



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

José Danilo Carreño Rodríguez

Abogado de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte,

Guayaquil, Ecuador

jdaniло_c@hotmail.com

Docente, Facultad de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte,

Guayaquil, Ecuador

MSc. Verónica María Fuentes Terán, Abg.

vfuentest@ulvr.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

José Danilo Carreño Rodríguez y Verónica María Fuentes Terán (2018): “Análisis de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo y su reglamento de aplicación”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2018). En línea:

[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/trabajo-juvenil-reglamento.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/trabajo-juvenil-reglamento.html)

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de Aplicación, para determinar las causas, consecuencias, así como sus bondades y desaciertos.

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

Se presentarán las conclusiones y recomendaciones con la idea de una propuesta de ley, como un mecanismo para reactivar la economía a través de la protección adecuada a los trabajadores, con la generación de trabajo decente.

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

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the Organic Law for the Promotion of Youth Work, Exceptional Regulation of the Working Day, Unemployment and Unemployment Insurance and its Regulation of Application, to determine the causes, consequences, as well as their benefits and failures.

The issues that stand out are: The novelty of the youth contract, the way in which the internships are being given, the possibility that a worker has a shorter working day, the option that a father or mother has to request an unpaid leave and the use of unemployment for unemployment insurance.

The conclusions and recommendations will be presented with the idea of a proposed law, as a mechanism to reactivate the economy through the adequate protection of workers, with the generation of decent work.

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

CAPITULO I

1.1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Constitución de un Estado es la norma suprema y ley fundamental donde se asienta las bases de todo el ordenamiento jurídico, a su vez se garantizan los deberes y derechos que tenemos todas las personas y como tal debe garantizar el efectivo goce de los mismos, frente posibles vulneraciones.

He ahí el rol protagónico del Estado y como ente protector se estima, que vulnera derechos, por parte de quienes ejercen funciones que le atribuye la Constitución, al legislar bajo regresividad de derechos.

En ese sentido se tiene, que la Ley, vulneraría derechos a los trabajadores, para ajustar políticas públicas de carácter económico, mismas que no fueron adoptadas durante el último mandato del ex presidente del Ecuador, Rafael Correa Delgado.

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

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

También se amplía el período de licencia para madres y padres de forma “voluntaria” hasta por nueve meses y aquellos que se acojan a la normativa, podrán utilizar sus fondos de cesantía que han ahorrado para sustentar sus necesidades económicas durante ese tiempo, situación que repara una contingencia a corto y mediano plazo para las familias, pero no ve a largo plazo ya que se consumen fondos que servirían para su jubilación por vejez a ser pagada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

1.2- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué medida es inconstitucional la aplicación de la ley que vulneraría principios de los derechos de los trabajadores y ante eventualidades de la vida cotidiana?

1.3- SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

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

El Gobierno Nacional, esgrimió sus argumentos en el panorama económico mundial, debido a la caída de los precios del petróleo, la apreciación del dólar, entre otros aspectos.

(TELEGRAFO, 2015)

Según los assembleístas del periodo anterior tomaron esta decisión bajo el carácter urgente, con la finalidad de proteger el empleo y no pasar a la otra alternativa o solución que sería el desempleo, cosa que no era una novedad para los últimos tiempos.

¿Cuáles fueron los alcances de esta ley a partir del 28 de Marzo del 2016?

Desde que la presente ley entró en vigencia, no se ha observado, ni analizado los alcances, aplicación, por lo que constituye el principal problema de este tema.

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

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

Se utilizó fuentes, tales como la normativa legal, constitucional e internacional, encuestas realizadas a profesionales del derecho de la Provincia del Guayas y entrevistas de quienes han tenido vivencias relacionadas a la expedición de esta ley.

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

Al ser la Constitución de la República del Ecuador, garantista de los derechos de todos los ciudadanos, tiene el deber de velar por el bienestar de los trabajadores y servidores que realizan sus actividades conforme se establece en su Art. 33, del mentado cuerpo legal.

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

Sí, pero primero se debe conocer los alcances de la misma, ya que contempla algunas instituciones jurídicas del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, normas que contienen derechos de los trabajadores y servidores públicos.

