

**Capacidad y Legitimidad Procesal de los
adolescentes en el ámbito laboral en Ecuador**

**Capacity and Procedural Legitimacy of
adolescents in the workplace in Ecuador**

Leonel Libardo Lomas-Revelo ¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
leolomas1010@gmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2025.1-1.3029

V10-N1-1 (ene) 2024, pp x-x | Recibido: 19 de noviembre del 2024 - Aceptado: 25 de enero del 2025 (2 ronda rev.)
Edición Especial

¹ Abogado de la Universidad Indoamérica, sede Quito. Maestrando del Programa de Posgrado en Derecho Procesal y Litigación Oral de la Universidad Indoamérica, sede Quito.

Cómo citar este artículo en norma APA:

Lomas-Revelo, L., (2025). Capacidad y Legitimidad Procesal de los adolescentes en el ámbito laboral en Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 10(1-1), x-x, <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1-1.3029>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

En el Ecuador, los adolescentes a partir de los 15 años pueden ejercer su derecho a trabajar conforme lo establece el ordenamiento jurídico nacional, y al igual que en cualquier situación pueden existir problemas legales que requieran impulsar procesos judiciales, cuando sientan que sus derechos han sido atropellados. A partir de ello, el objetivo de esta investigación es identificar el fundamento jurídico que otorga legitimidad y capacidad a los adolescentes dentro de un proceso judicial en el ámbito laboral, de conformidad al estudio del ordenamiento jurídico ecuatoriano. La metodología utilizada es la cualitativa con método deductivo, con un alcance exploratorio y descriptivo, aplicando la técnica de investigación documental con el uso de fuentes de información bibliográfica. Los resultados presentados reflejan la falta de disposiciones procedimentales en el ámbito laboral para los adolescentes involucrados; concluyendo en la necesidad de reformas legislativas específicas que aborden este vacío legal y aseguren una protección más efectiva de los derechos de los adolescentes trabajadores en el contexto laboral ecuatoriano.

Palabras claves: capacidad, legitimidad, procedimiento, adolescentes, derecho laboral.

ABSTRACT

In Ecuador, adolescents from the age of 15 can exercise their right to work in accordance with the legal system, and as in any situation, there may be legal problems that may cause them to initiate proceedings when they feel that their rights have been violated. Based on this, the objective of this research is to identify the appropriate legal mechanism that grants legitimacy and capacity to adolescents within a judicial process in the labor field in accordance with the study of the Ecuadorian legal system; the methodology used is qualitative with a deductive method, with an exploratory and descriptive scope, applying the documentary research technique with the use of bibliographic sources of information. The results presented reflect the lack of procedural provisions in the labor sphere for the adolescents involved; concluding on the need for specific legislative reforms that address this legal vacuum and ensure a more effective protection of the rights of adolescent workers in the Ecuadorian labor context.

Keywords: capacity, legitimacy, procedure, adolescents, labor law.

Introducción

Ecuador mantiene un ordenamiento jurídico donde el garantismo y la fuerte presencia de los derechos inherentes al ser humano están plasmados en la Constitución. La norma suprema incluye a todas las personas sin discriminación alguna, e inclusive ha considerado a ciertos grupos como de atención prioritaria y especializada, como es el caso de los niños, niñas y adolescentes. No obstante lo señalado y con respecto a los adolescentes, se ha reconocido la capacidad que tienen para trabajar desde el momento que cumplen quince años, de conformidad lo establece al artículo 46.2 de la CRE, esta disposición es clara y manifiesta que este derecho es de características excepcionales, y no repercutirá de ninguna forma negativa en sus otros derechos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

No obstante, en el momento en que los adolescentes hacen uso de esta capacidad constitucional y legal que les otorga el Estado, se conlleva a nuevas situaciones en las que puedan verse involucrados como, por ejemplo, un despido injustificado e incluso la precarización laboral, dos fenómenos jurídicos que afectan la integridad de una persona en el ejercicio de su derecho al trabajo, y que, en el caso de los adolescentes, no están exentos de que pueda ocurrirle algo similar.

El hecho de que cualquiera de estos fenómenos pueda desarrollarse en un contexto donde se involucra a un adolescente de entre 15 y 17 años como demandante, ya involucra a la capacidad y legitimidad que estos puedan tener, ya sea, para impulsar un proceso laboral y para formar parte de este. Sin embargo, este problema no ha sido estudiado, al menos de forma exploratoria, a fin de conocer el marco normativo que regula la capacidad y la legitimidad que pueden poseer los adolescentes en cualquier proceso laboral en donde se vean vulnerados sus derechos, o, desde otro punto de vista, hayan transgredido derechos de otras personas.

