



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE
GUAYAQUIL**

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA EXIGENCIA DE LA CONTRATACIÓN JUVENIL COMO MEDIDA DE
INCLUSIÓN LABORAL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Abogado

AUTORES: Marilin Janeth Santillán Parrales y Ana Paula
Carriel Fajardo

TUTOR: AB. Carolina Elizabeth Díaz Vélez

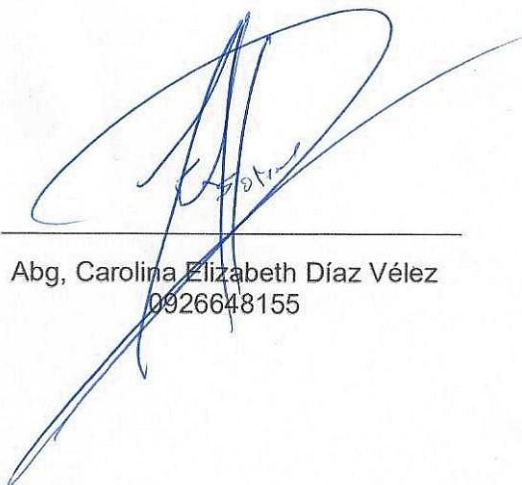
Guayaquil-Ecuador

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Carolina Elizabeth Díaz Vélez con documento de identificación N. 0926648155, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO COMO UNA FORMA DE SIMULACIÓN LABORAL, realizado por Marilin Janeth Santillán Parrales con documento de identificación N.º0956410914 y Ana Paula Carriel Fajardo con documento de identificación N.º 0953966819 obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Científico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 25 de febrero del año 2026

Atentamente,



Abg, Carolina Elizabeth Díaz Vélez
0926648155

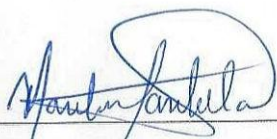
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, Srta. Marilín Santillán Parrales con documento de identificación N.º 0956410914 y Srta. Ana Paula Carriel con documento de identificación N.º 0953966819; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 26 de enero del año 2026

Atentamente,



Srta. Marilín Santillán Parrales
0956410914



Srta. Ana Paula Carriel
0953966819

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Srta. Marilin Santillán Parrales con documento de identificación N.º0956410914 y Srta. Ana Paula Carriel con documento de identificación N.º 0953966819, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico: Análisis del contrato de prestación de servicio como una forma de simulación laboral, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 26 de enero del año 2026

Atentamente,



Srta. Marilin Santillán Parrales
0956410914



Srta. Ana Paula Carriel
0953966819

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Primero quiero darle gracias a Dios, porque es la médula de mi vida. Gracias por darme la resiliencia para seguir adelante, por ser mi luz en los momentos de mayor oscuridad, por recordarme siempre el privilegio que es vivir y por regalarme la fortaleza necesaria para no desfallecer en el proceso.

A mis madres, Katty Fajardo y Blanca Peñafiel, porque ustedes son mi educación, mi guía, mi motor y mi mayor ejemplo de amor incondicional. Gracias por su compañía constante, por cada noche de desvelo, por esperarme hasta altas horas después de largas jornadas, por su cariño y contención. Gracias por anteponer siempre mi bienestar, aun cuando eso significara quedarse sin nada. Por sus palabras de apoyo y por hacerme sentir, siempre, fuerte y profundamente querida.

A mi hermana Katty Jurado, a quien le debo gran parte de lo que soy. Gracias por tu apoyo incondicional, por impulsarme a soñar en grande, por recordarme la mujer valiosa que soy y por demostrarme, en cada paso, que nunca camino sola. Cada vez que volteo, ahí estás conmigo.

A mi hermanita Valentina Carriel, mi compañera de vida, gracias por esperarme siempre en casa, por ser mi cómplice en todo y por ese amor tan puro e incondicional que me regala cada día.

A mi padre, Luis Raúl Carriel Rodríguez. Aunque no te tenga físicamente, sé que habrías amado estar conmigo en este momento. Siento tu orgullo al ver en quién me estoy convirtiendo. Tu presencia siempre ha sido mi protección y mi refugio. Duele saber que no estás aquí, pero sé que vives en mi corazón, y prometo honrar y amar tu recuerdo por siempre.

Ana Paula Carriel Fajardo

Dedico este trabajo, en primer lugar, a mi madre, Juana PARRALES, por acompañarme en cada etapa de este camino, por su apoyo constante y por tenderme siempre su mano cuando más lo necesité.

A mi padre, Jaime Santillán, por brindarme la oportunidad de estudiar, por su respaldo incondicional y por creer en mí, permitiéndome alcanzar hoy esta meta profesional.

A mi hermano menor, por su apoyo, su compañía y por ser parte importante de mi vida durante este proceso.

Finalmente, a mi novio, por su compañía permanente, su disposición sincera y por estar a mi lado en todo momento, incluso en los más difíciles.

Marilyn Janeth Santillán PARRALES

Resumen

La inclusión laboral juvenil en Ecuador sigue siendo un desafío, a pesar de la existencia de normas que buscan facilitar la contratación de jóvenes mediante incentivos y contratos especiales. Este estudio analiza, desde una perspectiva jurídica y con apoyo en encuestas, si la exigencia de contratación juvenil cumple realmente con su objetivo de promover el acceso a un empleo digno. Para ello, se revisa el marco constitucional, las leyes vigentes y diversos informes técnicos, contrastando su efectividad con la experiencia real de los jóvenes en el mercado laboral. El análisis busca determinar si estas medidas funcionan como mecanismos de acción afirmativa o si requieren ajustes para responder a las barreras estructurales que persisten en el país.

Palabras clave: contratación juvenil, inclusión laboral, derecho laboral ecuatoriano, empleo digno, acción afirmativa.

Abstract

Youth labor inclusion in Ecuador remains a complex issue, despite the existence of laws that promote the hiring of young workers through incentives and special contractual schemes. This study examines, from a legal perspective and supported by survey data, whether the requirement to hire young people effectively promotes access to decent employment. The research reviews the constitutional framework, current legislation, and technical reports, comparing them with the actual experiences of young job seekers. The aim is to assess whether these measures operate as true affirmative action mechanisms or if they need adjustments to address persistent structural barriers within the country.

Keywords: youth employment, labor inclusion, Ecuadorian labor law, decent work, affirmative action.

Contenido

Introducción	10
Marco teórico.....	11
1. Contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana	11
2. Contrato de trabajo juvenil	12
3. Inclusión laboral y jóvenes como grupo de atención prioritaria	14
5. Principios jurídicos aplicables a la contratación juvenil	17
5.1. Principio de igualdad y no discriminación.....	17
5.2. Principio de trabajo digno	17
5.3. Principio de seguridad jurídica	18
5.4. Principio de progresividad de derechos laborales	18
6. Análisis normativo de la contratación juvenil en el Ecuador	18
6.1. Régimen jurídico vigente	18
6.2. Obligación de contratación juvenil y porcentaje exigido.....	19
6.3. Clasificación de las empresas	20
6.4. Problemas prácticos en la aplicación de la norma.....	21
7. Derecho comparado en materia de empleo juvenil	21
Marco metodológico.....	24
Tipo de investigación	24
Métodos de investigación	24
Técnicas de investigación.....	24
Análisis y discusión de resultados	25
Análisis jurídico del régimen vigente de contratación juvenil.....	25
Análisis de la aplicación práctica de la normativa.....	26
Resultados y análisis de las encuestas.....	26
Entrevistas	30
Análisis de las entrevistas	35
Propuesta de reforma normativa	37
Justificación de la reforma.....	37
Propuesta de ajuste al porcentaje de contratación juvenil.....	37
Beneficios jurídicos, sociales y económicos de la reforma.....	38
Conclusiones	39
Referencias.....	40

Introducción

El empleo juvenil constituye uno de los principales desafíos del mercado laboral ecuatoriano, en tanto los jóvenes enfrentan mayores dificultades para acceder a un trabajo formal, estable y acorde a los principios de trabajo digno. En respuesta a esta problemática, el Estado ecuatoriano ha implementado un conjunto de políticas públicas y disposiciones normativas orientadas a fomentar la inserción laboral de este grupo poblacional, entre las cuales se destaca la exigencia de un porcentaje obligatorio de contratación juvenil para determinadas empresas, como mecanismo de inclusión laboral y promoción del primer empleo.