Derechos que no deben afectar, sino más bien deben de tratar de mejorar las relaciones laborales en estricto cumplimiento de los principios Constitucionales, para reactivar la economía nacional.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar de manera sistemática como la Ley Orgánica para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de aplicación, para fijar si vulnera los derechos constitucionales a los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Revisar la doctrina para determinar si la ley se soporta en los principios universales del derecho pro labore.
- Indagar acerca de los derechos que tienen los trabajadores en base la normativa legal, Constitucional e Internacional.
- Elaborar las reformas que se harían a la ley, ante la posibilidad de ser presentadas a la Comisión de los Derechos de los Trabajadores en la Asamblea Nacional en favor de los trabajadores y de la reactivación económica que requiere el país luego de la crisis financiera.

1.5- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de ley enviado por el Ejecutivo, fue presentado, debatido y publicado de forma apresurada, ya que tenía carácter económico urgente, pese a no tratarse del presupuesto o finanzas propias de la administración del Estado.

ART. 140 (CONSTITUCION, 2008)

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

(TELEGRAFO D. E., 2016)

Este trabajo investigativo aportará con elementos, para una posible reforma a la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su reglamento de aplicación.

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

1.6- DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un alcance y aplicabilidad a nivel nacional, ya que es de interés general de las personas trabajadoras y empresarios en el país.

1.7- HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Si se reforma la Orgánica para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de aplicación, en los temas como: Salarios de los pasantes, aportación de la seguridad social del trabajo juvenil, reducción de la jornada laboral y permiso de maternidad de hasta 9 meses sin remuneración, se lograría mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que se acojan a este ley, para que consecuentemente se reactive la economía nacional.

1.8- VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE.

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

VARIABLE DEPENDIENTE.

La vulneración a los Derechos Constitucionales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

2.- MARCO REFENCIAL.-

2.1- TRABAJO JUVENIL.-

Partiendo desde el concepto, ser joven tiene que ver con la superación de la adolescencia, se relaciona con la preparación y la consolidación de la personalidad, así como también con la adquisición de deberes y responsabilidades.

(Maia Gabriela, 2010)

En la actualidad las personas jóvenes se ven afectados por los mismos problemas y necesidades que tiene el conjunto de la población. Tales como el acceso a derechos sociales como el empleo.

Para la ley, un joven sería una persona que tiene entre 18 a 26 años de edad, uno de los temas más novedosos, les brinda un apoyo para quienes buscan una oportunidad de trabajo.

Desde ese punto de vista parecería adecuado, pero lo que la ley indica que este apoyo será por imposición al patrono, violentando el siguiente principio.

2.2- PRINCIPIO DE LIBRE CONTRATACIÓN.-

A consecuencia del trabajo juvenil, este principio se está trastocando, ya que así como uno es libre de ir donde quiera y con quien quiera, puedo yo como empleador elegir a quien contratar y como trabajador elegir donde trabajar, sin que por mandato legal me sea impuesto.

Esto de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, que en su parte pertinente indica que el Estado garantizará a las personas trabajadoras un trabajo libremente escogido y aceptado.

ART. 33 (CONSTITUCION, 2008)

Más bien el Estado debe brindar las facilidades y condiciones para que haya mayor productividad, oferta y demanda, por ende más contratación.

2.3- CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL.-

Para empezar este no es contrato de trabajo en sí, porque no hay un modelo de contrato juvenil, por lo que dicha relación de dependencia se lo celebraría bajo las modalidades ya existentes.

Según esta modalidad contractual beneficiara a unos 35 mil jóvenes, lo que se cuestiona es que el Estado va a cubrir o subsidiar el aporte a la seguridad social, dinero que en la actualidad no tiene, por lo que sería un nuevo difícil para el IEES.

(TELEGRAFO, 2016)

2.4- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.-

Empleador: Persona natural o jurídica que contrata persona para que trabaje bajo relación de dependencia

Trabajador: Persona natural que presta sus fuerza de trabajo a un empleador.

(MDT, 2017)

2.5- CAUSAS DEL DESEMPLEO JUVENIL.-

La principal causa es que las empresas demandan cada vez más, personal calificado para ocupar las plazas de trabajo, el acceso se vuelve cada vez más competitivo teniendo como consecuencia un proceso muy complejo.

He ahí donde los empleadores ven la oportunidad de flexibilizar el trabajo y con esta ley parecería que los mismos assembleístas brindaron esas facilidades, esto podría mejorar con un buen manejo económico del país, para que vengan las inversiones.