En este punto, es indispensable entender acerca de la capacidad jurídica de una persona

natural y de la legitimidad en la causa procesal que se esté llevando a cabo. La capacidad jurídica involucra un estatus *civitas*, es decir, un estado civil de la persona; no, no se refiere a ser casado, soltero, viudo o divorciado, sino a aquellos hechos circunstanciales que manifiestan ser intrínsecos a la persona, esto es, inherentes, de nacimiento; un ejemplo puede ser el nacimiento de un ser y otro, el reconocimiento de su identidad como ciudadano. Para Cascante (2000) la capacidad es un requisito condicionante que posee un ciudadano para ser parte de un proceso, en su estudio coloca un ejemplo sobre la herencia, si a una persona natural le falta la capacidad de ser heredero de un bien, entonces automáticamente, pierde disposición para ejercer uso de su derecho a heredar; por ende, en caso de ser parte un proceso donde no una persona no es capaz de ejercer un derecho propio, entonces no hay legitimidad en su pretensión, porque esta no existe.

El Código Civil ecuatoriano (2022) refleja en su artículo 1462 que todas las personas son capaces jurídicamente, excepto las del siguiente artículo 1463, que son: dementes, impúberes, sordomudos, menores adultos e interdictos. De acuerdo con esta investigación, la categoría civil en la que se encuentran los adolescentes está entre impúberes y menores adultos, para fines de este estudio y de conformidad a lo establecido en el artículo 21 de la misma normativa¹, y en relación con la doctrina de protección integral, se tomará el término adolescente para referencia del sujeto.

Además, hay que tomar en cuenta que lo señalado en líneas precedentes, se refiere a la capacidad jurídica que tienen las personas pues, la capacidad procesal es otra situación que se distingue de la anterior. El Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2023), normativa que rige también para las situaciones laborales, en su artículo 31 establece que los adolescentes pueden ejercer acciones judiciales que protejan sus derechos y garantías, todas las personas son

¹ Según el Código Civil ecuatoriano (2019), una persona es impúber cuando no ha cumplido catorce años siendo varón y cuando no ha cumplido doce años siendo fêmeina; por otro lado, menor adulto se considera cuando, simplemente, no ha llegado a cumplir la mayoría de edad, lo que se interpretaría en que un menor adulto es aquel entre 14 y 17 cuando se es varón, y entre 12 y 17 cuando se es mujer.

capaces salvo las excepciones en ley, lo que hace que se considere una posible contradicción entre leyes y se genere un conflicto al momento del litigio laboral, situación que se determinará durante el estudio teórico y el análisis y discusión de resultados.

En cuanto a la legitimidad, Cascante (2000) opina que este término “no es parte de la naturaleza íntima de la persona a quien se le atribuye los efectos jurídicos del proceso” (p. 154), esto quiere que sea un elemento normativo extrínseco a la situación legal de una persona natural y el objeto del proceso, es decir, se necesita que exista un vínculo entre la situación, la persona y la pretensión de una causa, solo así se **habilita**, al actor para ejercer derechos que le corresponden.

Como antecedentes investigativos directos del tema, desafortunadamente no hay relacionamiento con otros estudios acerca del tema procesal laboral en cuestión; empero, existen tres investigaciones que pueden servir como antecedentes de este estudio con el fin de relacionarlo a los derechos laborales de los adolescentes. El primero es creado por Rojas (2021), este estudio se denominó “Aportes al derecho a la protección del trabajo en adolescentes entre 15 y 17 años en Ecuador” (p. 95) que, si bien no aborda la parte procesal del trabajo en adolescentes, implica la protección de sus derechos como grupo etario, concluyendo en que se deben implementar condiciones de igualdad, dignidad y seguridad en el ejercicio del derecho al trabajo en adolescentes.

Por otro lado, la investigación de Álvarez et al. (2021) con el tema “El trabajo de niños, niñas y adolescentes en Ecuador” (p. 382), este artículo resuelve un estudio acerca del trabajo infantil desde la perspectiva social y legal. Finalmente, el trabajo de investigación hecho por Torres y Barragán (2022) denominado “Los adolescentes frente a sus derechos laborales en el Ecuador, en tiempos de pandemia – Covid 19” (p. 360), este último análisis refleja una serie

de vulneraciones al derecho al trabajo de los adolescentes, haciendo énfasis en cuál es la edad adecuada para iniciar una relación laboral, que tan digno es el trabajo conseguido y, la garantía de desarrollo integral que aporte al crecimiento del adolescente.