No obstante, la aplicación práctica de esta exigencia normativa ha generado diversos cuestionamientos en torno a su eficacia y proporcionalidad, especialmente en relación con la realidad empresarial del país y la clasificación de las empresas según su tamaño. La imposición de un porcentaje uniforme de contratación juvenil plantea tensiones entre el objetivo de protección y promoción del empleo joven y los principios de seguridad jurídica, igualdad y progresividad de los derechos laborales, lo que evidencia la necesidad de un análisis jurídico crítico sobre su alcance, efectos y posibles limitaciones.

En este contexto, el presente artículo tiene como finalidad analizar la exigencia del porcentaje obligatorio de contratación juvenil prevista en la normativa ecuatoriana vigente, a fin de determinar si dicha medida contribuye efectivamente a la inclusión laboral de los jóvenes o si, por el contrario, requiere un ajuste normativo que permita su aplicación proporcional y adecuada. Para ello, se desarrollará un estudio basado en el marco teórico, el análisis normativo y el derecho comparado, con el propósito de formular una propuesta de reforma que fortalezca la protección del empleo juvenil sin desatender la realidad del sector productivo.

Marco teórico

1. Contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana

Dentro de este orden de ideas, el contrato de trabajo constituye la base jurídica sobre la cual se estructura toda relación laboral en el ordenamiento ecuatoriano. De conformidad con el Código del Trabajo, el contrato de trabajo se define como el acuerdo mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales a favor de otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración previamente convenida (Código del Trabajo, art. 8). Este concepto permite identificar con claridad los elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración, los cuales resultan determinantes para diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras jurídicas de carácter civil o mercantil.

Desde una perspectiva más general, la doctrina laboral sostiene que el contrato de trabajo no se agota en un simple acuerdo de voluntades, sino que constituye una relación jurídica de naturaleza especial, caracterizada por la existencia de una desigualdad estructural entre las partes. En este sentido, autores especializados señalan que la subordinación jurídica es el elemento central del contrato laboral, pues implica la facultad del empleador de dirigir y organizar la actividad del trabajador, dentro de los límites establecidos por la ley y los principios constitucionales (De la Torre, 2019). En habidas cuentas, esta característica justifica la intervención del Estado como garante de los derechos laborales y como regulador de las condiciones mínimas de trabajo.

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, así como una fuente de realización personal y base de la economía, imponiendo al Estado la obligación de garantizar condiciones laborales dignas y justas (Constitución de la República del Ecuador, art. 33). En relación con la problemática expuesta, resulta claro que cualquier modalidad contractual específica,

como el contrato de trabajo juvenil, debe analizarse a partir del concepto general de contrato de trabajo y de sus elementos esenciales, a fin de verificar que dichas figuras no desnaturalicen la relación laboral ni afecten los derechos de las personas trabajadoras, especialmente cuando se trata de grupos de atención prioritaria.

2. Contrato de trabajo juvenil

2.1. Fundamento legal y normativo

El contrato de trabajo juvenil surge como una modalidad específica dentro del régimen laboral ecuatoriano, orientada a facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo formal. De acuerdo con la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, esta figura contractual tiene como finalidad promover la inserción laboral de jóvenes, garantizando condiciones justas y dignas, así como el respeto a los derechos laborales y de seguridad social. Por lo tanto, el contrato juvenil no constituye una relación laboral distinta al contrato de trabajo ordinario, sino una modalidad que responde a una política pública de inclusión laboral, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo y garantiza su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas.

Desde una perspectiva normativa, el contrato de trabajo juvenil mantiene los elementos esenciales del contrato de trabajo previamente analizado, esto es, la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Sin embargo, se caracteriza por estar dirigido a un grupo etario determinado y por incorporar incentivos y condiciones específicas que buscan fomentar su utilización por parte de los empleadores. En este marco, el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0158, emitido por el Ministerio del Trabajo, desarrolla las disposiciones legales relacionadas con el trabajo

juvenil y establece parámetros para su aplicación, reafirmando que esta modalidad contractual no puede implicar la disminución o vulneración de derechos laborales reconocidos en la legislación vigente.

Dicho de otro modo, el contrato de trabajo juvenil debe entenderse como un instrumento jurídico de política pública que persigue la inclusión laboral de los jóvenes, sin desnaturalizar la relación laboral ni precarizar las condiciones de trabajo. En relación con este tema, resulta claro que la normativa ecuatoriana exige que las personas jóvenes contratadas bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador en relación de dependencia, lo cual refuerza el carácter protector del derecho laboral y la obligación estatal de garantizar el trabajo digno, especialmente cuando se trata de grupos de atención prioritaria.

2.2. Características del contrato juvenil

En primer lugar, una de las características esenciales del contrato de trabajo juvenil es su finalidad de inclusión laboral, pues esta modalidad contractual se encuentra orientada a facilitar el acceso de las personas jóvenes al primer empleo formal. Desde esta perspectiva, la normativa ecuatoriana concibe el contrato juvenil como un mecanismo para reducir las barreras de ingreso al mercado laboral, promoviendo la capacitación, la adquisición de experiencia y la permanencia en el empleo, en concordancia con los principios constitucionales de trabajo digno e igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, el contrato de trabajo juvenil se caracteriza por su sujeción a un rango etario específico, comprendido entre los dieciocho y veintinueve años de edad, conforme a lo establecido en la legislación vigente. Esta delimitación responde al reconocimiento de los jóvenes como un grupo que enfrenta condiciones particulares de vulnerabilidad en el acceso al empleo, lo cual justifica la adopción de medidas

diferenciadas de carácter temporal, sin que ello implique discriminación ni afectación de los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Por otra parte, resulta relevante señalar que el contrato de trabajo juvenil no implica una reducción de derechos laborales, ya que mantiene las mismas garantías previstas para cualquier trabajador en relación de dependencia. En este sentido, tanto la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil como el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0158 establecen de manera expresa que las personas contratadas bajo esta modalidad deben gozar de remuneración justa, afiliación a la seguridad social y estabilidad laboral, reafirmando el carácter protector del derecho del trabajo.

Finalmente, una característica distintiva del contrato de trabajo juvenil es la existencia de incentivos dirigidos al empleador, orientados a fomentar su aplicación. En función de lo planteado por la normativa tributaria y laboral, estos incentivos buscan promover la contratación de jóvenes mediante beneficios económicos y fiscales, sin desnaturalizar la relación laboral. De esta manera, se pretende equilibrar la protección del trabajador joven con la realidad económica de las empresas, incentivando la generación de empleo juvenil formal y sostenible.