La economía no ha tenido grandes avances, más bien ha bajado, afectando la oferta laboral y fomentando el desempleo, y para aquellos que aun cuentan con un empleo estable, sus salarios o remuneración están por debajo de la canasta básica familiar.

El subempleo es una de las características del pre y post crisis, tema que preocupa a los jóvenes porque les afecta directamente, esto se refleja día a día, obstáculos, exigencias, y muy pocos oportunidades.

(Vásconez, 2006)

2.6- SEGURO DE DESEMPLEO.-

Como dato histórico la seguridad social se inicia en el año 1928, mediante la creación de la caja de pensiones y es en 1970 donde se transformó en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para cubrir las necesidades que tenían las personas en el ámbito laboral.

(Gortaire, 2009)

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

2.7- JORNADA DE TRABAJO.-

Como dato histórico el 1 de mayo de 1886 se regula la jornada de trabajo en 8 horas diarias, mismo que fue celebrado por escrito, en un contrato de tracto sucesivo, el cumplimiento del mismo permite visualizar la relación de dependencia.

(MACHICADO, 2010)

Siempre se deben mejorar las condiciones del trabajo, garantizando una remuneración que se ajuste a las necesidades del trabajador.

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

(CUIXART, 2013)

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

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

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

2.8- PASANTÍAS.-

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

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

(JACINTO, 2010)

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

Y que quienes trabajaron o tuvieron una experiencia laboral antes de las pasantías actualmente tienen empleos de mejor calidad, ajustados a la realidad que ya vivieron en las pasantías, por

eso sin que sea una forma de discriminación estas personas al momento de ser entrevistados son valorizados por haber adquirido con esa etapa previa y por eso sus empleos posteriores son buenos.

2.9- LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

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

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

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

(GARCIA, 2010)

3.- MARCO CONCEPTUAL.-

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

(Cuevas., Diccionario Jurídico Elemental., 2008)

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

(Cuevas, 2008)

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

(Cuevas., Diccionario Jurídico Elemental., 2009)

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

(HILDA, 19 de Octubre del 2010)

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

(Cano, 2004)

4.- MARCO LEGAL.-

4.1- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-

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

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

(C.P.E, 1998)

4.2- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR DEL 2008.-

ART. 332 EXPRESA QUE:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, **el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones** por embarazo o número de hijas e hijos, **derechos de maternidad,** lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

(CONSTITUCION, 2008)

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

Art. 7.- “...**Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado...**”

Esta parte de la norma vulnera los derechos de los pasantes, sabiendo que ellos realizan una actividad que va a generar productividad para dicho lugar, donde si bien es cierto esta aplicado

sus conocimientos teóricos y adquiriendo los prácticos, no se debe dejar de cancelar una remuneración básica que les ayude en la universidad, familia, etc.

Debe aplicarse el principio a igual trabajo, igual remuneración, ya que muchas veces ni la remuneración básica unificada alcanza para solventar sus gastos, ahora menos lo podrán hacer con un tercio de la remuneración.

Esto podría mal interpretarse, utilizarse esta figura para contratar mano de obra nueva aprovechándose de la condición de pasante, y así poder contratar a 4 personas, cancelando la remuneración de una sola.

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

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

Art. 34.1.- “...**una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad...**”

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

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

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

Art. 34.3.- “...**El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año...**”

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

Según informes internaciones de la OIT¹, el IESS² no posee la solvencia económica que tenía años atrás y cree que en unos cuantos años más esta institución podría tener en peligro los aportes que realizan los afiliados.

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

De que estabilidad indica o considera esta ley, porque surge la inquietud que hay varios tipos de estabilidad, cosas que según los revolucionarios se atribuyen como una de sus grandes conquistas para lograr la estabilidad de un trabajador, es decir que el mismo trabaje por tiempo indefinido.

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

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

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

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

La palabra voluntad o acuerdo entre las partes, no se asegura si la norma es aplicable y viable para los padres y las madres, a menos que en casos extremos, una persona trabajadora vaya a pasar 9 meses en su casa, sin recibir ni un dinero a manera de compensación o remuneración, sino que más bien la crianza y cuidado de un hijo a la vida de una persona, pensara siempre en las cosas que no les haga falta y para aquellos se necesita trabajar en beneficio de ellos y de nuestra familia.

Artículo....- Del Seguro de Desempleo.- **El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,**

¹ OIT.- Organización Internacional del Trabajo.

