



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

Escuela de Derecho.

**“DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MUJERES, NIÑOS, NIÑAS Y
ADOLESCENTES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**

*Monografía Previa a la obtención del Título de:
Abogado de los Tribunales de Justicia de la
República y Licenciado en Ciencias Políticas y
Sociales.*

AUTOR:

Marco Johnny Orellana Ordoñez

DIRECTOR:

Dra. Maria Augusta Barzallo Seade

Cuenca – Ecuador

2015



RESUMEN.

El presente estudio tiene como objetivo establecer y analizar el alcance de la protección del trabajo de las mujeres, niños, niñas y adolescentes en la legislación Ecuatoriana considerando dicha protección como uno de los urgentes y principales deberes del estado, partiendo del principio de no discriminar en razón del sexo, edad, en materia de trabajo o de seguridad social. Uno de los temas más interesantes de explorar es el referido a la situación laboral de las mujeres y los menores, en términos de ocupación, participación, empleabilidad, y sin lugar a dudas la discriminación en sectores en los que se han podido incorporar, su participación en el mercado del trabajo tiene un impacto diferente al de los hombres, en tanto que surgen nudos críticos que se relacionan a la incorporación en los espacios públicos, la doble jornada de trabajo, que conjuga lo doméstico con lo laboral, y las invalorable actividades de las mujeres, y en el caso de los menores la educación con lo laboral, dejando de lado actividades propias de su edad, quedando como un deber primordial del Estado su protección, erradicación del trabajo infantil, y sobre todo la no discriminación laboral por razones de sexo en vista que la incorporación de la mujer al trabajo es cada vez mayor, el origen de la misma está ligada al hecho de que la condición femenina incide sobre las prestaciones de trabajo, fundamentalmente a causa de su maternidad, estos son aspectos fundamentales de estudiar.

Palabras Claves: Mujeres, Niños, Niñas, Adolescentes, protección, Ley, Trabajo Empleador, Remuneración, Igualdad, Estado.



ABSTRACT.

This study aims to identify and analyze the scope of labor protection of women, children and adolescents in the Ecuadorian legislation considering such protection as one of the urgent and main duties of the state, based on the principle of nondiscrimination in grounds of sex, age in work or social security. One of the most interesting topics to explore is the question of the employment situation of women and children, in terms of occupation, participation, employability, and undoubtedly discrimination in sectors that have been able to incorporate their participation in the labor market it has a different impact on men, while critical problems relating to the inclusion in public spaces, the double workday, combining the domestic with labor, and the invaluable activities arising women, and in the case of minors education with labor, ignoring age appropriate activities, staying as a primary duty of the State protection, elimination of child labor, especially the non-labor discrimination sex view that the incorporation of women to work is increasing, the origin of it is linked to the fact that women's status affects the performance of work, mainly because of her motherhood, these are fundamental aspects of study .

Keywords: Women, Children, Adolescents, protection Law, Labor Employer, compensation, Equality State.



Contenido

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTO.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I.....	13
1.1.- EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES.....	13
1. 2.- CONCEPTO DE TRABAJO, TRABAJADOR, EMPLEADOR, REMUNERACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.....	19
1.2.1 CONCEPTO DE TRABAJO.....	19
1.2.2 CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	20
1.2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	20
1.2.4 CONCEPTO DE EMPLEADOR.....	21
1.2.5 CONCEPTO DE REMUNERACIÓN.....	22
1.2.6 CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.....	22
CAPITULO II.....	24
ANÁLISIS DE LAS NORMAS ACERCA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES, NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, CÓDIGO DE TRABAJO Y CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.....	24
2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	24
2.2. CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO.....	30
2.3. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.....	45
CAPITULO III.....	55
IMPACTO CIENTÍFICO.....	55
3.1.- IMPACTO CIENTÍFICO.....	55
3.2.- RAZONES INVOCADAS PARA LA PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES Y MENORES QUE TRABAJAN.....	57
CONCLUSIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	62



Universidad de Cuenca

Cláusula de derecho de autor.

Marco Johnny Orellana Ordoñez, autor de la monografía “**DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MUJERES, NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**”, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, Julio del 2015.

Marco Johnny Orellana Ordoñez.

C.I 0105930648



Universidad de Cuenca

Cláusula de propiedad intelectual.

Marco Johnny Orellana Ordoñez, autor de la monografía **“DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MUJERES, NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, Julio del 2015.

Marco Johnny Orellana Ordoñez.

C.I 0105930648



DEDICATORIA.

Quiero dedicar este trabajo a Dios, por permitirme llegar hasta esta etapa de mi vida y guiarme por el camino correcto, por darme fuerzas para seguir adelante sin desmayar a pesar de los problemas, afrontando las adversidades de la vida sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

Con todo mi cariño y mi amor a mis Padres, que me han dado la existencia, y en ella la capacidad de superarme, enseñándome lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida, forjando en mí, la persona que ahora soy.



AGRADECIMIENTO.

Mil gracias de corazón a mi Directora, la Jurista Dra. María Augusta Barzallo Seade, por su paciencia, dedicación, motivación y criterio, quién con sus conocimientos y su experiencia hemos logrado culminar con éxito el presente estudio.

A mis maestros que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas.

Ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.



“DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MUJERES, NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”.

INTRODUCCIÓN.

La legislación laboral, con el sentido jurídico y social que hoy estudiamos, surgió precisamente para la protección de los más afectados por las nuevas formas y prácticas del trabajo en la industria en proceso de desarrollo, es decir las mujeres y los niños, impidiéndoles realizar trabajos pesados o cumplir jornadas agotadoras sin consecuencias nocivas para su salud.

Veremos a lo largo del estudio que uno de los temas más interesantes de explorar es el de la situación laboral de las mujeres y los menores, en términos de ocupación, participación, empleabilidad, y sin lugar a dudas la discriminación en sectores en los que se han podido insertar, de tal manera que el principio de no discriminar en razón del sexo todavía queda afectado en materia de trabajo o de seguridad social.

A mi criterio, la igualdad de género es fundamental para la realización de los derechos humanos de todas las personas, pero hoy en día, aún persisten en muchos de los rincones del mundo, puesto que la mujer es víctima de varios tipos de discriminación, tal como la discriminación salarial que básicamente consiste en que los hombres ganan un salario mayor al de las mujeres, así la mujer tenga el mismo rol del hombre en la empresa, y su desempeño y eficacia haya sido el mismo.

También se puede afirmar, en base a estudios y estadísticas realizadas que, existe la discriminación en el empleo en la que muchas de las mujeres son contratadas por un tiempo determinado, es decir “temporalmente”, lo que hace que en tiempos de crisis estas sean las más vulnerables en la empresa.

Por otro lado, la mayoría de empresarios, por lo general tienen la errónea idea de que las mujeres no están bien instruidas para desarrollar determinado trabajo, ya que consideran que su nivel de estudios realizados es bajo y por lo tanto



sus calificaciones lo reflejan a la hora de pensar en empleos que exijan alta productividad.

La discriminación ocupacional, esto quiere decir, que las mujeres son limitadas a empleos de baja categoría, y con un salario escaso, a pesar de que la Ley exige que se pague equitativamente tanto al hombre como a la mujer, por igual jornada, condiciones de eficacia e igual trabajo, pero no siempre se cumple, por lo tanto en algunos casos las mismas no podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas.

También haremos referencia a la discriminación de la adquisición de capital humano, esto es, el acceso a los medios de capacitación en la empresa, la riqueza que puede llegar a tener una fábrica con relación a la capacitación de sus trabajadores, restricción a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que prestan las empresas al contratar a una persona, sin embargo el ordenamiento jurídico internacional de los derechos humanos prohíbe la discriminación por motivos de sexo y contempla garantías para que los hombres y las mujeres puedan disfrutar en condiciones de igualdad sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Sin embargo, son también muchas las mujeres que en la vida real ocupan puestos jerárquicamente superiores al de los hombres, cumpliendo brillantemente las más variadas y difíciles actividades, en las que actúan con éxito evidente, como directoras de grupos numerosos en los que la mayoría intervienen hombres.

Mientras la mujer da pasos agigantados para su inclusión en la productividad y se prepara intelectualmente acudiendo y en un número más alto que el hombre, a las universidades y centros educativos formales e informales, sigue colocada en el renglón inferior en cuanto a género se refiere, cuando el sistema jurídico al efecto implementa respuestas particulares a situaciones en que sólo pueden hallarse las mujeres.

Su participación en el mercado del trabajo tiene un impacto diferente al de los hombres, en tanto que surgen nudos críticos que se relacionan a la incorporación en los espacios públicos, la doble jornada de trabajo, que conjuga lo doméstico con lo laboral, y la invisibilización de las actividades de las mujeres, y en



el caso de los menores la educación con lo laboral, dejando de lado actividades propias de su edad, quedando como un deber primordial del Estado Constitucional de Derechos garantizar su protección, la erradicación del trabajo infantil, y sobre todo la no discriminación laboral por razones de sexo en vista que la incorporación de la mujer al trabajo es cada vez mayor, el origen de la misma está ligada al hecho de que la condición femenina incide sobre las prestaciones de trabajo, fundamentalmente a causa de su maternidad y sus derivaciones, es decir, que pasa con el contrato de trabajo, la remuneración y el tiempo de prohibición legal para trabajar, antes y después del parto, estos son aspectos fundamentales que estudiaremos en el desarrollo de este trabajo.