3. Inclusión laboral y jóvenes como grupo de atención prioritaria

Desde esta perspectiva, la inclusión laboral puede definirse como el conjunto de políticas, normas y acciones orientadas a garantizar el acceso efectivo al empleo en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación, especialmente para aquellos grupos que enfrentan mayores barreras de inserción en el mercado de trabajo. La doctrina sostiene que la inclusión laboral no se limita a la generación de puestos de trabajo, sino que implica asegurar condiciones justas, estabilidad y protección de derechos, de modo que el empleo se constituya en un verdadero medio de integración social y económica (OIT, 2017).

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la inclusión laboral se vincula directamente con el reconocimiento del trabajo como un derecho y un deber social, así como con la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales dignas. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es fuente de realización personal y base de la economía, imponiendo al Estado el deber de promover políticas que permitan el acceso efectivo al empleo en condiciones justas y equitativas (Constitución de la República del Ecuador, art. 33). Este mandato constitucional sirve de fundamento para la adopción de medidas orientadas a fomentar el empleo de sectores con mayores dificultades de inserción.

Ahora bien, dentro de este marco, los jóvenes han sido reconocidos constitucionalmente como un grupo que requiere atención prioritaria, en razón de las condiciones particulares que enfrentan para acceder al empleo formal. El artículo 38 de la Constitución dispone que el Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, promoviendo su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación y el acceso al primer empleo. Este reconocimiento no responde a un criterio asistencialista, sino a la necesidad de corregir desigualdades estructurales que limitan la participación de los jóvenes en el mercado laboral.

En consecuencia, la inclusión laboral juvenil se justifica como una política pública orientada a garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo por parte de este grupo de atención prioritaria. No obstante, dichas medidas deben diseñarse y aplicarse de manera proporcional y razonable, de modo que contribuyan realmente a la generación de empleo digno sin afectar la seguridad jurídica ni imponer cargas desmedidas a los empleadores. De esta forma, la inclusión laboral de los jóvenes debe concebirse como un proceso equilibrado que armonice la protección de derechos con la realidad económica y productiva del país.

4. Incentivos para la contratación juvenil

Los incentivos para la contratación juvenil constituyen un mecanismo jurídico y económico mediante el cual el Estado busca fomentar la inserción laboral de las personas jóvenes en el mercado de trabajo formal. Estos incentivos se sustentan en la necesidad de reducir las barreras que enfrentan los jóvenes para acceder a su primer empleo y, al mismo tiempo, estimular a los empleadores a generar oportunidades laborales para este grupo de atención prioritaria. Desde una perspectiva normativa, los incentivos no tienen como finalidad precarizar la relación laboral, sino promover el empleo juvenil en condiciones dignas y conforme a los principios del derecho del trabajo.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo prevé la adopción de incentivos orientados a fomentar la contratación de jóvenes, vinculándolos principalmente a beneficios económicos y a medidas de apoyo al empleador. Estas disposiciones se complementan con normativa tributaria y laboral que busca incentivar la generación de empleo juvenil sin afectar los derechos laborales ni la afiliación obligatoria a la seguridad social, reafirmando el carácter protector del sistema jurídico laboral ecuatoriano.

Desde un enfoque doctrinario y de política pública, los incentivos a la contratación juvenil se justifican en la medida en que permiten equilibrar la protección del trabajador joven con la realidad económica de las empresas, especialmente en contextos de alta informalidad y desempleo juvenil. Organismos internacionales han señalado que los incentivos al empleo juvenil pueden resultar efectivos cuando se aplican de manera focalizada, temporal y proporcional, evitando distorsiones en el mercado laboral y garantizando que los beneficios no se traduzcan en prácticas discriminatorias o en la sustitución de trabajadores adultos (OIT, 2017).

No obstante, resulta necesario analizar críticamente la eficacia real de estos incentivos en el contexto ecuatoriano, particularmente cuando se combinan con la exigencia de un porcentaje obligatorio de contratación juvenil. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador impone al Estado la obligación de promover el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales y a la seguridad jurídica (Constitución de la República del Ecuador, art. 284). Por ello, los incentivos deben ser evaluados no solo en función de su finalidad declarada, sino también de su impacto práctico, a fin de determinar si contribuyen efectivamente a la inclusión laboral juvenil o si requieren ajustes normativos que optimicen su aplicación.

5. Principios jurídicos aplicables a la contratación juvenil

5.1. Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra consagrado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin que pueda existir discriminación por razones como la edad. En el ámbito de la contratación juvenil, este principio exige que las medidas de promoción del empleo joven se orienten a garantizar igualdad real de oportunidades, sin generar tratos arbitrarios ni imponer cargas desproporcionadas a los empleadores o afectar injustificadamente a otros grupos etarios.

5.2. Principio de trabajo digno

El principio de trabajo digno está reconocido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, que define al trabajo como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. Aplicado a la contratación juvenil, este principio implica que los jóvenes deben acceder a empleos que aseguren condiciones justas, remuneración adecuada, estabilidad y protección

social, de modo que las políticas de inclusión laboral no se traduzcan en formas de precarización bajo el pretexto de facilitar el acceso al primer empleo.

5.3. Principio de seguridad jurídica

La seguridad jurídica, prevista en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que las normas sean claras, públicas y aplicadas de manera coherente. En materia de contratación juvenil, este principio exige que las disposiciones relativas al porcentaje obligatorio de contratación y a los incentivos correspondientes se encuentren claramente definidas, a fin de evitar interpretaciones ambiguas que generen incertidumbre tanto para los empleadores como para los jóvenes trabajadores.

5.4. Principio de progresividad de derechos laborales

El principio de progresividad de los derechos se encuentra establecido en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone que el contenido de los derechos debe desarrollarse de manera progresiva y que cualquier regresión será inconstitucional. En el contexto de la contratación juvenil, este principio obliga a que las políticas y reformas normativas orientadas a promover el empleo joven fortalezcan la protección de los derechos laborales y no impliquen retrocesos en las garantías ya reconocidas a las personas trabajadoras.

6. Análisis normativo de la contratación juvenil en el Ecuador

6.1. Régimen jurídico vigente

El régimen jurídico de la contratación juvenil en el Ecuador se encuentra regulado principalmente por la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, así como por su normativa complementaria emitida por el Ministerio del Trabajo. Estas disposiciones

tienen como finalidad promover la inserción laboral de las personas jóvenes mediante mecanismos de acción afirmativa, reconociendo las dificultades estructurales que enfrenta este grupo para acceder al empleo formal y estable, en concordancia con el mandato constitucional de garantizar el derecho al trabajo y la inclusión social (Constitución de la República del Ecuador, art. 33).

En este marco, la normativa vigente establece obligaciones específicas para los empleadores, entre ellas la exigencia de incorporar un porcentaje mínimo de jóvenes dentro de su nómina, dependiendo del número total de trabajadores. No obstante, si bien el objetivo de esta medida es fomentar la inclusión laboral juvenil, su aplicación práctica plantea interrogantes sobre su adecuación a la realidad económica y productiva del país, lo que hace necesario un análisis jurídico que valore su eficacia y razonabilidad desde una perspectiva constitucional y laboral.