² IESS.- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

bajo relación de dependencia por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se regirá por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

Porque será que este seguro solo protegerá trabajadores bajo relación de dependencia y asegurado al IESS³, y que será de aquellos trabajadores autónomos y que se afilian voluntariamente y que también pierden su trabajo o fuente de ingreso.

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

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

- a) **Acreditar 24 aportaciones acumuladas** y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b) **Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 60 días;**
- c) **Realizar la solicitud** para el pago de la prestación a partir del día 61 de encontrarse desempleado, y **hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores** al plazo establecido en este literal; y,
- d) No ser jubilado.

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

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

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

CAPÍTULO III

3.1- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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

(Significados.com, 2017)

3.2- MÉTODO CUANTITATIVO.-

³ IESS.- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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

(Conceptodefinicion.de, 2014)

3.4- MÉTODO CUALITATIVO.-

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

(Tendencias.com, 2015)

3.5- MÉTODO INDUCTIVO.-

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

(Amador, 2017)

3.6- MÉTODO DEDUCTIVO.-

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

Determina los hechos más importantes en el fenómeno por analizar.

Se observa la realidad para comprobar la hipótesis.

En el método deductivo se parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento.

(Amador, 2017)

3.7- ENCUESTAS.-

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

(RRPP.NET, 2017)

3.8- ENTREVISTAS.-

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

(RRPP.NET, 2017)

3.9 POBLACIÓN Y MUESTRA

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

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

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

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

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

3.10 MUESTRA.-

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

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

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

DONDE:

n = Tamaño de la muestra

N = Población 16556

Z² = Nivel de confianza 95% (1,96)²

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

P = Probabilidad de ocurrencia 0,5

Q = Probabilidades de no ocurrencia 0,5

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

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

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

$$n = 375,47$$

$$n = 375$$

3.11 ENCUESTA A LOS ABOGADOS DEL GUAYAS.-

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

RESPUESTAS:

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

FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS.-

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

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

TOTAL: 375 PERSONAS ENCUESTADAS EN CADA PREGUNTA.-

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

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

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

DONDE:

n = Tamaño de la muestra

N = Población 843.745

Z² = Nivel de confianza 95% (1,96)²

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

P = Probabilidad de ocurrencia 0,5

Q = Probabilidades de no ocurrencia 0,5

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

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

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

$$n = 265,47$$

$$n = 265$$

3.12 FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A EMPRESARIOS.-

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

#	Cuestionario de Preguntas	Posibles Respuestas			
		A	B	C	D
1	¿Está de acuerdo en contratar pasantes por un tiempo y para una actividad determinada dentro de la empresa?	85	125	32	23
2	¿Está de acuerdo que la empresa cubra la totalidad del aporte a la seguridad social del pasante?	10	36	191	28
3	¿Está de acuerdo en aumentar la nómina de trabajadores para contratar personal jóvenes dentro de la empresa?	72	56	32	105

4	¿Está de acuerdo que el Estado cubra la totalidad del aporte a la seguridad social de los jóvenes?	95	103	58	9
5	¿Está de acuerdo que el tiempo para que una empresa salga de crisis financiera sea de 12 meses?	72	56	32	105
6	¿Está de acuerdo que una empresa en tiempos de crisis financiera paralice las actividades laborales?	86	21	122	36
7	¿Está de acuerdo con las licencias o permisos que actualmente le asisten a los padres y madres?	90	105	47	23
8	¿Está de acuerdo con otorgar una licencia o permiso por maternidad o paternidad de hasta 9 meses sin remuneración?	82	66	25	92
9	¿Está de acuerdo con el seguro de desempleo como un mecanismo de ayuda frente al desempleo?	60	79	80	46
10	¿Está de acuerdo que el seguro de desempleo sea aplicable solo para los trabajadores bajo relación de dependencia?	60	79	80	46

TOTAL: 265 PERSONAS EMPRESARIAS EN CADA PREGUNTA.

3.13- ENTREVISTAS.-

ENTREVISTA 1.-

DAVID RODOLFO QUIROZ PLAZA

EXPERIENCIA: Ciudadano que se acogió al seguro de desempleo.

Se enteró del seguro de desempleo a través de la prensa, lo despidieron, quedando desempleado, por lo que decidió acogerse a este seguro, los valores que recibió no cubrían ni un salario básico y recomienda que el mismo cubra al menos el 80% de la última remuneración.