Como se mencionó, estos antecedentes no abordan los aspectos nucleares del tema de investigación planteado, no obstante exponen criterios en cuanto al derecho al trabajo de los adolescentes, que permitirán proyectar el tema de la capacidad y legitimidad procesal laboral de este grupo etario. Es necesario comprender que los adolescentes en el ejercicio de sus derechos laborales, no están al margen de que puedan ser capaces para impulsar una causa o ser parte de ella. Por esta razón, se hace la siguiente pregunta investigación que se resolverá a lo largo del desarrollo de este estudio: ¿Cuál es la capacidad y legitimidad para participar en un proceso laboral que tienen los adolescentes según el ordenamiento jurídico ecuatoriano?

Constitución de la República del Ecuador

En la norma suprema se mantienen preceptos generales acerca de los derechos de los adolescentes y se hace énfasis en aquellos derechos que son específicos de su edad, prohibiendo el trabajo a menores de quince años, lo que hace que se permita el trabajo para adolescentes de entre 15 y 17 años de manera excepcional; aquí se incluye el respeto y respaldo a sus actividades laborales siempre que no atenten su desarrollo integral, por ello el artículo 44 de la CRE establece que se debe asegurar el ejercicio pleno de sus derechos, en concordancia con el artículo 11 numeral 1 y 2 del mismo cuerpo normativo en donde se reconocen los derechos de igualdad de las personas, además del poder ejercer, promover y exigir derechos ante las autoridades competentes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema, establece un modelo de Estado constitucional de derechos y justicia que reconoce a los adolescentes como un grupo de atención prioritaria y especializada,

² Básicamente, la legitimidad es la habilitación de una persona dentro de una causa en donde se relacione directamente con la pretensión que se busca y que tenga la capacidad de ejercer aquel derecho que necesita ser resarcido.

según lo dispuesto en el artículo 35. Este reconocimiento implica que el Estado debe adoptar políticas, programas y medidas concretas para garantizar la protección integral de los derechos de los adolescentes, considerando sus necesidades específicas de desarrollo físico, emocional y social. En concordancia, el artículo 44 establece que los derechos de los adolescentes prevalecen sobre los derechos de las demás personas, reflejando el principio del interés superior del niño, el cual permea tanto la normativa interna como los tratados internacionales ratificados por el Ecuador, que forman parte del bloque de constitucionalidad.

Desde la doctrina de protección integral, este marco constitucional no solo reconoce derechos específicos para los adolescentes, sino que también otorga a las autoridades la obligación de asegurar el ejercicio pleno de estos derechos, priorizando la prevención de situaciones que vulneren su desarrollo integral. En este contexto, cualquier actividad laboral permitida a adolescentes entre los 15 y 17 años debe cumplir estrictamente con los parámetros establecidos en la Constitución y las leyes secundarias, como el respeto a su salud, educación y bienestar general. El bloque de constitucionalidad, compuesto por normas internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño, refuerza la responsabilidad estatal de proteger a los adolescentes, asegurando que las disposiciones nacionales se interpreten de manera congruente con los estándares internacionales de derechos humanos (Pisarello, 2009).

Código Orgánico General de Procesos y Código Civil

Es importante hacer una distinción entre lo que establecen las dos normativas, COGEP y Código Civil, que se refieren a la capacidad, ambas en una forma distinta, pero se resalta que lo dispuesto en el COGEP es lo que va a prevalecer en esta investigación, de conformidad con la disposición final primera de la misma normativa, en donde se indica que aquello no previsto en el COGEP se suplirá en otras normas, entre esas, el Código Civil.

Entonces, este último establece que los adolescentes, en este caso pueden ejercer derecho al trabajo de conformidad a la Constitución, son incapaces de una forma parcial, no es absoluta su incapacidad, “sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos aspectos determinados por las leyes” (Código Civil, 2022, p. 206), en ese sentido existe concordancia entre normativas pues, el COGEP manifiesta “Las y los adolescentes pueden ejercer directamente aquellas acciones judiciales encaminadas al ejercicio y protección de sus derechos y garantías, conforme con la ley” (COGEP, 2023, p. 20). De esta forma, se puede interpretar que, en el ámbito procesal del derecho laboral, puedan ser partícipes del proceso en el momento que se impulse una acción judicial en esta rama que transgreda sus derechos.

Código del Trabajo

Independientemente de lo anterior, es imprescindible estudiar el Código del Trabajo ecuatoriano, haciendo un análisis profundo, se advierte que todo contrato celebrado con adolescentes que hayan cumplido quince años, debe ser escrito y obligatorio y, procesalmente, se concede al adolescente la facilidad de probar por cualquier medio, incluido el juramento deferido, una relación laboral existente, esto en caso de que no se haya celebrado un contrato escrito (Código del Trabajo, 2023).