6.2. Obligación de contratación juvenil y porcentaje exigido

La obligación de contratar un porcentaje determinado de jóvenes constituye uno de los ejes centrales de la política pública de empleo juvenil en el Ecuador. Esta exigencia busca garantizar que las empresas participen activamente en la generación de oportunidades laborales para este grupo de atención prioritaria, en cumplimiento del deber estatal de promover el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales (Constitución de la República del Ecuador, art. 284).

Sin embargo, la fijación de un porcentaje obligatorio uniforme no siempre considera las particularidades de cada empresa, tales como su capacidad económica, su sector productivo o su estructura organizacional. En la práctica, esta situación puede generar dificultades para el cumplimiento efectivo de la norma, especialmente cuando no se acompaña de incentivos suficientes o de mecanismos de flexibilización que permitan una aplicación proporcional de la obligación legal.

En este sentido, la exigencia del porcentaje de contratación juvenil debe analizarse a la luz de los principios de igualdad, seguridad jurídica y razonabilidad, pues una regulación rígida puede terminar desincentivando la contratación formal o generando efectos contrarios a los objetivos de inclusión laboral. Por ello, resulta pertinente evaluar si el diseño normativo actual requiere ajustes que permitan armonizar la protección del empleo juvenil con la realidad empresarial ecuatoriana.

6.3. Clasificación de las empresas

En el caso de las microempresas, caracterizadas por un número reducido de trabajadores y una limitada capacidad económica, la imposición de un porcentaje obligatorio de contratación juvenil puede representar una carga difícil de asumir. Estas empresas suelen enfrentar mayores restricciones financieras y operativas, por lo que la aplicación estricta de la norma podría afectar su sostenibilidad y generar resistencia al cumplimiento.

Respecto de las pequeñas empresas, si bien cuentan con una estructura organizacional más estable que las microempresas, también presentan limitaciones en términos de recursos y capacidad de absorción de nuevas obligaciones laborales. En este contexto, la exigencia de contratación juvenil puede resultar viable únicamente si se acompaña de incentivos reales y de una regulación flexible que considere su situación particular.

En cuanto a las medianas empresas, que incluyen a aquellas con alrededor de cincuenta trabajadores, estas disponen de una mayor capacidad administrativa y económica para cumplir con la normativa laboral. No obstante, aun en estos casos, la aplicación del porcentaje obligatorio de contratación juvenil requiere un análisis cuidadoso, a fin de evitar que la obligación se convierta en una carga desproporcionada o en un mero requisito formal sin impacto real en la inclusión laboral.

Finalmente, las grandes empresas cuentan, en principio, con mayores recursos y estructuras que facilitan el cumplimiento de la exigencia de contratación juvenil. En estos casos, la obligación legal se presenta como una herramienta más adecuada para promover el empleo joven, siempre que se aplique de manera clara y coherente, garantizando al respeto de los derechos laborales y la estabilidad del empleo.

6.4. Problemas prácticos en la aplicación de la norma

Uno de los principales problemas en la aplicación de la normativa sobre contratación juvenil radica en la falta de adecuación entre la exigencia legal y la diversidad del tejido empresarial ecuatoriano. La imposición de porcentajes obligatorios sin un análisis diferenciado por tipo de empresa puede generar dificultades de cumplimiento, interpretaciones ambiguas y, en algunos casos, el incumplimiento informal de la norma. Asimismo, la ausencia de mecanismos claros de seguimiento, evaluación y flexibilización normativa limita la efectividad de la política pública de empleo juvenil. En este escenario, resulta necesario replantear el diseño de la exigencia legal, de modo que permita alcanzar los objetivos de inclusión laboral juvenil sin afectar la seguridad jurídica ni la sostenibilidad de las empresas, abriendo paso a una eventual propuesta de reforma basada en criterios de proporcionalidad y realidad económica.

7. Derecho comparado en materia de empleo juvenil

El derecho comparado constituye un método de análisis jurídico que permite examinar instituciones, normas y políticas públicas de distintos ordenamientos con el fin de identificar similitudes, diferencias y buenas prácticas que puedan servir como referencia para la mejora del sistema jurídico nacional. En materia laboral, este método resulta particularmente útil para evaluar la eficacia de las políticas de empleo juvenil adoptadas en otros países, permitiendo analizar cómo distintos Estados han abordado

problemáticas comunes como el desempleo juvenil, la informalidad y las dificultades de acceso al primer empleo (OIT, 2017).

En este contexto, diversos países han incorporado mecanismos normativos orientados a fomentar la inserción laboral de los jóvenes mediante incentivos y programas específicos. En el caso de España, por ejemplo, el ordenamiento laboral ha previsto medidas de fomento del empleo juvenil vinculadas a incentivos económicos para los empleadores y programas de capacitación, con el objetivo de facilitar la incorporación de jóvenes al mercado laboral sin menoscabar sus derechos fundamentales. Estas políticas han sido diseñadas atendiendo criterios de temporalidad y proporcionalidad, buscando equilibrar la protección del trabajador joven con la capacidad real de las empresas.

De manera similar, en países como Chile y Colombia se han implementado políticas públicas de empleo juvenil que combinan incentivos tributarios, programas de formación y apoyo estatal directo, priorizando la generación de empleo formal y sostenible. Estas experiencias comparadas evidencian que las medidas de inclusión laboral juvenil resultan más eficaces cuando se aplican de forma flexible y diferenciada, evitando la imposición de obligaciones rígidas que puedan generar efectos adversos en determinados sectores del mercado laboral.

En relación con el Ecuador, el análisis comparado permite advertir que, si bien el ordenamiento jurídico nacional comparte el objetivo de promover el empleo juvenil, la exigencia de un porcentaje obligatorio de contratación presenta particularidades que merecen ser evaluadas críticamente. En este sentido, el mandato constitucional de promover el pleno empleo y garantizar condiciones laborales dignas (Constitución de la República del Ecuador, art. 284) exige que las políticas públicas en esta materia sean razonables y proporcionales. Por ello, el derecho comparado aporta criterios relevantes para repensar el diseño normativo ecuatoriano, orientándolo hacia modelos que

fortalezcan la inclusión laboral juvenil sin afectar la seguridad jurídica ni la sostenibilidad del sector productivo.

Marco metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, de carácter jurídico–dogmático, orientado al análisis crítico de la normativa ecuatoriana que regula la contratación juvenil. Este tipo de investigación permite examinar el contenido y alcance de las disposiciones legales vigentes, así como su coherencia con los principios constitucionales y los objetivos de inclusión laboral juvenil, con el fin de identificar posibles limitaciones o la necesidad de ajustes normativos. De manera complementaria, el estudio incorpora un componente empírico de apoyo, a través de entrevistas, que contribuye a enriquecer el análisis jurídico.

Métodos de investigación

Para el desarrollo del artículo se emplean los métodos de análisis normativo y doctrinario, mediante la revisión sistemática de la Constitución de la República del Ecuador, la legislación laboral vigente y los acuerdos ministeriales relacionados con el trabajo juvenil. Asimismo, se utiliza el método de derecho comparado, con el propósito de contrastar la regulación ecuatoriana con experiencias normativas de otros países. De forma adicional, se aplica el método cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas, lo que permite recoger criterios técnicos y jurídicos sobre la aplicación práctica de la normativa de contratación juvenil.

Técnicas de investigación

Se emplean el análisis documental y la entrevista semiestructurada. El análisis documental consiste en el examen crítico de fuentes jurídicas primarias y secundarias, tales como normas legales, doctrina especializada, informes institucionales y documentos de organismos internacionales. Por su parte, las entrevistas fueron dirigidas a profesionales del ámbito jurídico, específicamente abogados y jueces, con la finalidad de obtener aportes cualitativos sobre la efectividad, dificultades y alcances de la exigencia del porcentaje de contratación juvenil en la práctica.