Del mismo modo resulta innegable la importancia de tratar en este estudio, el tema de los menores que trabajan, puesto que son muchos los miles de niños que en contra de la prohibiciones de la Ley, deambulan por las calle vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como limpiadores de calzado y aprendiendo los múltiples vicios de la calle a que están expuestos, y son también muchos empleados en talleres, en negocios y oficinas, de manera que en razón de su edad, este sector de la población sufre diversas violaciones a sus derechos humanos, como la negación o restricción a su derecho a la educación, explotación laboral infantil, e incluso con fines sexuales, trata de personas, maltrato físico, emocional y psicológico; abuso sexual, en este sentido, hay que tener muy en cuenta que las niñas, y las adolescentes que trabajan sufren una doble discriminación, tanto por la edad y también por género.

Esto porque la familia en general carece de las condiciones necesarias de subsistencia y hace que los niños y los jóvenes trabajen para mantener la economía familiar, esta situación solo puede resolverse con una decidida voluntad estatal de desarrollar a la nación y proteger a la familia, algunos niños y adolescentes trabajan por acompañar a sus amigos, sus ganancias son utilizadas para cubrir sus propias necesidades, pero por el gusto de manejar dinero se van quedando mayor tiempo en las calles, adaptándose a las vivencias de la calle, y muchas veces por negligencia e irresponsabilidad de sus padres, atentando contra los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes.



Es por esto que los niños y adolescentes adquieren la capacidad jurídica laboral cuando han cumplido los quince años de edad, pero con algunas limitaciones, caso contrario queda absolutamente prohibido para los menores de quince años emprender en el ámbito laboral.

Esta protección, fundada en su origen en consideraciones de carácter higiénico y de peligrosidad para las mujeres y los menores que trabajan, ha contado en el tiempo, en su apoyo, con los nuevos conceptos políticos sociales que, dirigidos a las masas obreras, estos pretenden aspirar a mejores condiciones de vida, que originaron en los gobiernos la intervención en favor de los más débiles o más afectados por las condiciones de trabajo.

Así mismo una concepción típicamente eugenésica valoró adecuadamente la repercusión del trabajo excesivo en el desarrollo y en las generaciones futuras , con sus lógicas consecuencias comunitarias, sin perjuicio de ello no puede negarse , tampoco, que contribuyeron a estas reformas los propios trabajadores adultos y varones, con un ánimo defensivo y un propósito anticompetitivo, procurándose mayores posibilidades ocupacionales en tal forma.¹

Las normas que hoy constituyen el caudal de la Legislación Laboral de las mujeres y los menores tienen un sentido social, fundado en una concepción funcional, que atribuye a cada habitante de la comunidad de un Estado, según su edad, sexo y circunstancias, una actividad específica, como sustancial necesidad para la convivencia y la armonía en las relaciones sociales, y la pretendida inferioridad de la mujer, es un perjuicio y un mito que pertenecen a un pasado que esta ya olvidado.

¹ Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 226). Heliasta.



CAPITULO I

1.1.- EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES.

Los Derechos Laborales de las Mujeres, Niños, Niñas y Adolescentes, es un contenido que debe ser estudiado con mucha atención y detalle en cuanto a todo el Marco Jurídico establecido en nuestro país, el cual tiene como función fundamental proteger los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, y es de vital importancia, conocer y saber cuáles son los Derechos que debemos de Proteger, los cuales están establecidos en cada una de las leyes creadas para tal fin

Si efectivamente puede afirmarse que quienes actualmente han alcanzado la edad para trabajar viven en un mundo completamente diferente, en importantes aspectos, del que vivieron las generaciones pasadas, y que las mujeres que trabajan, como cima de sus conquistas, pretenden por extraña paradoja, su igualdad con el hombre, ello ha ocurrido paulatinamente con particular adaptación a las circunstancias de evolución y desenvolvimiento económico y cultural del país donde se desarrollan las tareas.²

Será preciso en este proyecto de investigación distinguir, entre el desarrollo de las actividades urbanas de las rurales, pues en estas últimas aún subsisten condiciones muy desfavorables, particularmente en la agricultura, pues es indiscutible que por razones de índole económico las mujeres y los menores tienen que trabajar en familia para poder subsistir.

En el caso de los menores hasta dejar de hacer actividades propias de su edad, tal es el caso de jugar, estudiar, realizar actividades que le permitan desarrollarse en óptimas condiciones para afrontar su vida adulta.

Considero que son múltiples circunstancias las que contribuyen todavía a efecto, como los bajos niveles de ingreso económico en la agricultura, pues se trabaja en condiciones limitadas y rudimentarias de explotación, las pocas posibilidades de instrucción y la dificultad de un control o inspecciones efectivas.

² Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 227). Heliasta.



Sin embargo debe esperarse la generalización en todos los ámbitos de las normas protectoras y esencialmente formativas y capacitatorias, que hoy se aprecian en los países más industrializados y, además, que dicha protección se arbitre en forma tal que no se transforme en perjudicial en otros aspectos, precisamente para quienes se pretende amparar, aquel fin persiguen precisamente en el orden internacional los programas básicos para promover desarrollos económico-sociales, aumentar la productividad, conseguir niveles más elevados de competencia profesional y, en especial, mejores condiciones de vida de todas las familias.³

Particularmente el trabajo de las mujeres se ha ido modificando en cuanto a su capacidad y desarrollo a lo largo de los tiempos, siendo que en la prehistoria hombres y mujeres desempeñaban el trabajo de la caza, por ejemplo, de manera similar, ya con el surgimiento de la agricultura, tal trabajo quedo en cabeza de los hombres, delegando a la mujer a las actividades domésticas

Con el desarrollo del comercio en centros urbanos, las mujeres comenzaron a ejercer la venta o intercambio en estos centros, pero con el tiempo se pudo comprobar que las mujeres han desarrollado las mismas capacidades para ejercer las labores que comúnmente desarrollan los hombres y las han ejercido con dignidad y eficacia, todo ello sin descuidar la crianza de los hijos y la actividad doméstica, de igual modo aún no se ha alcanzado una igualdad estadística calculada mundialmente referente a la jerarquía de las labores desarrolladas por la mujer o referente al monto de las remuneraciones.

La primitiva legislación protectora de las mujeres y los menores se originó en aquellos países donde la industria tomo mayor desenvolvimiento, ya que fue con el advenimiento de estas actividades cuando se apreció una forma de trabajo con circunstancias y modalidades muy distintas de las que pudieron tener sus ocupaciones anteriores, ello explica también como en estos Estados, antes que en otros, se estimó necesario establecer jurídicamente diversas medidas tendientes a

³ Martínez, J. (1960). Situación de la Trabajadora en la Ley de Contrato de trabajo. En J. Martínez, *Estudio sobre Derecho Individual del Trabajo* (pág. 293). Buenos Aires: Somaré.



evitar o reducir los inconvenientes de haber sustituido, con el trabajo de los menores y de las mujeres, la mano de obra adulta.

Concretamente, esta legislación se inicia en Inglaterra, en el año 1802, aunque limitada exclusivamente a las industrias de la lana y del algodón que limitaba en 12 horas la jornada de trabajo. La Cotton Mills Act, de 1819, amplió el ámbito de aplicación de la anterior y estableció, por primera vez, el límite de edad de admisión en el trabajo, fijándolo en **nueve años**. Por su parte la COAL MINING ACT, de 1842, amplió el campo de protección de los trabajadores subterráneos, en cuyas labores equipara las mujeres con los niños, surgiendo así la primera limitación respecto de aquellas.

En Francia, en 1818, se fijó en 10 años la edad mínima de trabajo en las minas, y en 1841 se limita la jornada para los que trabajan en establecimientos industriales, con una jornada de ocho horas y después de los 12 años de edad, con prohibición de trabajo nocturno, dictándose las primeras normas de protección de las trabajadoras. En Prusia entre los años 1835-1839 se dictaron las disposiciones que limitaron el trabajo de los menores de diez horas diarias, a partir de los nueve años de edad, y con la GEWERBENDNUG, norma única para todo el Imperio, recién se introducen las disposiciones concernientes al trabajo de las mujeres.⁴

Estas contaron con las primeras normas de protección en ocasión de su maternidad con la ley federal dictada en Suiza en 1877, que fijó una reserva de empleo en tales circunstancias. Por su parte en **Latinoamérica**, corresponde a Brasil el mérito de haberse anticipado en dictar normas protectoras de trabajo de los menores, con su decreto número: 1313 en el año 1891, relativo a quienes trabajan en fábricas ubicadas en el Distrito Federal, mientras que en Argentina con la ley número: 5291 del año 1907, inició en el mismo ámbito de protección de las mujeres, prohibiendo el trabajo nocturno de las mismas y en el caso del Ecuador, el 5 de Agosto de 1938, se proclama los primeros derechos laborales-sociales, dictándose ya normas que protegían a las mujeres y los menores, esta normativa laboral regulaba temas sobre el contrato individual, duración máxima de la jornada de

⁴ Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 228). Heliasta.



trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío, este viejo código ha sido el pionero en la regulación de las relaciones obrero-patronales.