Hay que dejar en claro que el Código de Trabajo, en su artículo 147, establece la obligatoriedad de que los empleadores que contraten adolescentes entre los quince y dieciocho años mantengan un registro especial. Este registro debe contener información esencial, como el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad del trabajador, la naturaleza de las tareas asignadas, la duración del contrato, las horas trabajadas y la remuneración percibida. Además, debe incluir una certificación que garantice que el adolescente ha cumplido o está cumpliendo con su educación básica, en concordancia con los principios de protección de los derechos fundamentales de niñas, niños y adolescentes (Código de Trabajo, 2023). Este requisito no solo asegura un control

administrativo sobre las relaciones laborales con menores de edad, sino que también refuerza la vigilancia del cumplimiento de las garantías legales y constitucionales para este grupo vulnerable.

Asimismo, el artículo determina que una copia de dicho registro debe ser enviada a la Dirección Regional del Trabajo, permitiendo a esta autoridad verificar la veracidad de los datos mediante pruebas que considere necesarias. Este mecanismo de comunicación no solo busca fiscalizar el cumplimiento de las normativas, sino también alimentar un registro regional de adolescentes que trabajan, el cual es remitido periódicamente a los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia. Esta articulación institucional evidencia un esfuerzo por monitorear las condiciones laborales de los adolescentes y garantizar que estas se ajusten a las disposiciones legales, promoviendo la protección integral de sus derechos laborales y educativos.

Reforzando lo manifestado, el artículo 35 *ibidem*, es claro al especificar que los adolescentes antes de cumplir los 18 años, son capaces legalmente para celebrar un contrato sin requerir de autorización alguna, es decir, tienen capacidad jurídica para suscribir un contrato de trabajo y son capaces procesalmente para intervenir en un proceso judicial como actor o como demandado (Código del Trabajo, 2023).

En lo procesal, el artículo 622 del Código del Trabajo otorga a los adolescentes la posibilidad de ejercer acciones judiciales para reclamar sus derechos laborales, ya sea como demandantes o demandados, garantizando así su acceso a la justicia laboral. Esta normativa, además, establece que los adolescentes pueden probar la existencia de una relación laboral mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho, incluido el juramento deferido (Código del Trabajo, 2023). Esta disposición responde a la necesidad de proteger a los adolescentes frente a situaciones de informalidad laboral, considerando que en muchos casos las relaciones laborales no son formalizadas mediante contratos escritos, pese a ser obligatorios.

En todo lo demás en cuanto a procedimiento, el Código del Trabajo especifica que las autoridades judiciales deberán remitirse a lo establecido en el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, sean procesos, sanciones, multas y demás. En esta normativa hay bastante referencia a las prohibiciones de trabajos que no pueden desempeñar los adolescentes, sin embargo, esta investigación no analizará un tema que no compete discutir.

Código de la Niñez y Adolescencia

Al tener que estudiar la parte procedimental, el Código del Trabajo envía al investigador a indagar dentro del Código de la Niñez y Adolescencia (CONA), el artículo 15 de esta ley le da la titularidad de sus derechos y garantías a los niños, niñas y adolescentes en aquellos casos específicos de su edad (CONA, 2023), este hecho es importante para el presente estudio pues, como se ha mencionado en acápites previos, los adolescentes tienen la facultad de ejercer acciones judiciales cuando sientan que sus derechos están siendo perjudicados.

El artículo 82 *ibidem*, nuevamente recalca en que la edad mínima para trabajar es de 15 años para cualquier tipo de trabajo. Según la Primera Encuesta Nacional de Trabajo Infantil realizada por el INEC en el año 2012, el total de tasa de trabajo infantil de los niños/as y adolescentes de 5 a 17 años de edad fue del 8,56%, y de esto, el trabajo infantil de todos los adolescentes de 15 a 17 años representó el 15,7%.

El CONA es específico al introducir el goce de los derechos laborales y sociales para los adolescentes que mantengan una relación laboral de dependencia, el artículo 89 se asegura de que estos reciban todos los beneficios y derechos que por ley se encuentran establecidos, más adelante se le otorga ciertos derechos y beneficios de protección, acceso y exenciones a los adolescentes que trabajen por cuenta propia (CONA, 2023).

Por último, artículo 94 y 95 del CONA establecen las medidas protección y sanciones que se aplican en caso de transgredir los derechos

al trabajo de los adolescentes. Empezando por las medidas de protección que se encuentran totalmente a favor de proteger los derechos laborales de los adolescentes y, de aquellos niños y niñas que, de una u otra forma, pueden ser explotados laboralmente, estas medidas son:

Separar al niño/a y adolescente de la actividad laboral;

Insertar al niño/a y adolescente en un programa de protección;

Separación del medio familiar del niño/a y adolescente o agresor, de acuerdo con el caso.