Análisis y discusión de resultados

Análisis jurídico del régimen vigente de contratación juvenil

Desde un análisis estrictamente jurídico, el régimen vigente de contratación juvenil en el Ecuador se presenta como una medida de acción afirmativa orientada a promover la inclusión laboral de las personas jóvenes, en respuesta a las dificultades estructurales que enfrenta este grupo para acceder al empleo formal. La normativa que regula esta materia establece la obligación de incorporar un porcentaje mínimo de jóvenes en la nómina de determinadas empresas, con la finalidad de garantizar su acceso al primer empleo y fomentar su permanencia en el mercado laboral. En principio, esta medida se alinea con el mandato constitucional de promover el trabajo digno y el pleno empleo, así como con el reconocimiento de los jóvenes como grupo de atención prioritaria.

No obstante, al examinar el diseño normativo de esta exigencia, se advierte que su aplicación no siempre toma en consideración la diversidad del tejido empresarial ecuatoriano ni las particularidades de cada sector productivo. La imposición de un porcentaje obligatorio uniforme puede generar tensiones con los principios de igualdad y seguridad jurídica, en la medida en que no distingue adecuadamente entre micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Esta falta de diferenciación normativa puede traducirse en dificultades de cumplimiento y en interpretaciones dispares por parte de los empleadores, afectando la eficacia de la política pública.

Asimismo, el régimen vigente plantea interrogantes en torno a su proporcionalidad y razonabilidad, especialmente cuando la obligación de contratación juvenil se combina con incentivos que resultan insuficientes o poco claros. Desde esta perspectiva, la exigencia legal corre el riesgo de convertirse en una carga formal más que en un mecanismo efectivo de inclusión laboral, lo cual podría desnaturalizar el objetivo que persigue la normativa. En consecuencia, resulta necesario analizar si el marco jurídico actual cumple de manera efectiva con los principios

constitucionales que lo sustentan o si, por el contrario, requiere ajustes que permitan armonizar la protección del empleo juvenil con la realidad económica y empresarial del país.

Análisis de la aplicación práctica de la normativa

En la aplicación práctica del régimen de contratación juvenil se evidencian diversas dificultades que inciden en la efectividad de la medida y en el cumplimiento de sus objetivos de inclusión laboral. Si bien la normativa establece la obligación de incorporar un porcentaje de jóvenes en la nómina de determinadas empresas, en la realidad esta exigencia se enfrenta a limitaciones relacionadas con la estructura organizacional, la capacidad económica y el sector productivo de los empleadores, lo que genera diferencias entre lo previsto en la norma y su ejecución práctica.

La ausencia de criterios diferenciados y de mecanismos de flexibilización adecuados puede derivar en un cumplimiento meramente formal o en dificultades para la aplicación efectiva de la obligación legal. Esta situación pone de manifiesto tensiones entre la finalidad protectora de la normativa y la realidad del mercado laboral ecuatoriano, evidenciando la necesidad de evaluar de manera integral su impacto y eficacia, como paso previo al análisis de los resultados empíricos obtenidos a través de entrevistas y encuestas.

Resultados y análisis de las encuestas

La encuesta fue aplicada a una muestra de cincuenta (50) jóvenes, con el objetivo de conocer su situación laboral, las principales barreras de acceso al empleo formal y su percepción respecto a la normativa ecuatoriana sobre contratación juvenil. Los resultados obtenidos permiten contrastar el diseño normativo vigente con la experiencia real de los jóvenes en el mercado laboral, aportando un sustento empírico al análisis jurídico desarrollado en el presente estudio.

En relación con las principales barreras para acceder a un empleo formal, el 36 % de los encuestados identificó los requisitos excesivos como el principal obstáculo, seguido de la falta

de experiencia con el 34 % y la escasez de vacantes con el 28 %. Estos resultados evidencian que, pese a la existencia de mecanismos normativos orientados a fomentar el empleo juvenil, persisten dificultades estructurales que limitan el acceso efectivo de los jóvenes al mercado laboral formal.

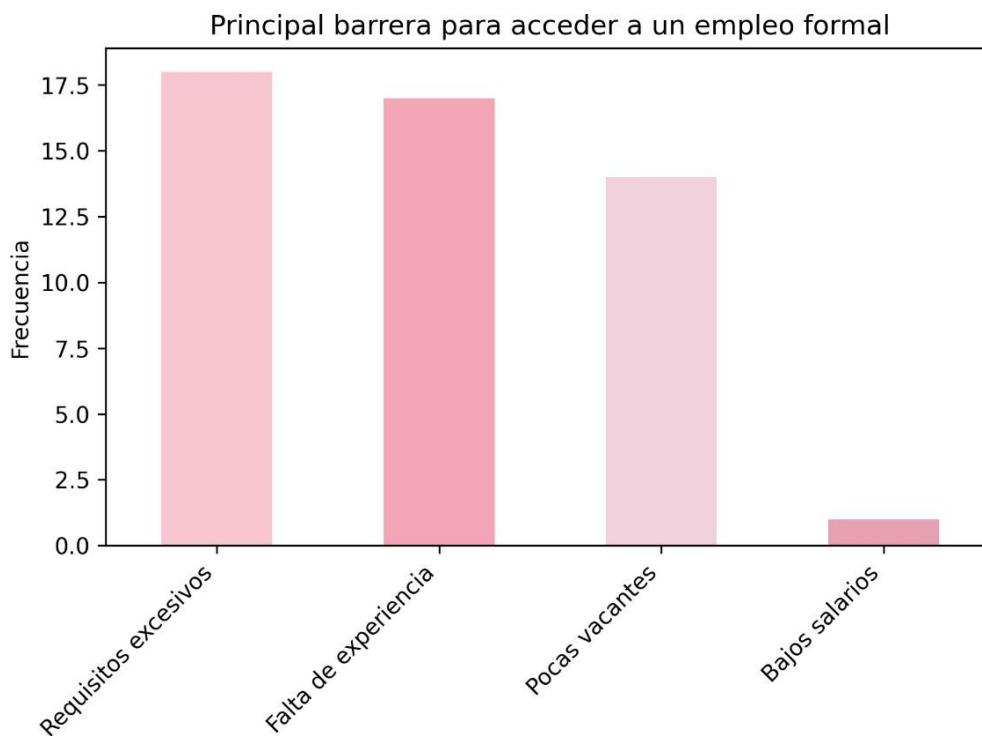


Figura 1. *Principal barrera para acceder a un empleo formal*

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes (n = 50). Elaboración propia.

Respecto al tipo de contrato más común en la experiencia laboral de los encuestados, el 56 % señaló haber trabajado bajo un contrato laboral ordinario, mientras que el 34 % indicó haber tenido vínculos laborales informales. En contraste, únicamente el 6 % manifestó haber sido contratado mediante un contrato de trabajo juvenil y el 4 % bajo contratos de naturaleza civil. Estos datos permiten advertir que el contrato juvenil, pese a su reconocimiento normativo, presenta una aplicación limitada en la práctica.

