No. 439, Miércoles 24 de Octubre del 2001, No. 2001-4.
- Declaración Universal de Derechos Humanos Aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Aprobado, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

### **CONSULTADA.-**

- Ecuador, Constitución De La República, Manabí 2008, asamblea constituyente, p. 29.
- RODRIGUEZ, B.P., Constitución Política, 2008, biblioteca ecuatoriana.
- CARPIO, Y., Ministerio de Relaciones Exteriores, biblioteca ecuatoriana.
- DÁVILA, P., Derecho Constitucional, Quito, 2007, p.245.
- POSADA, Adolfo. Derecho Constitucional, Quito, 2006, p.104.

- KELSEN, Derecho Constitucional, Quito, 2006, p. 112.
- Bustamante Fuentes Colón, Manual de Derecho Laboral; Ecuador; Editorial Jurídica del Ecuador; Tercera Edición; 2009; 398.
- Cabanellas de las Cuevas Guillermo.- Diccionario Jurídico Elemental/ Guillermo Cabanellas; Argentina; Editorial Heliasta; 2008; p. 467.
- Páez Benalcazar Andrés.- El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo; Ecuador; Corporación de Estudios y Publicaciones; Primera Edición 2010; p. 388.
- Vinueza Armijos Marlon.- Jurisprudencia Especializada Laboral, Ecuador; Corporación de Estudios y Publicaciones; Tomo I; enero – junio 2006; p.65.

#### **PUBLICACIONES.-**

- New York Times, proyectos de la biblioteca. [consulta 2010 18 de julio].  
<[http://www.proyectos.com/Diversos\\_Temas/Historia%20.htm](http://www.proyectos.com/Diversos_Temas/Historia%20.htm)>.

#### **ARTÍCULOS ELECTRÓNICOS.-**

- Movimiento Ecuador en el Reino Unido, Título VIII Relaciones Internacionales, biblioteca ecuatoriana, art. 278 – 421, <[http://www.movimientoecuador.relaciones\\_internacionales-t-130.html](http://www.movimientoecuador.relaciones_internacionales-t-130.html)>.
- <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/ecu/vi/index.htm>. Diseñado por Revista Judicial.

- [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=4839&Itemid=513](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4839&Itemid=513). Diseñado por Revista Judicial.