El objetivo perseguido por dichas leyes, y las que sucedieron en el tiempo, fue suprimir el trabajo de los niños, limitar la edad de admisión en el trabajo a un momento conveniente de su desarrollo, reducir su jornada de trabajo, así como determinar las condiciones físicas de su admisión, restringiendo las particularidades de trabajo que puedan afectar a los jóvenes. En particular, se evolucionó en el sentido de vincular el trabajo permitido con una posibilidad formativa, procurándose hoy la capacitación del menor, para proporcionarle una plasticidad profesional que responda a la plasticidad técnica de la industria.

En relación a las mujeres, las limitaciones se dirigieron a reducir su jornada, suprimir su trabajo nocturno, asegurarle el descanso dominical y contemplar su situación en ocasión de la maternidad.

La evolución general de la legislación social redujo prácticamente estas restricciones, y puede observarse en la actualidad que los objetivos feministas propenden, en defensa de la mujer, a sostener la necesidad de eliminar toda diferencia fundada en el sexo, con el lema de "IGUAL REMUNERACION A IGUAL TRABAJO", un tema clave en el marco de la no discriminación de la mujer es indiscutiblemente la remuneración.

Cabe advertir que no basta una declaración enfática de igualdad salarial o laboral si no se promueven condiciones prácticas para que el principio pueda realizarse sin causar autentica injusticia, ello sólo podrá lograrse con una capacitación y formación profesional de la mujer que trabaja que mejoren sus condiciones como personal calificado, de lo contrario, sólo se logrará una equiparación en mínimos salariales.

La mujer junto con los menores, fue la primera en recibir la protección de las normas laborales por los abusos que se cometían especialmente contra ellas durante la Revolución Industrial. Salarios más bajos que los de los hombres y horarios abusivos fueron los elementos comunes de aquellas épocas. Los menores y la



mujer debe ser protegida especialmente por su rol fundamental en el marco de la familia, como factor de unión e integración familiar.

Desde hace varios años se señala que es indispensable respetar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, como una ruta ineludible para lograr el desarrollo y el progreso. Sin embargo, en la época actual siguen vigentes algunas dificultades con las que la mujer se enfrenta en su integración social y laboral, ya que es restringida a un universo laboral rígido donde se ve obligada, en muchos casos, a elegir entre su familia y el trabajo.

Así, a principios de la década de los noventa, la participación laboral de las mujeres en el Ecuador se ubicaba en el 35,3%, mientras que la de los hombres alcanzaba el 64,7%.

Expertos de la talla de Mario Deveali y Mario de la Cueva, afirman, que si bien es cierto, que los empresarios frecuentemente suelen hacer prevalecer criterios de índole económicos por sobre los jurídicos, la verdad es que aquellos no legitiman la falta cometida, falta que tiene razones profundas y que guarda relación con aspectos culturales respecto de los cuales son criadas las personas en sociedades machistas como las nuestras. La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también con mucha frecuencia en el público.

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, como sabemos, eminentemente, protectora, su surgimiento histórico se debió a la lucha de los trabajadores frente a los abusos de patrones y empresarios de la época, es por eso que, tanto la mujer como los menores fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que surgían.

El derecho y, concretamente, lo que más tarde se conocerá como el derecho del trabajo reaccionó frente a jornadas excesivas, extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas, y salarios más bajos que recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraban en aquella época, dentro de este contexto de lucha surgió también el Día Internacional de la Mujer, el mismo que fue



propuesto en 1910 por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección.

La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que, con gran valor, ocupó en el año 1857 la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de Nueva York para exigir igualdad de salarios y una jornada de 10 horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes el que se prendiera fuego en la planta ocupada, con lo cual murieron las 129 obreras, por lo tanto, si de análisis histórico-jurídico se trata, el derecho laboral tiene sus primeras manifestaciones ostensibles en la protección de la situación laboral de la mujer.⁵

Como todo análisis jurídico, éste debe partir necesariamente de la Constitución Política de la República, así ésta al tratar los derechos de las personas, establece la igualdad de todas las personas que habitan en el Ecuador ante la Ley, personas que serán consideradas iguales, gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin que quepa, como válida, discriminación alguna por motivo de sexo, el Código del Trabajo garantiza en su artículo 35 la capacidad de contratación laboral de los adolescentes que han cumplido 15 años y de la mujer, la cual, sólo requiere tener capacidad civil para obligarse y, por ende, para celebrar contratos de trabajo sin necesidad de que el marido apruebe, consienta o convalide el negocio jurídico laboral.

Debemos destacar que el interés por la protección del trabajo de las mujeres y de los menores, sus límites y condiciones, han llegado a tener estado de normas Constitucionales en muchos países, a partir de la sanción de la Constitución Mexicana de 1917, que puede considerarse pionera en este sentido.

En nuestra Constitución de la República del Ecuador del año 2008 ocurre lo mismo en los artículos 43, 46#2, 66, 325, 326, 331 y 332 lo que será objeto de estudio en detalle más adelante en la presente investigación, es por ello, que resulta muy importante como futuros abogados de la República del Ecuador realizar dicha

⁵ Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 230). Heliasta.



investigación, ya que se ha convertido en un problema Jurídico - Social con incidencia a nivel local, regional, nacional y mundial.

1. 2.- CONCEPTO DE TRABAJO, TRABAJADOR, EMPLEADOR, REMUNERACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.

Es preciso que para mejor comprensión del estudio del marco jurídico relacionado a la protección de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, comenzar estableciendo las definiciones de algunas palabras claves que serán utilizadas con mucha frecuencia a lo largo de este proyecto.

1.2.1 CONCEPTO DE TRABAJO.

Diversas acepciones pueden darse a la palabra Trabajo, he aquí algunas de ellas:

Trabajo, etimológicamente, viene del Latín trabs, trabis, que significa traba, porque el trabajo es la traba del hombre. Trabajo es la profesión universal del hombre, puesto que el trabajo constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes, en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. También el trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.⁶

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua el trabajo es todo esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital, es una Ocupación retribuida.

El trabajo es un conjunto de actividades realizadas, es el esfuerzo (físico o mental) realizado por las personas, con el objetivo de alcanzar una meta, la

⁶ Cabanellas, G. (1949). Concepto del Trabajo. En G. Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral* (pág.179). Bueno Aires: El Grafico.



producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, es el esfuerzo desarrollado para asegurarse ciertos beneficios económicos.⁷

1.2.2 CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Del mismo modo creo oportuno también hacer alusión al contrato individual de trabajo, que de manera efectiva lo define así nuestro código de trabajo en su art. 8, tratándolo como un acuerdo de voluntades en el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales para con el empleador, adquiriendo este la obligación de remunerar conforme a lo pactado por dicho trabajo.

*“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.*⁸

En este sentido, interviene la sola voluntad de las partes contratantes para que la relación laboral se lleve a cabo, pues de esta manera se fijarán las condiciones impuestas para las partes contratantes, adquiriendo las partes Derechos y Obligaciones a ser cumplidas a cabalidad, generándose un vínculo de subordinación y dependencia del trabajador hacia el empleador, de tal manera que la ausencia de esta subordinación, generaría que dicho acuerdo de voluntades deje de generar una relación laboral.

1.2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El código de trabajo en su art. 9 nos trae una definición de lo que sería el trabajador, de la siguiente manera:

*“Art 9.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.*⁹

⁷ Rombolá, N. D. (2007). Trabajo. En N. D. Rombolá, *Diccionario Ruiz Díaz* (pág. 900). Buenos Aires: Ruiz Díaz.

⁸ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.6)

⁹ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.9)



Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos económicamente y subordinados a otra persona, a una empresa o institución.¹⁰

La mayoría de los autores coinciden a la hora de definir lo que sería el trabajador, de manera que los elementos que caracterizan para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la relación laboral es que debe tratarse de una persona física, y que realice un trabajo, una actividad, ya sea manual, intelectual o mixta, y que dicho trabajo se realice por cuenta ajena, también será necesario que haya una relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta.

1.2.4 CONCEPTO DE EMPLEADOR.

El art. 10 del Código de Trabajo establece lo que debe entenderse por Empleador, de la siguiente manera:

“Art. 10.-La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quién se presta el servicio, se denomina empresario o empleado.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

*También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros”.*¹¹

¹⁰ Rombolá, N. D. (2007). Trabajo. En N. D. Rombolá, *Diccionario Ruiz Díaz* (pág. 900). Buenos Aires: Ruiz Díaz.

¹¹ (2010). Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.10)



Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

1.2.5 CONCEPTO DE REMUNERACIÓN.

Nuestro código de trabajo en su Art 95 nos dice lo que deberíamos entender por remuneración de los trabajadores, esto es, todo lo que el trabajador reciba en dinero en servicios o especies, a cambio del servicio prestado.

*“Art.95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio”.*¹²

De igual manera, podemos definirla como el pago que hace el empleador a cambio de la prestación de un servicio del trabajador.

Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración.¹³

1.2.6 CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

Muchos de los autores se han inclinado definiendo a la jornada de trabajo como aquella carga horaria de trabajo máxima establecida por las leyes, bien sea dentro de las veinticuatro horas del día o calculándolo por semana.

La jornada del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el

¹² (2010). Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.48)

¹³ Rombolá, N. D. (2007). Trabajo. En N. D. Rombolá, *Diccionario Ruiz Díaz* (pág. 900). Buenos Aires: Ruiz Díaz.



trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida.



CAPITULO II

ANÁLISIS DE LAS NORMAS ACERCA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES, NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, CÓDIGO DE TRABAJO Y CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

Empezaremos abordando el tema sobre la protección de las mujeres, niña, niña y adolescente analizando la Carta Fundamental, puesto que jerárquicamente es norma suprema, y en todo análisis jurídico, este debe partir necesariamente de la Constitución Política de la República.

El derecho del trabajo, que es deber fundamental del estado garantizarlo, no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer, o de los menores trabajadores, en este sentido, cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para buscar, con el máximo de libertad y sin ninguna regulación que lo impida, su puesto en la vida social, a fin de mostrar la medida en que puede servir a la sociedad y a la humanidad.

El Art. 33 establece que el Estado garantizará a todas las personas el trabajo, y remuneraciones justas, y como consecuencia de esta garantía el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, de tal modo que ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, todos los ciudadanos tenemos derecho a trabajar, siempre que el trabajo que emprendamos sea lícito.

“Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.¹⁴

¹⁴ (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.9)



Es deber del Estado como Garantista de Derechos promover los deberes y derechos de las y los adolescentes, además, es indispensable que las y los jóvenes conozcan adecuadamente cuáles son sus derechos como requisito fundamental para poder exigir su cumplimiento, en este caso, el primer empleo de los adolescentes en condiciones justas y dignas, en los espacios del poder público, lo cual no acontecía en constituciones anteriores, es una especie de declaración de buena voluntad o de preocupación del Estado por los jóvenes y por ello los incluye e incluso los convierte en sujetos de atención prioritaria del Estado.

La juventud es una expresión referida a quienes tienen una edad en la que todavía no han alcanzado una estabilidad emocional, una madurez laboral, una estabilidad económica, una posición social definida, en definitiva están construyendo un proyecto de vida que no lo han definido en razón de la falta de conocimientos o de experiencias o vivencias que la vida nos va permitiendo aprender o nos va enseñando.¹⁵

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

*El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”.*¹⁶

¹⁵ Solórzano, M. M. (s.f.). *Derechos y deberes de lo jóvenes en la nueva Constitución*. Recuperado el 16 de Marzo de 2015, de <http://medardomora-reformapolitica.blogspot.com/2009/12/deberes-y-derechos-de-los-jovenes-en-la.html>

¹⁶ (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.(pág.10)



No cabe la menor duda, que en materia laboral, las mujeres en estado de gestación, deberían tener un trato especial, en este estado, las futuras madres trabajadoras, no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Con el afán de proteger a la mujer embarazada en el trabajo, el estado debe garantizar, que no realicen trabajos peligrosos o insalubres, definiéndolos a estos, como las labores que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.¹⁷

Además, considero que es de gran importancia, que las mujeres en estado de gestación no deberían sufrir ningún tipo de discriminación, sin que sufran perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación del trabajo, así establece el Art. 43 y 332.

“Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral”.

“Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.¹⁸

¹⁷ Cueva, M. d. (1980). El Trabajo de las Mujeres. En M. d. Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (pág. 439). México: porrua S.A.

¹⁸ (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.57)



También Art. 46 nos impone ya una limitación en la edad de los adolescentes, estableciendo de esta manera la capacidad jurídico laboral para que los adolescentes puedan emprender en el trabajo, es decir las y los adolescentes que han cumplido 15 años de edad, pero sin dejar de lado su derecho a la educación, puesto que es una garantía de carácter excepcional.

Sin embargo, para el tratadista Mario de la Cueva, la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores, no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez.¹⁹

En la segunda parte del Art. 46 lo que se quiere es contribuir a los menores de quince años es que no descuiden su educación por inclinarse por el trabajo, y en segundo lugar, evitar que los empresarios abusen de su inexperiencia.

Cabe destacar que en la mayoría de los casos de los jóvenes que trabajan se debe a los altos índices de pobreza, a tal punto incluso que algunos jóvenes llegan a hacerse cargo de sus familias descuidando así actividades propias de su edad. Dicha norma también protege que los menores no sean objeto de explotación de ninguna clase.

Estos trabajadores, constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que su trabajo no impida su desarrollo físico y su preparación cultural

“Art. 46.*El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:*

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo

¹⁹ Cueva, M. d. (1980). Los menores Trabajadores. En M. d. Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (pág. 211). México: Porrúa S.A.



personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo íntegra".²⁰

De igual manera el Art. 66 protege a las mujeres, niños, niñas y adolescentes contra toda forma de violencia en el trabajo, y un aspecto muy importante que hay que tener en cuenta es el de las personas con discapacidad o que se encuentren en situación de desventaja, lo dicho es muy común hoy en día puesto que existen personas que por su condición tienen que soportar muchas desigualdades de orden laboral, para poder sustentar a sus familias, a pesar que la ley los protege, esto no llega a cumplirse a carta cabal, evidenciándose desigualdad, violencia, explotación por su vulnerabilidad, de lo dicho me permito citar el art. 66 de la Constitución Ecuatoriana.

“Art. 66.-Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

*b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual”.*²¹

Hay que señalar que la idea de que el Derecho del Trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos, de tal manera que no pueden establecerse distinciones en la fijación de condiciones de trabajo entre los

²⁰ Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.35)

²¹ Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.47)



trabajadores por motivos de sexo, al igual de que las mujeres disfrutan de los mismos Derechos y tienen las mismas Obligaciones que los hombres.

Sin lugar a dudas, la Constitución Política del Ecuador en materia Laboral, desecha en todo sentido la discriminación en razón del sexo, promulgando la igualdad de derechos tanto de hombres como de mujeres que es un tema indiscutiblemente de vital importancia en la actualidad, dejando de lado el machismo, la desigualdad, y cumpliéndose así un principio: **“IGUAL REMUNERACION A IGUAL TRABAJO”**, La Constitución establece como obligación del Estado la adopción de las medidas necesarias para que las mujeres tengan igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Al remitirnos a la Constitución de la República del Ecuador, es evidente que hay un reconocimiento de que las mujeres han sido un grupo discriminado históricamente y que ha llevado a cabo luchas sociales para la reivindicación de sus derechos discriminados, es por ello que a lo largo de su texto se consagran principios y se establecen obligaciones para el Estado y las ciudadanas y ciudadanos, con el fin de lograr una igualdad de género, así reza el Art. 331

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

*Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.*²²

Al ser el Derecho del Trabajo, un Derecho Humano, un Derecho de carácter eminentemente social, asume un rol predominante en el desarrollo de nuestro Estado, puesto que las y los ciudadanos al poseer un trabajo digno, con una remuneración justa, nos permite mejorar la calidad de vida familiar, entendiéndose a esta, como el elemento básico de la sociedad.

²² Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.155)



Es por ello que, el discernimiento de la materia de DERECHO DEL TRABAJO , es altamente significativo y su disertación se justifica plenamente, considerando que las y los estudiantes de Derecho, tienen necesariamente que tener los conocimientos que se requieren para defender con profesionalidad, con ética, los intereses de sus futuros clientes, así como también hay que considerar el hecho de que un buen componente de estudiantes mantenemos una actividad laboral a más de nuestras obligaciones académicas, por lo que se hace necesario que conozcamos el marco jurídico al momento de desempeñar nuestra actividad laboral.

2.2. CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO.

Al aborda el Código de Trabajo Ecuatoriano veremos que existe mucha relación con la Constitución Política, en lo que a la protección de mujeres, niños, niñas y adolescentes respecta, sobre todo en lo referente a la no discriminación en razón del sexo o de la edad para el trabajo.

El problema de la desigualdad de remuneraciones, y el abuso derivado de una inadecuada retribución en comparación a la del trabajador varón, constituyó uno de los aspectos especialmente contemplados en la protección de los menores y las mujeres que trabajan, tratando de superar este problema procurando una remuneración adecuada al esfuerzo, y al cumplimiento del principio de una remuneración igual por un trabajo igual.

Para muchos autores, la igualdad de la remuneración, es un tema que afecta mucho a los empleadores, pues para ellos, de manera equivocada la mujer no podría rendir en el trabajo de igual manera que el hombre, de manera que el trabajo de los hombres resulta ser un estímulo para el progreso, y el de las mujeres significa una carga para los empleadores.

En este sentido, partimos del principio de "IGUALDAD ANTE LA LEY", ninguna persona debe ser discriminada por razones de sexo, raza, religión, ni de ninguna otra naturaleza, puesto que las mujeres están expuestas en mayor grado y pueden ser explotadas más fácilmente que los hombres, por lo cual, con ese hondo sentido humano, se estableció que la remuneración debe ser igual para los hombres y las



mujeres, por lo que es fundamental tener presente en todo momento el siguiente artículo del Código de Trabajo.