Conocimiento del contrato de trabajo juvenil

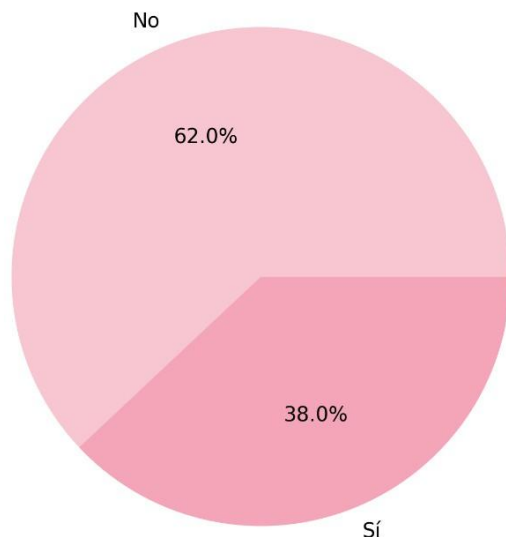


Figura 2. Tipo de contrato más común en la experiencia laboral de los jóvenes

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes ($n = 50$). Elaboración propia.

En cuanto al conocimiento del contrato de trabajo juvenil, el 62 % de los encuestados manifestó no conocer su existencia, mientras que el 38 % indicó estar familiarizado con esta modalidad contractual. Este resultado pone de manifiesto una debilidad en la difusión y comprensión de la normativa vigente, lo que puede incidir negativamente en la efectividad de las políticas públicas orientadas a la inclusión laboral juvenil.



Figura 3. Conocimiento del contrato de trabajo juvenil

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes (n = 50). Elaboración propia.

Finalmente, en relación con la percepción sobre la protección normativa del empleo juvenil, el 70 % de los encuestados consideró que la normativa actual no protege adecuadamente el empleo juvenil, mientras que el 26 % opinó lo contrario. Esta percepción mayoritaria refuerza la necesidad de evaluar críticamente el régimen jurídico vigente y sustenta la propuesta de ajuste normativo planteada en el presente trabajo, orientada a fortalecer la inclusión laboral juvenil de manera efectiva y proporcional.

Percepción sobre la protección normativa del empleo juvenil

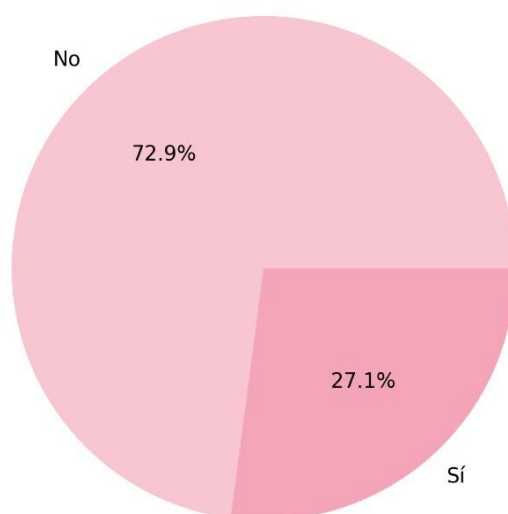


Figura 4. Percepción sobre la protección normativa del empleo juvenil

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes (n = 50). Elaboración propia.

Entrevistas

1. ¿Cuáles considera que son las principales barreras para la inserción laboral juvenil en Ecuador?

Ab. Jairo Abel Cruz: Considero que una de las principales barreras para la inserción laboral juvenil en Ecuador es la falta de experiencia que exige el mercado laboral, lo cual dificulta que los jóvenes accedan a su primer empleo formal. A ello se suma la brecha existente entre la formación académica que reciben en las universidades y las competencias prácticas que realmente requieren las empresas, lo que genera un desajuste entre la preparación profesional y las necesidades del sector productivo. Asimismo, estimo que existen pocas oportunidades laborales frente a la alta cantidad de jóvenes que ingresan cada año al mercado de trabajo, situación que se ve agravada por factores temporales propios de la transición entre la etapa educativa y el inicio de la vida laboral.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que una de las principales barreras para la inserción laboral juvenil es la deficiente formación que ofrecen algunas universidades, la cual no siempre responde a las exigencias reales del mercado laboral. A ello se suma la alta competencia existente, derivada del elevado número de jóvenes que egresan cada año y buscan incorporarse simultáneamente al mercado de trabajo, lo que reduce las oportunidades de empleo formal.

Ab. Wilsson PARRALES: Considero que una de las principales barreras es la falta de difusión por parte del Estado respecto a la contratación juvenil, tanto para orientar a los empleadores como para explicar los beneficios que esta modalidad puede generar para las empresas. En ese sentido, estimo que el Ministerio del Trabajo debería asumir un rol más activo en la difusión y promoción de esta figura contractual, así como en el acompañamiento a los empleadores para su correcta aplicación.

2. ¿Cree que la normativa actual de contratación juvenil es eficaz? ¿Por qué?

Ab. Jairo Abel Cruz: A mi criterio, la normativa actual de contratación juvenil no resulta eficaz, ya que no garantiza una inserción laboral real y sostenible para los jóvenes en la práctica. Si bien la normativa busca fomentar el acceso al empleo, considero que en muchos casos no logra que los jóvenes se incorporen de manera formal y permanente al mercado laboral, reproduciendo las mismas dificultades estructurales que se pretendía superar. En este sentido, la regulación termina teniendo un alcance limitado, pues no asegura estabilidad ni continuidad en los puestos de trabajo, especialmente para quienes se encuentran iniciando su trayectoria laboral.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que la normativa actual no es eficaz, ya que no garantiza una inserción laboral real y sostenida para los jóvenes. En la práctica, no asegura el acceso a un empleo formal ni condiciones de estabilidad laboral.

Ab. Wilsson Parrales: Considero que la normativa actual no resulta plenamente eficaz, ya que los incentivos previstos, como la posibilidad de contratar jóvenes con una remuneración reducida, no resultan suficientemente atractivos para los empleadores. A mi criterio, un aspecto más relevante sería garantizar el pago íntegro de la seguridad social, como un mecanismo que incentive una inserción laboral juvenil más formal y sostenible.

3. ¿Qué tan conocida y aplicada es la obligación del 10% en la práctica?

Ab. Jairo Abel Cruz: Considero que la obligación del 10% de contratación juvenil es relativamente conocida por las empresas, principalmente porque se encuentra vinculada a los beneficios e incentivos que el Estado ofrece para su aplicación. Desde esta perspectiva, los empleadores suelen estar informados de la existencia de la exigencia normativa, especialmente cuando esta se relaciona con ventajas económicas o administrativas. No obstante, estimo que, desde el lado de

los jóvenes, dicha obligación no es ampliamente conocida, lo que limita su capacidad para exigir o identificar oportunidades de empleo vinculadas a esta modalidad de contratación.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que la obligación del 10 % es conocida principalmente por las empresas, especialmente por los incentivos asociados a su cumplimiento. Sin embargo, estimo que esta exigencia no es ampliamente conocida por los jóvenes.

Ab. Wilsson PARRALES: Considero que la obligación del 10 % no es ampliamente conocida por parte de los empleadores, principalmente debido a la falta de difusión y capacitación por parte del ente regulador. En ese sentido, estimo que la ausencia de talleres y espacios de orientación por parte del Estado ha limitado su aplicación práctica en las empresas.

4. ¿Qué dificultades existen para aplicar esta exigencia en las empresas?