ENTREVISTA 2.-

ANÓNIMO – Se reserva la identidad por solicitud.

EXPERIENCIA: Contratado sin contrato juvenil

Fue contratado como un trabajador común, aun teniendo 23 años de edad, no conoce la existencia de un contrato juvenil, por lo que recomienda que el mismo se dé a conocer a la ciudadanía, siempre y cuando tenga mas beneficios.

ENTREVISTA 3.-

MARÍA GABRIELA DE GRAU AVILA

EXPERIENCIA: Pasante del Banco Pichincha C.A.

Se enteró de las pasantías a través de las redes sociales, ingreso considerando que era una oportunidad de ganar experiencia, pero la realidad fue que no le enseñaron mucho, y el pago

era de tan solo \$180 dólares, menos 55 de almuerzo, recibiendo en total solo \$125 dólares mensuales y recomienda asignar un lugar apropiado para el trabajo.

ENTREVISTA 4.-

ANÓNIMO – Se reserva la identidad por solicitud

EXPERIENCIA: Ciudadano con reducción de la jornada laboral

Intentaron reducirle la jornada de trabajo y el salario por supuesta crisis en su trabajo, no le alcanza el dinero para pagar sus necesidades básicas, recomienda más control para que esto no se convierta en un chantaje laboral.

ENTREVISTA 5.-

ANÓNIMO – Se reserva la identidad por solicitud

EXPERIENCIA: Mujer con permiso por maternidad.

Desconocía que se podía tener hasta 9 meses sin remuneración, por lo que no acepto y decidió buscar a un abogado y no acepto esta licencia, recomienda que esto sirva solio para casos puntuales y excepcionales.

ENTREVISTA 6.-

AB. MARÍA JOSÉ MORENO HERRERA

EXPERIENCIA: Jefa de Talento Humano en el Municipio de Duran.

Le parece que la Ley ayuda a los jóvenes a acceder a un trabajo, recomienda que el Estado aporte con incentivos en el aporte patronal, sin aumentar la nómina de trabajadores.

ENTREVISTA 7.-

AB. AUGUSTO POSLIGUA GALARZA. MSC

EXPERIENCIA: Ab. En libre ejercicio / Laboralista / Ex Juez de Trabajo

Piensa que esta ley fue creada para aumentar los fondos del IESS y tenerlos como caja chica del Estado.

ENTREVISTA 7.-

AB. ALEJANDRO JAVIER VARGAS PILALÓ. MSC

EXPERIENCIA: Asesor y Ex - Coordinador de Asesoría Jurídica del IESS.

Considera que la Ley fue creada muy rápida, dejándola muy general, amplia, ambigua.

CONCLUSIONES.-

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

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

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

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

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

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

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

Pasantías: Tradicionalmente las pasantías han sido una fuente de aprendizaje, formación y experiencia que se dan en los colegios y universidades donde se complementa la teoría con la práctica.

Es así como de ser una actividad curricular basa a ser una actividad laboral, adquiriendo habilidades y destrezas que ayudaría a desempeñarse de mejor forma, pero esta ley aprovecho la situación de la crisis y los altos niveles de desempleo en el país, para romper el objetivo que tiene una pasantía, para colocar a los jóvenes en una situación incierta dejando vulnerable los derechos.

Reducción de la jornada laboral: Esta ley abre la posibilidad que un trabajador labore menos horas al días, dando como resultado que reciba menos salario al mes y con esa cantidad de alrededor 270 dólares no alcanzaría para cubrir los gastos.

Porque mejor no dejan la opción al trabajador que si quiere trabajar menos, igual siga recibiendo su remuneración mensual, y manera de recomendación solicitaría que las

autoridades realicen controles eficaces para que esta opción que determina la ley no sirva de chantaje de un empleador a un trabajador para aceptar o perder el trabajo.

Permiso o licencia por maternidad/paternidad: Los derechos que tienen actualmente las madres y los padres al momento de tener hijos, deben respetarse y garantizarse, por lo que esta o ninguna ley puede ir en desmejoras para ellos, lo que sí podemos es en casos de excepcionales y bajo legalidad conceder un permiso adicional, pero este debe ser responsable, coherente con la realidad y no como la ley indica que puede irse a su casa 9 meses sin recibir ninguna remuneración.