Con respecto a las sanciones, estas son aplicables referentemente al trabajo y, nuevamente, se toma en consideración a los niños, niñas y adolescentes que pueden ser explotados de forma laboral, las sanciones son las siguientes:

Amonestación a progenitores, encargados, y empleadores de los niños, niñas y adolescentes;

Multa de trescientos cincuenta dólares americanos (\$350.00 USD) a los progenitores o responsables;

Multa de doscientos a mil dólares americanos (\$200.00 a 1,000.00 USD) al empleador;

Clausura del establecimiento donde se realizó la infracción laboral, esto en caso de que reincida.

Cualesquiera de estas sanciones, una o más, pueden ser aplicadas. Se puede interpretar que la sanción del numeral 1, es una de características verbales, a pesar de que no esté explícito, las demás son sanciones pecuniarias, por lo que esta amonestación puede ser verbal o escrita.

Con relación al procedimiento laboral, esta normativa no estima absolutamente nada sobre la forma de proceder de un adolescente en cuanto a su capacidad y legitimidad dentro del

proceso. Entonces, se interpretaría que al igual que cualquier otro actor, asumiría las mismas acciones en los procesos judiciales tal y como está estipulado en la normativa jurídica procesal del Ecuador (COGEP). No obstante, hay que ser precavido con aquello pues, los derechos de los adolescentes siendo parte de un grupo de atención prioritaria que mantiene derechos inherentes, interdependientes, intransigibles, irrenunciables, etc., deben de tener una forma específica de proceder porque no pueden ser tratados igual que un actor mayor de edad, entonces para los procesos laborales, debe existir una forma procedimental específica para adolescentes.

Metodología

Según Pérez et al. (2020), el método deductivo es una demostración de una afirmación real pero que no genera nuevos conocimientos, en el caso que compete a la investigación concurre la necesidad de utilizar este método pues, el estudio técnico bibliográfico/documental a realizarse con un alcance exploratorio y descriptivo de enfoque cualitativo, pretende analizar cuál es la capacidad y legitimidad para participar en un proceso laboral que tienen los adolescentes según el ordenamiento jurídico ecuatoriano, no se busca resolver un misterio o en tal caso, dar una solución o crear un nuevo paradigma legal.

Resultados

La información proporcionada en el desarrollo de esta investigación hace evidente la existencia de un vacío legal en el procedimiento procesal laboral para adolescentes entre 15 a 17 años que mantienen una relación de trabajo en Ecuador. Este vacío se refiere a la carencia de suficientes disposiciones legales específicas que regulen de manera adecuada la participación de los adolescentes en procesos laborales, aquí se toma en cuenta la condición particular que estos poseen al ser trabajadores en formación. A partir de esto surge una necesidad de reformas legislativas que aborden este vacío legal y aseguren una efectiva protección de los derechos de los adolescentes trabajadores en el contexto laboral ecuatoriano.

Así, se han encontrado las siguientes premisas que serán expuestas en el apartado de discusión:

La protección de los derechos del trabajador adolescente. Al existir un escaso marco normativo que asegure la capacidad y legitimidad de los adolescentes en un proceso laboral, corresponde analizar si existe una adecuada protección para los adolescentes en este ámbito, si las leyes laborales ecuatorianas contemplan de manera suficiente las necesidades y derechos específicos de los adolescentes en el entorno laboral.

La participación de los adolescentes en procedimientos laborales. En esta premisa existen dos interrogantes: ¿Cómo deberían ser tratados los casos en los que un adolescente se ve involucrado en un procedimiento laboral? Y, ¿Existen disposiciones claras sobre la participación activa de los adolescentes en la resolución de conflictos laborales que los involucren?

Regulación del procedimiento laboral para adolescentes. Es necesario contemplar una opción de reforma legislativa o de creación de ley orgánica para la intervención de los adolescentes en un procedimiento de este tipo.

Discusión

En esta sección se plantean los desafíos significativos en cuanto a los derechos de los trabajadores adolescentes de entre 15 a 17 años, especialmente por la falta de disposiciones legales específicas que regulen su participación en los procedimientos laborales. A continuación, se despliegan las siguientes ideas a considerar una discusión:

Protección de los derechos del trabajador adolescente

La ausencia de disposiciones legales específicas que aseguren la capacidad y legitimidad de los adolescentes en el ámbito laboral ecuatoriano plantea desafíos significativos para estos jóvenes trabajadores. La falta de directrices claras sobre sus derechos

y obligaciones en un contexto laboral específico crea un vacío legal que puede dar lugar a explotación y vulneración de derechos. Casos concretos evidencian situaciones donde la ausencia de marcos legales específicos ha dejado desprotegidos a los trabajadores adolescentes, exponiéndolos a condiciones laborales precarias y sin mecanismos adecuados para resolver disputas laborales.