Ab. Jairo Abel Cruz: Considero que la aplicación de la exigencia de contratación juvenil enfrenta varias dificultades, entre las que destaco la insuficiente labor de control por parte del Ministerio del Trabajo para verificar que los contratos se celebren conforme a la normativa vigente, así como los costos que implica para las empresas la capacitación de jóvenes trabajadores. Además, estimo que la obligación de contratar un porcentaje determinado de jóvenes puede ser percibida por algunos empleadores como una limitación a su libertad de contratación, especialmente cuando los jóvenes disponibles no cuentan aún con la experiencia o las competencias prácticas requeridas para determinados puestos.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que existen muchas dificultades para aplicar esta exigencia, especialmente por la falta de control efectivo por parte de los entes competentes, en particular del Ministerio del Trabajo, que no verifica adecuadamente el cumplimiento de la normativa. A ello se suman los elevados costos de capacitación y la percepción de que muchos jóvenes no cuentan con la preparación necesaria, lo que reduce su competitividad frente a otros perfiles.

Ab. Wilsson Parrales: Considero que una de las principales dificultades radica en la falta de seguimiento efectivo por parte del ente regulador, en particular del Ministerio del Trabajo. A mi criterio, los inspectores no realizan un control adecuado ni verifican de forma sistemática que las empresas cumplan con las exigencias establecidas en la normativa legal sobre empleo juvenil, lo que limita la aplicación real de esta obligación.

5. ¿Considera viable ampliar la obligatoriedad a más empresas?

Ab. Jairo Abel Cruz: Considero que la ampliación de la obligatoriedad de contratación juvenil podría resultar viable y generar beneficios a mediano y largo plazo; sin embargo, estimo que esta medida no debería aplicarse de manera generalizada, ya que no todas las empresas cuentan con las mismas condiciones para cumplirla. En ese sentido, considero necesario que cualquier ampliación se realice de forma segmentada, atendiendo al tamaño de la empresa y al rubro al que se dedica, a fin de asegurar una aplicación proporcional y acorde a la realidad del sector productivo.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que, dada la compleja realidad del mercado laboral ecuatoriano, la obligatoriedad podría ampliarse, pero no de manera generalizada. Estimo necesario evaluar el tipo de actividad y la capacidad de cada empresa antes de aplicar esta exigencia.

Ab. Wilsson Parrales: Considero que sí sería viable ampliar la obligatoriedad de contratación juvenil, siempre que exista un control efectivo y adecuado por parte del Estado. A mi criterio, una fiscalización real y eficiente permitiría que esta exigencia se cumpla correctamente y genere los resultados esperados.

6. ¿Qué beneficios o riesgos tendría una cuota ampliada de contratación juvenil?

Ab. Jairo Abel Cruz: Considero que uno de los principales beneficios de una cuota ampliada de contratación juvenil sería el aumento del número de jóvenes incorporados al empleo formal, lo que permitiría garantizar el acceso efectivo a los derechos laborales reconocidos en la normativa vigente. Asimismo, estimo que esta medida podría contribuir a reducir la fuga de talento juvenil hacia otros países, ya que la falta de oportunidades laborales en el país suele impulsar a los jóvenes a buscar empleo en otras regiones donde existen mejores condiciones. No obstante, también advierto riesgos importantes, pues una obligatoriedad generalizada podría generar una carga excesiva para el mercado laboral, especialmente en un contexto económico frágil, lo que podría llevar a algunas empresas a cerrar, reducir su actividad o trasladarse a otros países donde no existan imposiciones similares.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que una cuota ampliada podría incrementar el número de jóvenes incorporados al empleo formal; sin embargo, una obligatoriedad general podría generar una carga excesiva para el mercado laboral, afectando la sostenibilidad de las empresas.

Ab. Wilsson Parrales: Considero que una ampliación de la cuota de contratación juvenil podría generar riesgos, ya que podría afectar a los trabajadores que ya cuentan con antigüedad laboral. A mi criterio, una aplicación indiscriminada de esta medida podría incentivar la sustitución de personal con experiencia por jóvenes recién incorporados, lo que resultaría perjudicial tanto para la estabilidad laboral como para la clase trabajadora que ya se encuentra vinculada a las empresas.

7. ¿Qué ajustes normativos o políticas complementarias serían necesarios?

Ab. Jairo Abel Cruz: Considero que, por el momento, no resulta prioritario realizar un ajuste inmediato al porcentaje obligatorio de contratación juvenil, sino más bien desarrollar políticas públicas orientadas a dinamizar la economía y fortalecer el mercado laboral. En ese sentido,

estimo necesario crear condiciones que incentiven a las empresas a contratar un mayor número de jóvenes de manera voluntaria, incluso en porcentajes superiores al 10 % establecido en la normativa vigente. Un ejemplo de ello sería promover la atracción de empresas del sector tecnológico al país, facilitando su instalación mediante incentivos claros y estables, de modo que estas generen empleo juvenil, capaciten a jóvenes y mejoren su competitividad en el mercado laboral. Para que estas políticas sean efectivas, considero fundamental garantizar seguridad jurídica, evitando cambios constantes en las reglas del juego, ya que la estabilidad normativa resulta clave para generar confianza tanto en empresas nacionales como internacionales y fomentar una inclusión laboral juvenil sostenible.

Ab. Leonardo del Rosario: Considero que es prioritario desarrollar políticas públicas orientadas a dinamizar el mercado laboral e incentivar la contratación de jóvenes. Estas medidas permitirían fortalecer la inclusión laboral juvenil sin recurrir únicamente a la imposición de obligaciones formales.

Ab. Wilsson Pinales: Considero que no es necesario realizar ajustes normativos a la ley, sino fortalecer la difusión y socialización de la normativa existente entre los empleadores para que sea correctamente aplicada. A mi criterio, resulta fundamental que el Estado explique con mayor claridad los incentivos vigentes, como los beneficios relacionados con el pago de aportes y remuneraciones, a fin de que los empleadores comprendan su funcionamiento y promuevan una contratación juvenil efectiva y formal.

Análisis de las entrevistas

Del análisis conjunto de las entrevistas se evidencia un consenso respecto a que la inserción laboral juvenil en Ecuador enfrenta barreras estructurales que van más allá de la mera existencia de una obligación legal. Los entrevistados coinciden en señalar factores como la falta de experiencia exigida por el mercado, la

brecha entre la formación universitaria y las necesidades reales de las empresas, la alta competencia derivada del número de jóvenes que ingresan al mercado laboral y la insuficiente difusión de la normativa por parte del Estado. En particular, se destaca el rol limitado del Ministerio del Trabajo en la orientación y acompañamiento tanto a empleadores como a jóvenes, lo que incide negativamente en el conocimiento y aplicación efectiva de la contratación juvenil.

Asimismo, las entrevistas revelan una postura crítica frente a la eficacia de la normativa vigente, al considerar que esta no garantiza una inserción laboral real, estable y sostenida para los jóvenes. Si bien algunos entrevistados reconocen potenciales beneficios de ampliar la obligatoriedad de contratación juvenil, advierten riesgos importantes cuando dicha ampliación se aplica de manera generalizada, especialmente en un contexto económico complejo. En este sentido, se subraya la necesidad de priorizar políticas públicas orientadas a dinamizar el mercado laboral, fortalecer la seguridad jurídica y mejorar los mecanismos de control y difusión normativa, antes que incrementar porcentajes obligatorios. Este análisis refuerza la idea de que la problemática no radica en la ausencia de regulación, sino en la forma en que esta es implementada y acompañada por el Estado.