*“Art.79.-Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.*²³

Por otro lado es necesario tener muy en cuenta los parámetros legales básicos para la contratación de los menores de edad, y evitar de esta forma conflictos laborales que en nada contribuye al bienestar del trabajador, creo pertinente mencionar que la ignorancia no es excusa para la transgresión de la ley.

De igual manera en líneas anteriores hicimos referencia a la edad mínima legal a la que deberán someterse los adolescentes, el trabajo de los niños se encuentra legalmente prohibido en nuestro país, y el de los jóvenes los que no han llegado a cumplir quince años de edad, en el código de trabajo, además, se establece la correspondiente sanción al empleador que viole esta Garantía Constitucional imponiéndole a pagar el doble de la remuneración, sin dejar de lado el tema de la seguridad social.

Los límites expuestos son en la práctica de relativo cumplimiento, en parte por falta de control, y, por razones derivadas de la propia extensión y dispersión de nuestro país, tal es el caso del sector rural, es casi imposible que las autoridades realicen inspecciones en estos lugares para verificar que se cumpla la ley, pues es en estos, en los que es muy común que trabajen los niños.

En muchos casos circunstancias económicas o la falta de preparación formativa de los padres originan el trabajo desde muy temprana edad y en ocupaciones inadecuadas. Sin duda, debe procurarse la vigencia de estas

²³ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.44)



disposiciones de protección, pero generando posibilidades culturales, económicas y sociales que hagan posible esa concreción.²⁴

*“Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia”.*²⁵

El art. 135 del código de trabajo, establece que el empleador tiene la obligación de dejarle libre dos horas diarias al trabajador que no ha terminado su instrucción básica, para que concurra a la escuela, personalmente creo que se deberían destinar estas dos horas diarias no solo para su instrucción básica, si no como mínimo, que también el trabajador pueda terminar su bachillerato haciendo uso de este derecho, pues de ser así, tendría luego muchas opciones de seguir estudiando y trabajando al mismo tiempo.

Además, así como como las leyes laborales protegen a los menores, no es menos cierto que también corresponde a la sociedad en general a sumarse a esta causa, hacer acto de conciencia y cuando alguna persona tenga conocimiento que se están violentando los Derechos de los menores, lo menos que se debe hacer es poner en conocimiento de las respectivas autoridades.

“Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al

²⁴ Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 240). Heliasta.

²⁵ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.61)



adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia

*Toda persona que conociere de la infracción señalada anteriormente, está en la obligación de poner en conocimiento de la autoridad respectiva”.*²⁶

Del mismo modo que se establece la capacidad legal para trabajar no podría quedar de lado también la jornada de trabajo para los adolescentes, que reitero, no podrán dejar de lado su derecho a la educación, en este sentido la jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta a la semana, así lo establece el artículo 136, esto obliga a que los patronos puedan distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones académicas.

Como puede apreciarse de lo expuesto, las limitaciones de la jornada diaria se refieren a los menores de edad que han cumplido los quince años de edad, en tanto que la mujer trabajadora adulta se ajusta en este aspecto a las mismas normas de los trabajadores varones, con las restricciones en cuanto a su maternidad, la duración del tiempo diario de los menores en jornadas inferiores a las que cumplían los adultos constituyó desde su origen una de las finalidades de la legislación protectora laboral.²⁷

“Art. 136.- Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.- El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación”.²⁸

²⁶ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.61)

²⁷ Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 240). Heliasta.

²⁸ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.62)



Nuestra Legislación Laboral también prohíbe el trabajo nocturno, o aquellas que sean peligrosas o insalubres, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua nos dice lo que deberíamos entender por insalubre, entendiendo a esto como todo aquello que es perjudicial o dañoso para la salud, la falta de higiene, es decir que los menores y las mujeres quedan absolutamente prohibidos de trabajar en estas condiciones, al igual que los trabajos riesgosos que puedan causarle algún daño para su salud, así lo establece el artículo 137 y 138 , el cual menciona una lista de los trabajos prohibidos que los veremos a continuación.

Por otro lado, es conveniente señalar, la importancia de los trabajos prohibidos a los menores, la familia, la sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad laboral que pueda perjudicar la moral, las buenas costumbres o el buen desarrollo de los menores, pues por estar en periodo de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social.

“Art. 137.- Prohibición de trabajo nocturno para menores.- Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad”.²⁹

Del artículo precedente, se puede decir que en este caso no se establece lo que deberíamos entender por nocturno, o mejor dicho, las horas que deberían comprender la noche, cabe referir al tratadista Mario Deveali quien nos dice que están prohibidas las tareas comprendidas entre las 20 horas hasta las 06 del día siguiente, entendiéndose por noche el periodo comprendido entre tales topes horarios, sin relación a las meras circunstancias de la naturaleza, eminentemente variables conforme a la época y al lugar.

“Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil- CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

²⁹ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.62)



Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua, esclavitud es cuando una persona está bajo el dominio excesivo de otro sujeto, o a un trabajo u obligación y que, por lo tanto, carece de libertad.

2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas;

3. La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y,

4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:

a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores.

En este caso, la prohibición se dirige a la defensa de la moral y de las buenas costumbres, y haciendo énfasis, e tratar de impedir, hasta donde es posible, la adquisición de algún vicio, como puede ocurrir en los expendios de bebidas embriagantes.

b) La fabricación de albayalde, minino o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico.

El diccionario antes citado define lo que deberíamos entender por Albayalde, así: carbonato básico del plomo. Es sólido, de color blanco y se emplea en la pintura.



- c)** La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;
- d)** La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;
- e)** La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrías;
- f)** Los trabajos subterráneos o canteras.

En este sentido, esta prohibición hace referencia a los trabajos superiores a las fuerzas de los menores, tiene como finalidad evitar esfuerzos exagerados ya que pueden dañar su salud o impedir o retardar su desarrollo físico normal.

- g)** El trabajo de maquinistas o fogoneros;
- h)** El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- i)** La fundición de vidrio o metales;
- j)** El transporte de materiales incandescentes;
- k)** El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;
- l)** La pesca a bordo;
- m)** La guardianía o seguridad; y,
- n)** En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad".³⁰

Como resulta de la mención precedente, la prohibición particular se impone por el esfuerzo que el trabajo representa, superior a las precarias fuerzas de quienes deberían desempeñarlos, o bien por el peligro que puede desempeñar su ejecución por quienes, en virtud de una falta de atención a una distracción posible, se hallarían próximos a un riesgo, asimismo se establecieron por el lugar en donde se desarrollan, ya sea por el peligro físico de las emanaciones tóxicas o nocivas, contaminación del aire y también por el peligro moral que pueden representar, como

³⁰ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.62)



lo implica la prohibición de trabajar en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas.³¹

A continuación veremos una tabla en la que indica los límites máximos de carga en el transporte manual para mujeres y niños a efectos de evitar un grave daño en su salud, o que pueda considerarse un riesgo, con el evidente esfuerzo físico.

De esta manera se regula la carga para las mujeres y los menores, estableciéndose condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres.

“Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes”:³²

LIMITES MAXIMOS DE CARGA

EDAD	LIBRAS
Varones hasta 16 años	35
Mujeres hasta 18 años	20
Varones de 16 a 18 años	50
Mujeres de 18 a 21 años	25
Mujeres de 21 años o más	50

Es evidente y necesario que a la violación de estos preceptos normativos se tenga que imponer sanciones al empleador infractor de estas normas, al respecto debemos tener en cuenta el artículo 628 que sanciona con multa de hasta 200 dólares pero sin perjuicio de las sanciones establecidas en el artículo 95 del código orgánico de la niñez y adolescencia, que lo estudiaremos en líneas posteriores.

³¹ Deveali, M. (1960). El trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de derecho del trabajo* (pág. 248). Buenos Aires: Heliasta.

³² Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.64)



“Art. 148.- Sanciones.- Las violaciones a las normas establecidas en los artículos del 139 al 147 inclusive, serán sancionadas con multas que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, impuestas por el Director Regional del Trabajo, según el caso, y previo informe del inspector del trabajo respectivo”.³³

La prohibición legal de realizar trabajos insalubres o peligrosos incluye, y positivamente, la posibilidad de que los menores de edad, o las mujeres, no sufran accidentes o a su vez adquieran enfermedades como consecuencia del trabajo que desempeñan. Sin embargo, el accidente igualmente puede ocurrir, o la enfermedad contraerse, y sus consecuencias jurídicas y económicas serán distintas, según ocurran en el desempeño de una actividad legalmente admitida o en situaciones de infracción a las disposiciones legales pertinentes.

Se presumirá de Derecho la culpa del empleador cuando una mujer o un menor sufran una enfermedad o un accidente, pero debiendo comprobarse que han sido producidos por el hecho de realizar trabajos prohibidos que en artículos precedentes ya explicamos, esto establece el art. 149 del Código de Trabajo.