Seguro de desempleo: Existen personas que se han acogido al seguro de desempleo y lo consideran una novedad y a la vez una alternativa frente al desempleo que les ha tocado vivir, y pese a que acceder al seguro es rápido, este debe al menos garantizar un salario básico unificado, para solventar sus gastos, aunque para aquello se tenga que utilizar los fondos de cesantías que se ha venido ahorrando, así mismo sugiero que no se tenga que esperar a estar 2 meses desempleado para recién poder realizar el trámite correspondiente.

Las leyes deben ser necesariamente objeto de debate, análisis y socialización, mediante un proceso integral para llegar a su aprobación conforme lo estipula la Constitución; ya la misma beneficiara o afectara a los ciudadanos.

El país necesita de todo para salir adelante, son tiempos difíciles en diferentes ámbitos, pero estamos en la obligación de tomar conciencia y contribuir con un granito de arena, desde el lugar que nos encontremos, para la hacer de una patria cada día mejor.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS A LA LEY.-

PASANTIAS.-

1.- PROPUESTA:

“Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social. La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación DE AL MENOS UN REMUNERACION BASICA UNIFICADA DE CONFORMIDAD A CADA CASO.”

1.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 1 y 2 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con la entrevista realizada. Debe aplicarse el principio a igual trabajo, igual

remuneración, ya que muchas veces ni la remuneración básica unificada alcanza, ahora menos con un tercio de la remuneración.

2.- PROPUESTA:

En todos los casos **se afiliará a la Seguridad Social BAJO LAS MISMAS CONDICIONES QUE UN TRABAJADOR EN GENERAL** sobre el salario básico unificado vigente.

2.- JUSTIFICACIÓN:

Si se les cancelara una remuneración básica unificada, ellos mismos aportarían su porcentaje al IESS y no sería una carga tan pesada para el empleador

TRABAJO JUVENIL.-

3.- PROPUESTA:

Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social. - **EL 50% DEL PAGO DEL APORTE** del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

3.- JUSTIFICACIÓN.-

De acuerdo con las preguntas 3 y 4 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con las entrevistas realizadas. El Estado no debería cubrir la totalidad del aporte, pero a manera de incentivo si podría cubrir un 50% de dicho aporte, actualmente ya no se puede cubrir la aportación al IESS, de ninguna persona trabajadora

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.-

5.- PROPUESTA:

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo **ACUERDO LEGALMENTE AUTORIZADO Y RECONOCIDO ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR Y POR UN MÁXIMO DE 3 OCASIONES O MESES SUCESIVOS O NO, LA JORNADA DE TRABAJO REFERIDA EN EL ARTÍCULO 47 PODRÁ SER DISMINUIDA**, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

5.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 5 y 6 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con la entrevista realizada. Tal como estaba la norma, es totalmente atentatorio pretender reducir la jornada y con aquello los salarios a los trabajadores. Que no se pretenda engañar a los trabajadores, violentando y utilizado sus derechos ya que esto rompe con el principio de progresividad, es más sería regresivo.

LICENCIA O PERMISO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD SIN REMUNERACIÓN

6.- PROPUESTA:

Artículo....- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por **TRES 3 meses adicionales**, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

6.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 7 y 8 realizada mediante encuesta a los Abogados y a los empresarios y con la entrevista realizada. La palabra voluntad o acuerdo entre las partes, es muy general, no se asegura nada y se ha visto que la norma no es viable para los padres y las madres, y debe darse solo en casos extremos. Flexibilizando un poco la situación y en vista de las encuestas, considero que si se podría dar un 3 meses adicionales de permiso sin remuneración y haciendo un esfuerzo, siempre y cuando se garantice el reintegro a su trabajo y bajo las mismas condiciones.

SEGURO DE DESEMPLEO

7.- PROPUESTA:

Artículo....- Del Seguro de Desempleo.- El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los **AFILIADOS** del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, **BAJO Y SIN RELACIÓN DE DEPENDENCIA** por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se regirá por los **PRINCIPIOS DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**.

7.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 9 realizada mediante encuesta a los Abogados y a la pregunta 10 realizada a los empresarios y con la entrevista realizada. ¿Porque será que este seguro solo va protegerá trabajadores bajo relación de dependencia y asegurados al IEES?, y ¿Que será de aquellos trabajos autónomos que se afilian voluntariamente?, ellos también pierden su trabajo o fuente de ingreso.