Propuesta de reforma normativa

Justificación de la reforma

La exigencia del porcentaje obligatorio de contratación juvenil prevista en la normativa ecuatoriana vigente responde a una finalidad legítima de inclusión laboral de un grupo de atención prioritaria; sin embargo, el análisis jurídico realizado evidencia que su diseño actual presenta limitaciones en términos de proporcionalidad y adecuación a la realidad empresarial del país. La aplicación uniforme de dicha obligación, sin considerar de manera suficiente el tamaño, la capacidad económica y el sector productivo de las empresas, puede generar dificultades de cumplimiento y tensiones con principios constitucionales como la igualdad y la seguridad jurídica. En este sentido, la reforma normativa se justifica en la necesidad de optimizar la eficacia de la política pública de empleo juvenil, mediante un ajuste que permita armonizar el objetivo de inclusión laboral con las condiciones reales del mercado laboral ecuatoriano, evitando que la exigencia legal se convierta en una carga meramente formal o en un factor de desincentivo para la contratación formal.

Propuesta de ajuste al porcentaje de contratación juvenil

La propuesta de reforma consiste en ajustar el porcentaje obligatorio de contratación juvenil mediante un acuerdo normativo que permita una aplicación más flexible y proporcional de la obligación legal. Este ajuste debería considerar criterios como el tamaño de la empresa, su sector productivo y su capacidad económica, estableciendo porcentajes diferenciados o mecanismos graduales de cumplimiento que eviten una imposición rígida y uniforme.

Asimismo, se propone que el ajuste al porcentaje de contratación juvenil se acompañe de lineamientos claros y precisos emitidos por la autoridad laboral competente, con el fin de garantizar seguridad jurídica tanto para los empleadores como para los jóvenes trabajadores. De esta manera, la reforma no implicaría la eliminación de la política de empleo juvenil, sino su

adecuación normativa, orientada a mejorar su aplicación práctica y su impacto real en la generación de empleo formal.

Beneficios jurídicos, sociales y económicos de la reforma

La reforma propuesta generaría beneficios jurídicos al reforzar la coherencia del régimen de contratación juvenil con los principios constitucionales de igualdad, seguridad jurídica y progresividad de los derechos laborales, facilitando una aplicación más clara y previsible de la normativa. Desde una perspectiva social, permitiría una inclusión laboral juvenil más efectiva y sostenible, promoviendo el acceso al empleo formal en condiciones dignas sin generar efectos contraproducentes. En el ámbito económico, el ajuste del porcentaje de contratación juvenil contribuiría a incentivar la participación del sector empresarial en la generación de empleo juvenil, reduciendo resistencias al cumplimiento normativo y favoreciendo un equilibrio entre la protección de los jóvenes trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.

Conclusiones

Del análisis jurídico realizado se concluye que la exigencia del porcentaje obligatorio de contratación juvenil en la normativa ecuatoriana vigente constituye una medida orientada a promover la inclusión laboral de los jóvenes como grupo de atención prioritaria. No obstante, si bien esta obligación responde a una finalidad legítima de protección y fomento del empleo juvenil, su diseño normativo presenta limitaciones que afectan su eficacia práctica, particularmente en lo relativo a su aplicación uniforme frente a la diversidad del tejido empresarial ecuatoriano.

El estudio evidencia que la aplicación del régimen de contratación juvenil debe evaluarse a la luz de los principios constitucionales de igualdad, trabajo digno, seguridad jurídica y progresividad de los derechos laborales. La imposición de un porcentaje obligatorio sin criterios diferenciados ni mecanismos de flexibilización adecuados puede generar tensiones con dichos principios y limitar el impacto real de la política pública de empleo juvenil, lo que justifica la necesidad de replantear el alcance de la exigencia legal vigente.

Es así como concluimos que resulta necesario ajustar la normativa mediante una reforma que permita modificar el porcentaje de contratación juvenil a través de un acuerdo normativo, incorporando criterios de proporcionalidad y razonabilidad. Este ajuste contribuiría a fortalecer la inclusión laboral juvenil, garantizar el respeto de los derechos laborales y promover una mayor participación del sector empresarial en la generación de empleo formal, en concordancia con los objetivos constitucionales y sociales que sustentan la política de empleo juvenil en el Ecuador.

Referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. Registro Oficial Suplemento 720.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación*. Registro Oficial Suplemento No. 151.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo*. Registro Oficial.
- Children International & Empleo Joven Ecuador. (2023). *Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Desafíos del empleo juvenil en América Latina*. CEPAL.
- Congreso de la República de Colombia. (2021). *Ley 2155 de 2021: Reforma Fiscal e incentivos para la contratación de jóvenes*. Diario Oficial.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Mercado laboral juvenil: Informe técnico*. DANE. <https://www.dane.gov.co>
- García, P., & Ugalde, J. (2021). Programas de inserción laboral juvenil en Chile: avances y desafíos. *Revista de Políticas Públicas*, 13(2), 45–62.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento General del Seguro de Cesantía y Seguro de Desempleo*. Resolución C.D. No. 518, Registro Oficial No. 803.

Ley 1429 de 2010 (Colombia). (2010). *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Diario Oficial de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41247>

Ley 1780 de 2016 (Colombia). (2016). *Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74372>

Ley 2214 de 2022 (Colombia). (2022). *Por medio de la cual se establecen medidas para promover y facilitar la vinculación laboral de jóvenes entre 18 y 28 años en el sector público y privado*. Diario Oficial de Colombia.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2016). *Acuerdo Ministerial MDT-2016-0158 que regula la aplicación de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. Registro Oficial Suplemento No. 820.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Subsidio al Empleo Joven: Informe anual y normativa aplicable*. Gobierno de Chile. <https://www.subsidioempleojoven.cl>

Ministerio del Trabajo. (2021). *Estudio de empleabilidad juvenil MDT-DIET-0084-2021*. Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Acuerdo Ministerial 158: Normativa a la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil*.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Transición de la escuela al trabajo: desafíos para la juventud*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future*. OIT. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Recomendación 205 sobre empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Youth employment policy summary*. OIT. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Desocupación juvenil es tres veces más alta que la de los adultos en América Latina*. OIT.

Ortiz, L. (2025). Más estudios no garantizan mejor sueldo: La realidad de los jóvenes en Ecuador. *Revista Gestión*. <https://www.revistagestion.ec> (o URL del artículo en tu archivo)

Palma Ramos, L. L. (2024). Análisis de la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo en la contratación de jóvenes entre 18 a 29 años. *Aula 24: Revista Científica de Educación Superior y Gobernanza Interuniversitaria*, 6(9), 70–79.

Paredes Chávez, A. S. (2018). *El contrato de trabajo juvenil a la luz del análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación al acceso al empleo* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Plan Internacional & Universidad Central del Ecuador. (2023). *Informe sobre las perspectivas y desafíos laborales para la juventud en Ecuador*.

- Robalino, D., & Walker, I. (2017). *Youth Employment Programs: An Evaluation of World Bank and IFC Support*. World Bank.
- Saltos Galarza, M. (2018). *Derecho laboral ecuatoriano: Principios y evolución*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2022). *Programas de empleo juvenil en Chile*. SENCE. <https://www.sence.gob.cl>
- Terán, P. (2024). ¿A quién creemos las cifras del empleo joven? *Ecuador Chequea*. <https://www.ecuadorchequea.com>
- Torres, A. (2020). Efectividad de los incentivos tributarios para empleo juvenil en Colombia. *Revista Derecho y Sociedad*, 35(1), 112–130.
- United Nations. (2020). *World Youth Report*. ONU.