Las leyes laborales ecuatorianas, si bien contienen disposiciones generales para proteger a los trabajadores, carecen de enfoques específicos destinados a las necesidades y derechos particulares de los adolescentes. La falta de acciones afirmativas hacia este grupo de atención prioritaria deja lagunas en la protección jurídica. Por ejemplo, la normativa actual podría no abordar adecuadamente cuestiones cruciales como la seguridad en el lugar de trabajo y la interacción de las responsabilidades laborales con la educación formal. Este vacío deja a los adolescentes en una posición de desventaja y pone en peligro su bienestar y desarrollo integral.

La identificación y protección de los derechos de los trabajadores adolescentes deben ser un componente esencial de cualquier marco legal laboral. Actualmente, las leyes existentes reconocen algunos derechos, pero estos pueden no ser suficientes para salvaguardar completamente los intereses de los adolescentes en el trabajo. Es fundamental considerar la naturaleza única de esta etapa de la vida, donde la educación y el desarrollo personal son cruciales. Además, la asignación de responsabilidades y obligaciones tanto a los empleadores como a los adolescentes debe ser clara y equitativa, garantizando así una relación laboral justa y respetuosa.

Ante la insuficiencia de la protección legal actual, se vuelve imperativo considerar reformas que aborden específicamente las necesidades de los trabajadores adolescentes. Estas reformas podrían incluir disposiciones detalladas sobre las condiciones de trabajo, la limitación de horas laborales, la prohibición de trabajos peligrosos, y la promoción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la educación. Al mirar ejemplos de otras jurisdicciones que han implementado

medidas efectivas para proteger a los trabajadores adolescentes, Ecuador puede extraer lecciones valiosas y adaptarlas a su contexto único.

El papel del Estado y sus instituciones en la supervisión y aplicación de las leyes laborales adquiere una importancia crucial en el contexto de la protección de los derechos del trabajador adolescente. La falta de disposiciones específicas podría traducirse en una supervisión ineficiente y en una ejecución laxa de las normativas existentes. Un enfoque proactivo del Estado es esencial para garantizar que los empleadores cumplan con las leyes laborales y que los adolescentes no sean objeto de abusos. Fortalecer los mecanismos de supervisión y establecer sanciones efectivas para aquellos que violan los derechos de los trabajadores adolescentes se vuelve esencial para crear un entorno laboral seguro y justo.

La evaluación de las leyes laborales ecuatorianas para proteger a los trabajadores adolescentes debe también considerar su alineación con los estándares internacionales. Los tratados y convenciones internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proporcionan directrices fundamentales para la protección de los derechos laborales a nivel global. Ecuador, como miembro de la comunidad internacional, debería revisar y ajustar sus leyes laborales para garantizar que estén en concordancia con estas normativas. Esto no solo fortalecerá la posición de Ecuador en el ámbito laboral internacional, sino que también contribuirá a mejorar la protección y el bienestar de los trabajadores adolescentes.

La protección de los derechos del trabajador adolescente no solo se limita a cuestiones legales y laborales, sino que también debe integrar enfoques educativos. Es esencial promover programas que fomenten la educación sobre los derechos laborales y la importancia de un entorno de trabajo seguro. La inclusión de módulos educativos en el sistema escolar que aborden temas como la conciencia laboral, la negociación colectiva y la resolución de conflictos en el lugar de trabajo puede empoderar a los adolescentes y prepararlos para enfrentar

situaciones laborales de manera informada y segura. La sinergia entre la educación formal y la formación en el lugar de trabajo es clave para cultivar una nueva generación de trabajadores conscientes de sus derechos y responsabilidades.

Participación de los adolescentes en procedimientos laborales

La participación de los adolescentes en procedimientos laborales plantea interrogantes fundamentales sobre cómo se aborda legalmente su involucramiento en situaciones conflictivas en el ámbito laboral. Esta dimensión requiere una cuidadosa consideración, ya que los adolescentes, al carecer de experiencia y conocimiento completo de sus derechos, pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad. Este párrafo introductorio establecerá la importancia de examinar la forma en que los procedimientos laborales incorporan a los adolescentes y si existen disposiciones que respalden su participación.

En el contexto de los procedimientos laborales, la protección legal de los adolescentes debe ser una prioridad. Los casos en los que un adolescente se ve involucrado en disputas laborales requieren un tratamiento especializado que tenga en cuenta su edad, experiencia y el entorno laboral en el que se desenvuelven. La legislación debería establecer protocolos que aseguren que los adolescentes tengan acceso a representación legal adecuada y, al mismo tiempo, considerar medidas que eviten su explotación o intimidación durante el proceso.

La falta de disposiciones claras sobre la participación activa de los adolescentes en la resolución de conflictos laborales crea un vacío que puede comprometer su capacidad para expresar sus inquietudes y defender sus derechos de manera efectiva. Es esencial establecer normativas específicas que promuevan y respalden la participación activa de los adolescentes en estos procedimientos, asegurando que se les otorgue un espacio adecuado para expresar sus opiniones y preocupaciones.