Si dicho accidente o enfermedad se origina en “alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos”, será suficiente para considerarla “por ese solo hecho” como resultante de culpa del empleador, sin admitir prueba en contrario. Solo en el caso de que la enfermedad o el accidente obedecieran al hecho de encontrarse circunstancialmente la mujer en el sitio de trabajo, “en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.”³⁴

“Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en

³³ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.66)

³⁴ Martínez, J. (1960). Situación de la Trabajadora en la Ley de Contrato de trabajo. En J. Martínez, *Estudio sobre Derecho Individual del Trabajo* (pág. 298). Buenos Aires: Somaré.



*condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado o lo prescrito en el TITULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador”.*³⁵

La prohibición del trabajo en los días sábados y domingos se propone permitir a los menores a reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con la familia, y en los descansos obligatorios, para acostumarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo, dichos descansos son efectuados en miras a evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar su salud.

“Art. 150.- *Días en que es prohibido trabajar.- Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio”.*

Sin lugar a dudas los menores y las mujeres que trabajan están protegidos por una serie de Garantías que aseguran sus derechos y libertades en materia laboral y que el Estado las cumple o trata de cumplirlas por medio de las autoridades, tal es el caso que estas autoridades como los Inspectores Trabajo, creo incluso que también los diferentes Jueces de la Niñez y Adolescencia, podrían realizar estas inspecciones en cualquier momento y sin notificación previa, a efectos de verificar que no se estén violentando los principios y normas de los que hemos venido comentando en el presente trabajo, de lo dicho se inspeccionara el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de las mujeres y menores, esto según el artículo 151 que para un mejor entender me permito transcribir a continuación.

Dicha inspección se realizara para verificar la situación en la que está trabajando el menor de edad, y para determinar si se están respetando sus derechos.

“Art. 151.- *Inspección por las autoridades.- Las autoridades de trabajo y los jueces de la niñez y adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se*

³⁵ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.67)



desenvuelven las labores de los adolescentes menores de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

Las autoridades del trabajo que en las actas o informes de inspecciones que realicen hagan constar información falsa, tergiversada o distorsionada, serán sancionadas con la destitución de su cargo, sin perjuicio de las sanciones civiles o penales a que hubiere lugar”.³⁶

Por otro lado resulta indiscutiblemente de mucha relevancia estudiar el tema de las mujeres en estado de gestación, ya que es frecuente que en las empresas sean despedidas mujeres embarazadas por ausencias reiteradas, por eso es importante conocer qué dicen las leyes al respecto para poder exigir las de acuerdo a la necesidad, el art 152 establece que las mujeres en estado de gestación no podrán trabajar dos semanas antes del parto, y diez semanas posteriores al mismo.

“Art. 152.-Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido”.³⁷

Es de mucha preocupación de las mujeres Ecuatorianas en estado de gestación que trabajan, el hecho de perder el trabajo y ser objeto de despido intempestivo o de desahucio, esto ocurre muchas de las veces por falta de conocimientos en la materia y producto de aquello no pueden hacer valer sus Derechos quedando en la indefensión, el tema es bastante crítico en razón de que existen madres solteras o a su vez madres que son la cabeza del hogar y que tienen que sustentar económicamente a su familia, por ello la función de la mujer embarazada y trabajadora se complica cuando hay empresas que no cumplen las leyes de protección, así en este tema resulta muy importante lo que establece el artículo 153 al respecto, puesto que en esta situación no se podrá dar por terminado

³⁶ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.67)

³⁷ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.67)



el contrato de trabajo, ni el empleador podrá reemplazarla, y una parte muy importante es que la mujer tendrá Derecho a percibir su remuneración completa.

El pasado lunes 20 de abril de 2015 entró en vigencia la Ley Orgánica para Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en la que se establecen protecciones a la mujer embarazada a más de las que ya teníamos en nuestro Código de Trabajo vigente, por lo que resulta indiscutible dejar de hacer alusión a este tema.

En este sentido, se considerará ineficaz el despido que se haga en el trabajo a la mujer embarazada, pues les ampara el principio de "INAMOVILIDAD".

En caso que el Empleador infractor la despidiera, la madre trabajadora tendrá Derecho a plantear la Acción de Despido Ineficaz, ante la Jueza o el Juez del lugar en donde se produjo dicho despido, en el plazo máximo de 30 días, y una vez admitido a trámite se le citara al empleador dentro de 24 horas, y en la misma providencia se podrá dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato de la trabajadora, es decir, podrá volver a su puesto de trabajo mientras se sustancia la causa.

En dicha demanda y a la contestación por parte del empleador, se acompañarán las pruebas de las que se crea asistido, en la referida providencia se convocará a las partes a Audiencia que se llevará a cabo en 48 horas contadas desde la citación, en dicha audiencia de haber conciliación se autorizará por sentencia que causa ejecutoria, caso contrario se practicarán las pruebas y se dictará sentencia en la misma audiencia, si en la sentencia se admite la Ineficacia del despido, se admitirá el Recurso de Apelación.

Como vemos, es un trámite que deberá sustanciarse a la brevedad posible, pues se trata de proteger a las madres trabajadoras despedidas por su condición, aunque en la práctica, está por verse si nuestros Jueces cumplen a carta cabal los términos de este trámite.

Además una vez que el Juez declare la ineficacia del despido, se entenderá que la Relación Laboral que les unía no ha llegado a interrumpirse por motivos del despido, y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes, pero además el pago del 10% de recargo al empleador, pero si la trabajadora decide no continuar



con la relación laboral se le pagará una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, más la que le corresponde por el despido intempestivo y liquidación por ley, así nos dice la Ley de Justicia Laboral en sus Art. 35.

La protección contra el despido arbitrario, y el reintegro en caso de hacerlo, generan el Derecho a la Estabilidad de la madre trabajadora.

De esta manera, pienso que, resulta altamente beneficioso para las mujeres que no quieran reintegrarse al trabajo después que el Juez ha declarado la ineficacia del despido, pues independientemente del tiempo que haya trabajado recibirá el valor de un año de indemnización, y pasarían a trabajar en otro lugar, es decir, podrían beneficiarse de este derecho para ser indemnizadas, a excepción de que solamente tuviera complicaciones con su embarazo que le impida seguir trabajando.

Por otra parte es necesaria la exigencia a la madre trabajadora de cumplir con la notificación del embarazo y del nacimiento al empleador como condición sine qua non para imputar al despido aquella significación y pretender sus consecuencias meramente pecuniarias.

Para el caso del empleador en cambio, creo que deberá probar que su actitud de despedir no se originó en el embarazo o en el parto, ello quiere decir, que para liberarse de la pesada sanción impuesta para tal supuesto debe probar que existe una causa suficiente, capaz como para generar un acto de despido³⁸

Además de lo manifestado, si la parte empleadora se negara a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma, podrá ser sancionada según lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

³⁸ Martínez, J. (1960). Situación de la Trabajadora en la Ley de Contrato de trabajo. En J. Martínez, *Estudio sobre Derecho Individual del Trabajo* (pág. 302). Buenos Aires: Somaré.



“Art. 153.-Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código”.³⁹

Muchas de las veces las diez semanas posteriores al parto que tiene la mujer trabajadora resulta muy restringido puesto que su recuperación puede complicarse por situaciones muy diversas que suelen darse en los partos, o bien los hijos recién nacidos pueden adolecer de enfermedades y que sería necesario que su madre este con el recién nacido por más de diez semanas, es ahí entonces cuando el tema se vuelve complejo, en este sentido, el artículo 154 regula esta situación, establece que en el momento que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año no se pagará la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas, y para no ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio presentara el certificado médico respectivo, caso contrario se le sancionara al Empleador al pago de una indemnización equivalente al valor de un año a la mujer trabajadora.

“Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del

³⁹ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.68)



certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”.⁴⁰

Quizá uno de los temas que causa mayor preocupación es el caso de la guardería infantil, pues el código de trabajo establece que cuando una empresa tenga 50 o más trabajadores se deberá establecer un servicio de guardería infantil, pues para estas madres trabajadoras resulta difícil cuando no se cumple con esta disposición por que no tienen en donde dejar a sus hijos mientras trabajan, y en la mayoría de los casos esta es una causa para que las madres dejen de trabajar para dedicarse a cuidar a sus hijos, pese a que la norma permite que cuando las empresas no cuenten con guarderías posteriores a los 9 meses del parto, se deberá reducir la jornada de trabajo de 8 horas diarias a 6 horas diarias con el fin de que las madres trabajadoras puedan dedicar un poco de tiempo para la crianza de sus hijos

También hay que hacer referencia en que en este artículo no se establece respecto de la edad límite de concurrencia a las mismas, y en qué condiciones, entendiéndose así que quedara únicamente a criterio de la madre trabajadora.

“Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- *En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.*

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre

⁴⁰ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.68)



*del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes”.*⁴¹

“Art. 628.- *Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.*

*Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América”.*⁴²

2.3. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Los jóvenes pueden verse especialmente expuestos a riesgos porque carecen de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro. Necesitan un buen asesoramiento, información y supervisión, así como unos puestos de trabajos adecuados, seguros y saludables. A los menores de edad, incluidos los que reciben formación profesional o realizan prácticas para adquirir experiencia laboral, así como a los que trabajan ocasionalmente mientras estudian en el colegio o en institutos, se les aplican disposiciones más específicas, que prevén restricciones en la exposición a los riesgos y en los horarios de trabajo. En cada lugar de trabajo debe aplicarse un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adecuado que proteja a todos, en ese sistema, ha de prestarse especial atención a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes y de los recién contratados. No deberá permitirse que los trabajadores jóvenes realicen tareas en las que exista un riesgo significativo, por muchos esfuerzos que se hayan hecho por contratarlo.

El Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia es otro cuerpo legal en proteger los Derechos de los menores que trabajan, así en su artículo 81 hace referencia respecto de quienes debemos proteger contra la explotación laboral, y se refiere al Estado, La Sociedad, y a la Familia, cabe recalcar que en este sentido resulta

⁴¹ Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.69)

⁴² Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.238)



también una obligación de la Sociedad y de la Familia el tratar que esto se cumpla, y ya no solo es responsabilidad del Estado como Garante de Derechos de los ciudadanos, llegando incluso en algunos de los casos a una amonestación a sus progenitores o a quien ejerza su cuidado, como lo veremos más adelante.

Para un mejor entender sobre el citado artículo, creo que deberíamos definir lo que es la Explotación Laboral, así debemos definirlo como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, esto según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, aunque en un sentido amplio podría abarcar diferentes situaciones, como trabajar en jornadas seguidas sin descanso, trabajos de carga exageradamente pesados para su edad, trabajos en días de descanso etc.

Art. 81.- *Derecho a la protección contra la explotación laboral.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación”.*⁴³

Hemos visto que tanto la Constitución Política de la República del Ecuador, El Código de Trabajo, y el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, en sus partes pertinentes tratan sobre la edad mínima legal para emprender en el trabajo de los menores, coincidiendo en sus disposiciones y como ya explicamos anteriormente dotándole de capacidad legal para trabajar, así se establece en Quince años la edad mínima, pero con una serie de condiciones, pero a diferencia de los primeros cuerpos legales invocados el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia también incluye a las mujeres que prestan servicio doméstico, y aún en el caso de que el patrono incumpla estas normativa no quedara exento de cumplir con las obligaciones laborales y sociales.

⁴³ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.25)



“Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.

*El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos Internacionales legalmente ratificados por el Ecuador”.*⁴⁴

La existencia del trabajo infantil es un hecho lamentable e irrefutable asociado normalmente a situaciones de pobreza o a economías en desarrollo tal como demuestra la propia historia de nuestro país, puesto que queda totalmente prohibido el trabajo de menores que no han llegado a cumplir los quince años de edad, aquí juega un rol fundamental la familia, los progenitores, a efectos de combatir el trabajo infantil.

Se considera trabajo infantil a toda aquella actividad que lleven a cabo niños o niñas menores de doce años de edad, para contribuir a la economía de su familia, o en su defecto, para procurarse su propia supervivencia.

Otra situación muy común es que los niños trabajen cuando no están en edad para hacerlo porque alguien los obliga a trabajar, el padre, la madre, un hermano, un amigo o cualquier otro familiar cercano, con cierta autoridad sobre ellos, los amenaza, por ejemplo, que los golpeará, sino no salen a la calle a trabajar, por supuesto, una vez que el niño o niña regresa con los ingresos obtenidos, nada de ello permanecerá en sus manos, sino que deberán entregarlo todo a la persona que los obliga a trabajar. Según estudios y estadísticas casi nunca el menor recibe algún tipo de beneficio del dinero que obtuvo trabajando, porque en realidad, quien lo somete es quien se lo guarda para invertirlo en cuestiones que poco tienen que ver con el bienestar común de la familia, como ser: drogas, bebidas alcohólicas, entre otros.

⁴⁴ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.25)



“Art. 83.- Erradicación del trabajo infantil.- El Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y de los adolescentes que no han cumplido quince años. La familia debe contribuir al logro de este objetivo”.⁴⁵

Con respecto a la jornada de trabajo, de igual manera que los artículos precedentes, también los establece el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, esto es que no exceda de seis horas diarias y durante cinco días a la semana, el sábado y domingo se establece como descanso obligatorio, sin dejar de lado reitero su actividad educativa.

La duración del tiempo diario de trabajo de los menores en jornadas inferiores que las que cumplían los adultos constituyó desde su origen una de las finalidades de la legislación laboral, puesto que si trabajaran más, descuidarían sus estudios, y además sería un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de ahí la necesidad de una distribución racional de la jornada de trabajo que permita un descanso suficiente, y la posibilidad de ingerir alimentos.

“Art. 84.- Jornada de trabajo y educación.- Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

*Los progenitores del adolescente que trabaja, los responsables de su cuidado, sus patronos y las personas para quienes realizan una actividad productiva, tienen la obligación de velar porque terminen su educación básica y cumplan sus deberes académicos”.*⁴⁶

Una de las obligaciones que tiene el empleador es remitir el registro de trabajadores menores de edad, es por tanto, una obligación de orden administrativo, que permitirá verificar que no se estén violentando los Derechos de los menores.

⁴⁵ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.25)

⁴⁶ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.25)



Creo que sera necesario que en dicho registro conste nombres y apellidos del menor, edad, ocupación, horario de trabajo, nombres y domicilios de sus padres, trabajo que realiza y el sueldo que percibe.

El Ministerio de Trabajo llevará un registro de las personas que han cumplido los quince años y que no han cumplido los dieciocho, y que se encuentran ejerciendo su Derecho al Trabajo, para lo cual los empleadores deberán remitir periódicamente el respectivo registro a los Consejos Cantonales.

*“Art. 85.- Registro de adolescentes trabajadores.- El Ministerio de Trabajo llevará un registro de los adolescentes que trabajan por cantones, debiendo remitir la información periódicamente a los concejos cantonales de la Niñez y Adolescencia”.*⁴⁷

Cabe mencionar que son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin embargo, los adolescentes que han llegado a cumplir 15 años de edad podrán por si solos y sin autorización de sus padres celebrar contratos de trabajo que a bien tengan.

Respecto del contrato de trabajo individual de los adolescentes, el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia manifiesta que deberá hacerse por escrito, a efectos de poder probar la relación laboral en el evento de existir controversias sometidas a la resolución de los jueces, pero en caso de no haber contrato escrito se podrá probar la relación laboral por cualquier otro medio legal establecido, tal es el caso del Juramento Deferido, dicho contrato tendrá que necesariamente ser registrado en la Inspección del Trabajo, y también en el Municipio correspondiente.

El presente artículo engloba muchos aspectos que en mi opinión implica de mucha importancia tanto para el trabajador y el empleador, para el primero en razón de que habiendo de por medio un contrato escrito será mucho más fácil probar la existencia de la relación laboral, y para el segundo en cambio que al cumplir a carta cabal con todas estas formalidades se evitara de contraer alguna sanción que para el efecto establece el artículo 95 del Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.

⁴⁷ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.25)



“Art. 88.- Formas del contrato de trabajo.- El contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción.

El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por sí mismo dicho registro.

A falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente; se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral”.⁴⁸

Será de reconocer que los adolescentes al igual que los trabajadores mayores de edad, que laboran en relación de dependencia tienen los mismos derechos y beneficios, esto es el salario básico, pago de la décima tercera y decima cuarta remuneración, vacaciones, seguro social, utilidades, etc.

De la misma manera sucede con los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico como lo expresa el artículo 91.

“Art. 89.- Derechos laborales y sociales.- Los adolescentes que trabajan bajo relación de dependencia, disfrutan de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación; más los derechos específicos contemplados en el presente Código”⁴⁹.

Muchas de las veces el trabajo de los aprendices no es remunerado conforme corresponde por parte de los empleadores, con fundamentos en que estos trabajadores aprenderán de este arte u oficio, tal es el caso por ejemplo de los talleres de mecánica, carpinterías, al respecto el artículo 90 afirma que la remuneración del trabajador adolescente aprendiz no puede ser inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto, y dichos contratos duraran más de dos años.

⁴⁸ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.27)

⁴⁹ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.27)



“Art. 90.-De los aprendices.- En los contratos de aprendizaje constará una cláusula sobre los mecanismos de transferencia al adolescente, de los conocimientos del oficio, arte o forma de trabajo. Estos contratos no durarán más de dos años, en el caso del trabajo artesanal, y

Los patronos garantizarán especialmente el ejercicio de los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices.

*En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio”.*⁵⁰

“Art. 91.- Trabajo doméstico.- Los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general.

*El patrono velará por la integridad física, psicológica y moral del adolescente y garantizará sus derechos a la alimentación, educación, salud, descanso y recreación”.*⁵¹

En el caso de que los adolescentes decidan emprender en el trabajo por cuenta propia, estos necesitaran de un permiso que al efecto entregaran los municipios, que llevaran un registro de las autorizaciones dadas a los adolescentes y a su vez contralaran las actividades en las que emprenda el trabajador adolescente, además el municipio deberá entregar un carnet laboral que proporcionará varios beneficios al adolescente, todo esto, en mira a que los adolescentes no realicen trabajos prohibidos para ellos en consecuencia de su edad, pues en mi opinión, en la mayoría de los casos no se llega a cumplir con esta obligación por parte de los municipios, y dichas disposiciones constituyen solamente letra muerta.