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

8.- PROPUESTA:

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

- a) **Acreditar 12 aportaciones acumuladas** y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b) **Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 30 días;**
- c) **Realizar la solicitud** para el pago de la prestación a partir del día 31 de encontrarse desempleado, y **hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores** al plazo establecido en este literal; y,

8.- JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con las preguntas 10 realizada mediante encuesta a los Abogados y a la pregunta 9 realizada a los empresarios y con la entrevista realizada. Es decir que un

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

Una vez despedido tendrá que esperar tan solo 30 días, es decir 1 mes para realizar todo el trámite o proceso para solicitar el seguro de desempleo.

Bibliografía

Amador, M. G. (11 de 11 de 2017). *Blogstop.com*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <http://manuelgalan.blogspot.com/p/guia-metodologica-para-investigacion.html>

C.P.E. (1998). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.

C.R.E, A. 1. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. En A. NACIONAL, *ASAMBLEA NACIONAL* (pág. 136). QUITO: ASAMBLEA.

Cano, E. (2004). *Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad*. España: Icaria.

Conceptodefinicion.de. (13 de 10 de 2014). *Conceptodefinicion.de*. Obtenido de Conceptodefinicion.de: <http://conceptodefinicion.de/metodo-cuantitativo/>

CONSTITUCION. (2008). *DERECHOS*. MONTECRISTI: ASAMBLEA NACIONAL.

Cuevas, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta SRL.

Cuevas., G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta SRL.

Cuevas., G. C. (2009). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta SRL.

CUIXART, C. N. (2013). *Jornada y horarios de trabajo*. MADRID: INSHT.

GARCIA, J. M. (2010). La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 28.

Gortaire, E. (11 de 12 de 2009). *ANDA - INEC*. Obtenido de Análisis del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.: [file:///C:/Users/JOS%C3%89/Downloads/Analisis%20IESS%20de%20la%20Comunidad%20Andina%20de%20Naciones%20\(CAN\)%202009.pdf](file:///C:/Users/JOS%C3%89/Downloads/Analisis%20IESS%20de%20la%20Comunidad%20Andina%20de%20Naciones%20(CAN)%202009.pdf)

HILDA. (19 de Octubre del 2010). Desempleo y subempleo. *LA GUIA*, 1y2.

JACINTO, C. (2010). El trabajo como cuestión central. En C. Dursi, *El trabajo como cuestión central* (pág. 27). ARGENTINA: ASET.

MACHICADO, J. (2010). *Jornada De Trabajo Y Jornada Ex-traordinaria*. BOLIVIA - SUCRE: NEW LIFE.

Maia Gabriela, P. (2010). *La juventud en el discurso: representaciones sociales, prensa y chat*. Tucuman - Mexico: Universidad Nacional de Tucuman.

MDT. (2 de Septiembre de 2017). *Empleo Juvenil*. Obtenido de Empleo Juvenil: http://www.trabajo.gob.ec/httpwww-trabajo-gob-ecwp-contentuploads201603web_reformas-06-pngntrato-juvenil/

RRPP.NET. (11 de 11 de 2017). *Portal de Relaciones Publicas*. Obtenido de Portal de Relaciones Publicas: <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

Significados.com. (11 de 11 de 2017). *Significados.com*. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/metodologia/>

- TELEGRAFO. (22 de 12 de 2015). *TELEGRAFO*. Obtenido de TELEGRAFO:
<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/el-bajo-precio-del-crudo-y-la-apreciacion-del-dolar-golpearon-la-economia-local>
- TELEGRAFO, D. E. (05 de 04 de 2016). *DIARIO EL TELEGRAFO*. Obtenido de DIARIO EL TELEGRAFO: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/3/ministerio-del-trabajo-demandas-de-unidad-popular-y-fut-responden-a-intereses-particulares>
- TELEGRAFO, E. (1 de Julio de 2016). *El Telegrafo*. Obtenido de El Telegrafo:
<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/el-contrato-de-trabajo-juvenil-estara-habilitado-desde-hoy>
- Tendenzias.com. (18 de 10 de 2015). *Tendenzias.com*. Obtenido de Tendenzias.com:
<https://tendenzias.com/ciencia/que-es-el-metodo-cualitativo/>
- Vásconez, A. (2006). *Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado*. Quito: FLACSO.