La participación de los adolescentes en procedimientos laborales también debe incluir salvaguardas para garantizar su confidencialidad y protección. La exposición de un adolescente durante un proceso puede tener consecuencias emocionales y sociales significativas. Por lo tanto, las disposiciones legales deben asegurar que el proceso respete la privacidad del adolescente y evite cualquier forma de represalia o estigmatización.

En casos donde la participación activa de los adolescentes es crucial, los representantes legales y asesores desempeñan un papel fundamental. La legislación debería reconocer la importancia de estos profesionales en la protección de los derechos de los adolescentes, asegurando que estén debidamente capacitados para comprender las necesidades particulares de esta población y abogar por sus intereses de manera efectiva.

Además de contar con representación legal, la legislación debería fomentar programas educativos que empoderen a los adolescentes para comprender y participar plenamente en los procedimientos laborales. Proporcionar información clara sobre sus derechos y responsabilidades, así como instrucción sobre cómo participar de manera efectiva en la resolución de disputas, contribuirá a nivelar el terreno de juego y permitirá que los adolescentes sean actores más informados y activos en el proceso.

El desarrollo de disposiciones legales sobre la participación de los adolescentes en procedimientos laborales debe ser un proceso dinámico y sujeto a evaluación continua. La legislación debe evolucionar para abordar nuevas realidades y desafíos. Establecer mecanismos de revisión periódica y fomentar la retroalimentación de los propios adolescentes y sus representantes legales contribuirá a mantener un marco legal actualizado y sensible a sus necesidades cambiantes.

Regulación de la intervención de adolescentes en los procedimientos laborales judiciales

Para esto se pueden discutir varias ideas que promuevan la solución en esta situación específica, por ello se podría implementar lo siguiente:

Creación de un Marco Legal Específico

Una opción clave para la regulación del procedimiento laboral para adolescentes podría ser la creación de una ley orgánica que aborde de manera exclusiva los derechos, obligaciones y participación de los adolescentes en el ámbito laboral. Esta legislación especial podría detallar disposiciones específicas sobre cómo se deben llevar a cabo los procedimientos laborales que involucran a adolescentes, considerando su edad, nivel de madurez y la necesidad de garantizar su desarrollo integral.

Definición de Protocolos Específicos

La regulación podría incluir la definición de protocolos específicos para la intervención de los adolescentes en procedimientos laborales. Estos protocolos podrían abordar aspectos como la representación legal, la confidencialidad, la duración de las audiencias, y el tratamiento adecuado durante el proceso. Establecer directrices claras y específicas aseguraría un enfoque consistente y sensible a las necesidades particulares de los adolescentes en situaciones laborales conflictivas.

Garantía de Participación Activa

La legislación podría enfatizar la importancia de la participación activa de los adolescentes en los procedimientos laborales, reconociendo su capacidad para expresar sus opiniones y defender sus derechos. Esto podría incluir disposiciones que aseguren que se les brinde un espacio adecuado para expresarse, se les tome en cuenta en la toma de decisiones y se promueva su participación efectiva, ya sea directamente o a través de representantes legales capacitados en asuntos específicos relacionados con su condición.

Protección de la Privacidad y No Discriminación

Una regulación exhaustiva debe abordar la protección de la privacidad de los adolescentes involucrados en procedimientos laborales. Establecer medidas para prevenir la discriminación y el estigma asociados con la participación en tales procesos es crucial. La legislación podría incluir disposiciones que prohíban la divulgación de información personal, protegiendo así la identidad de los adolescentes y evitando posibles repercusiones negativas en su vida cotidiana.

Formación Especializada para Actores Involucrados

Otra consideración importante sería la implementación de programas de formación especializada para jueces, abogados y otros actores involucrados en procedimientos laborales que incluyan a adolescentes. Esta capacitación garantizaría que los profesionales del sistema legal comprendan las particularidades de trabajar con adolescentes y estén equipados para abordar sus necesidades de manera efectiva, respetuosa y justa.

Evaluación Periódica y Actualización de la Legislación

La regulación propuesta debería incluir disposiciones que permitan una evaluación periódica y actualización de la legislación. Los cambios en la sociedad, la educación y las prácticas laborales pueden requerir ajustes en la regulación para garantizar que continúe siendo relevante y eficaz. Establecer un mecanismo para revisar y actualizar la legislación aseguraría su adaptabilidad a las necesidades cambiantes de los adolescentes en el entorno laboral.

Fomento de la Cooperación Interinstitucional

La legislación podría promover la colaboración entre diferentes instituciones, como el sistema legal, instituciones educativas y organismos de derechos humanos, para garantizar una implementación efectiva y coherente de las disposiciones establecidas.

Fomentar la cooperación interinstitucional fortalecería la protección de los adolescentes y facilitaría la creación de un entorno laboral más seguro y justo para este grupo demográfico.

Conclusiones

Dentro de esta investigación se ha identificado que la capacidad y legitimidad procesal como fundamento jurídico para que un adolescente pueda entablar un proceso judicial laboral y sea parte activa de este, está basado en la normativa jurídica ecuatoriana de una forma implícita, en un principio por la Constitución como preceptos generales, y luego por normativas como el CONA, el COGEP y el Código de Trabajo que establecen cuestiones al respecto de la capacidad y legitimidad y sin embargo, existe mucha amplitud en la forma de prescribir el fundamento jurídico que a su vez crea un vacío legal del cual se pueden sujetar para no dar paso a que el adolescente puede ejercer sus derechos.

En conclusión, la protección de los derechos del trabajador adolescente en el contexto del procedimiento laboral ecuatoriano es un desafío que requiere una atención especializada y medidas concretas. La falta de disposiciones legales específicas para los adolescentes en este ámbito deja un vacío que puede conducir a la vulneración de sus derechos y a situaciones de explotación. La creación de un marco legal especializado se presenta como una opción clave para abordar esta problemática, proporcionando directrices específicas que consideren la edad, la madurez y las necesidades particulares de los adolescentes.

En este marco, es esencial definir protocolos detallados que guíen la intervención de los adolescentes en procedimientos laborales. Estos protocolos deben asegurar la participación activa de los jóvenes, garantizando representación legal adecuada, confidencialidad y protección contra cualquier forma de discriminación. Además, la regulación propuesta debería incluir la implementación de programas de formación especializada para los actores involucrados, promoviendo un entendimiento profundo de las

necesidades específicas de los adolescentes en situaciones laborales conflictivas.

La protección de la privacidad y la no discriminación son aspectos fundamentales que deben ser abordados en la regulación. La confidencialidad durante el proceso y la prohibición de la divulgación de información personal son elementos clave para salvaguardar la identidad y la integridad de los adolescentes. Asimismo, la creación de un entorno de cooperación interinstitucional entre el sistema legal, las instituciones educativas y organismos de derechos humanos es crucial para una implementación efectiva y coherente de la regulación, asegurando una protección integral de los derechos de los adolescentes en el entorno laboral.

Finalmente, la regulación propuesta debe ser dinámica y sujeta a evaluación continua. Un mecanismo que permita revisar y actualizar la legislación garantizará su relevancia y eficacia a lo largo del tiempo, adaptándose a los cambios en la sociedad, la educación y las prácticas laborales. En conjunto, estas medidas contribuirán a la creación de un marco legal robusto y sensible que asegure la protección integral de los adolescentes involucrados en procedimientos laborales en Ecuador.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Tapia, M., Cadena Trujillo, J., Chuga Quema, R., & Chulde Narváez, M. (2021). El trabajo de niños, niñas y adolescentes en Ecuador. *Revista Conrado*, 17(83), 382-390. https://www.researchgate.net/publication/366368478_El_trabajo_de_ninos_ninas_y_adolescentes_en_Ecuador
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2003). Código de la Niñez y Adolescencia. Registro Oficial No. 737 de 03 de enero de 2003, última reforma: Suplemento del Registro Oficial 279, del 29 de marzo de 2023.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código Civil. Registro Oficial Suplemento 46 de 24 de junio de 2005, última reforma: edición constitucional del Registro Oficial 15, del 14 de marzo de 2022.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005, última reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, del 12 de mayo de 2023.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, última reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, del 25 de enero de 2021.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Suplemento del Registro Oficial No. 506 de 22 de mayo de 2015, última reforma: Suplemento del Registro Oficial 303, del 04 de mayo de 2023.
- Cascante, L. (2000). Capacidades y legitimaciones en el proceso civil. Universidad San Francisco de Quito, *IURIS DICTIO, Sección jurisprudencia*, pp. 153-159. <https://doi.org/10.18272/iu.v1i2.538>
- Rojas, A. (2021). Aportes al derecho a la protección del trabajo en adolescentes entre 15 y 17 años en Ecuador. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, No. 16, pp. 95-105. <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/view/856/745>
- Perez, R., Seca, M., & Perez, L. (2020). Metodología de la investigación científica. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>
- Pisarello, G. (2009). El bloque de constitucionalidad: un análisis desde la teoría del derecho y el constitucionalismo transformador. Trotta.
- Torres, A. y Barragán, J. (2022). Los adolescentes frente a sus derechos laborales en el Ecuador, en tiempos de pandemia – Covid 19. *Digital Publisher*, vol. 7(3), pp. 360-371. DOI: doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1157