“Art. 93.- Trabajo por cuenta propia.- Los municipios otorgarán, en sus respectivas jurisdicciones, los permisos para que los adolescentes que hayan cumplido quince

⁵⁰ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.27)

⁵¹ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.27)



años ejerzan actividades económicas por cuenta propia, siempre que no sean de aquellas consideradas como perjudiciales o nocivas o que se encuentren prohibidas en este u otros cuerpos legales.

Cada Municipio llevará un registro de estas autorizaciones y controlará el desarrollo de las actividades autorizadas a los adolescentes.

Los adolescentes autorizados de conformidad con el inciso anterior, recibirán del Municipio un carnet laboral que les proporcionará los siguientes beneficios: acceso gratuito a los espectáculos públicos que determine el reglamento, acceso preferente a programas de protección tales como comedores populares, servicios médicos, albergues nocturnos, matrícula gratuita y exención de otros pagos en los centros educativos fiscales y municipales.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia dictará el Reglamento para la emisión del carnet laboral y la regulación de los beneficios que otorga”.⁵²

El Código de la Niñez y adolescencia provee de medidas de protección a favor de los menores en casos de infracción a las normas precedentes, esto, sin afectar las Garantías de los niños. Niñas y adolescentes, tal es el caso de los artículos 94 y 95 que prescriben lo siguiente:

“Art. 94.- Medidas de protección.- En los casos de infracción a las disposiciones del presente título, los jueces y autoridades administrativas competentes podrán ordenar una o más de las siguientes medidas de protección a favor de los niños, niñas y adolescentes afectados, sin perjuicio de las demás contempladas en este Código:

1. La orden de separar al niño, niña o adolescente de la actividad laboral;
2. La inserción del niño, niña o adolescente y/o su familia, en un programa de protección; y,
3. La separación temporal del medio familiar del niño, niña, adolescente o agresor, según sea el caso. Se adoptarán las providencias necesarias para que la aplicación de estas medidas no afecte los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, más allá de las restricciones inherentes a cada una de ellas; y para

⁵² Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.(pág.28)



asegurar el sustento diario del niño, niña o adolescente, de una manera compatible con su derecho a una vida digna”.

“Art. 95.- Sanciones aplicables por violación a las disposiciones referentes al trabajo.- La violación de las prohibiciones contenidas en este título, será reprimida con una o más de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las contempladas en otros cuerpos legales:

1. Amonestación a los progenitores o a las personas encargadas del cuidado del niño, niña o adolescente; y a quienes los empleen o se beneficien directamente con su trabajo;
2. Multa de cincuenta a trescientos dólares, si los infractores son los progenitores o responsables del cuidado del niño, niña o adolescente;
3. Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del niño, niña o adolescente; y,
4. Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo, en caso de reincidencia”.⁵³

En el presente capítulo investigativo, después de analizar las normas de la Constitución Política de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, relacionadas a la protección de las mujeres, niños, niñas y adolescentes podemos decir que son normas de carácter eminentemente protectoras, sociales, y que garantiza el Estado su cumplimiento y eficacia en un Estado Constitucional de derechos, limitando la discriminación de las mujeres y menores en todo sentido, promulgando la igualdad de derechos, puesto que para la ley todas las personas somos iguales sin distinción de ninguna naturaleza.

Ahora bien, toda la normativa legal la tenemos ya planteada, quedando solo una interrogante:

¿Todo esto se cumple y se verifica a carta cabal?

⁵³ Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Art. 94#1.2.3. y 95#1.2.3.4. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. (pág. 29)



Pues es muy importante saber que pasa más allá de la letra escrita, pues como ya dijimos, es evidente que en la mayoría de los casos dichas disposiciones de protección en nuestro país no llegan a cumplirse, creo que hace falta una intensa vigilancia por parte de las autoridades, estableciendo sanciones más rigurosas a los empleadores infractores de la ley, a efectos de que se cumplan la normativa establecida, y así se pueda proteger de mejor manera a las mujeres, niños, niñas y adolescentes y que nuestro ordenamiento jurídico no quede solamente, en letra muerta.



CAPITULO III

IMPACTO CIENTÍFICO

3.1.- IMPACTO CIENTÍFICO.

Partamos diciendo que la educación es la base para forjar y modelar la conducta de las personas, y con respecto a la mujer, hace pocos años el fin principal de la educación consistía en enseñarla a ser femenina, sencilla, dócil y frágil, de manera que toda aspiración fuera de esto era peligrosa, el hombre debía ser para ella el centro de su vida, y su meta llegar al matrimonio.

A pesar de la protección laboral, la aparición de la mujer en el trabajo fuera del hogar, ha creado una serie de desequilibrios sociales, puesto que la mujer trabajadora lleva consigo una independencia económica con respecto al varón, la sociedad miró con menosprecio e indiferencia a la mujer que trabajaba fuera del hogar, pues equivocadamente se decía que la mujer pertenece al hogar, y así se la calificó de modernista, liberada, aventurera, sin embargo, estas críticas aumentaban si la mujer trabajadora tenía hijos.

En los momentos actuales, la mujer lucha por superarse y realizarse como todo ser humano, pero para esto tuvo que compaginar su trabajo fuera de casa, con el del hogar, no podemos decir que la mujer se ha liberado completamente de sus papeles tradicionales, tales como: atención al esposo, crianza de los hijos, realización de los quehaceres domésticos, etc.

¿Pero cómo puede la mujer moderna trabajar fuera del hogar sin descuidarse de él?

La verdad es que la mujer debe cumplir con un doble papel, realizar su trabajo de manera responsable durante ocho horas diarias, y en sus horas de descanso ocuparse de sus tareas domésticas, de tal manera que ella prácticamente no descansa tanto como el hombre.

Un argumento negativo para la mujer casada que trabaja es de que "los hijos quedan abandonados". Pero mediante estudios se ha llegado a comprobar que los niños no han resultado perjudicados por la ausencia de la madre unas cuantas



horas al día, incluso una encuesta llevada a cabo en un barrio de Londres ha demostrado que los hijos de las mujeres que trabajan fuera del hogar, mostraban un óptimo rendimiento en la escuela, salud norma, y una asistencia regular a clases, demostrando por lo tanto un afán de independencia mucho más rápido de aquellos niños que permanecían junto a sus madres.⁵⁴

Es deber fundamental del estado valorar lo suficiente el doble papel que desempeña la mujer trabajadora, se debe tomar medidas de solución al problema, para lo cual se han creado condiciones adecuadas para que pueda cumplir las dos funciones, así le ofrecen igual instrucción y oportunidades de trabajo igual que el hombre, asistencia médica y hospitalaria gratuita durante el embarazo y después de él y guarderías infantiles, de manera que ni siquiera se debería pensar en algún tipo de discriminación a la mujer trabajadora, pues es ella, la que trabaja más que el hombre, en el hogar y en la empresa.

Es de vital importancia que tengamos muy en cuenta que tanto las mujeres y los hombres somos iguales ante la Ley, y a consecuencia de aquello, tenemos los mismos derechos y obligaciones como lo hemos venido reiterando en este estudio, de tal manera que no deberíamos diferenciar discriminatoriamente el trabajo de la mujer con el del hombre, pues es esta, la razón de ser de la protección laboral que se establece en nuestro ordenamiento jurídico.

Y con respecto a los menores que laboran, sucede algo parecido con las mujeres, pues estos también cumplen una doble función, debiendo desempeñarse en el trabajo diario, y además cumplir con sus obligaciones académicas, y en muchos de los casos no se llega a cumplir a cabalidad ninguno de estos dos aspectos, pues en el afán de cumplir con su jornada de trabajo, estos jóvenes descuidan sus responsabilidades en la educación, quedando en segundo plano su formación académica, de manera que los que acuden regularmente a la unidad de educación llegan a horas de clases exhaustos, esto por la jornada agotadora de trabajo que tiene, reflejándose su bajo rendimiento en las calificaciones, y en ocasiones hasta reprobando el año lectivo, todo esto, puesto que no todos los

⁵⁴ Carrillo, M. (1980). Doble Papel que Desempeña la mujer en Casa y en el Trabajo. En M. Carrillo, *La Protección Especial de la Mujer en el Derecho del Trabajo* (pág. 37). Cuenca.



jóvenes tienen las mismas capacidades, pues para algunos, les resulta fácil cumplir con estas dos tareas, que no son nada fáciles, y para otros, no pueden cumplir ni con lo uno ni con lo otro.

Es innegable que algunos jóvenes no tienen opción, poniendo en primer plano el trabajo, pues estos resultan ser las personas que sustentan, si es que la tienen, sus casas, sus familias.

Por otro lado, no podemos dejar de tocar el tema de los jóvenes que viven en el sector rural, pues para estos adolescentes que viven en condiciones inhumanas, su camino se les hace muchos más difícil, pues sus padres en la generalidad de los casos no pueden cumplir con su deber de educar a sus hijos, de tal manera que los jóvenes tienen ya como cultura, el hecho de trabajar junto con sus padres, y esto es un arduo trabajo en jornadas de sol a sol.

En efecto las medidas y soluciones al problema deben ser logradas a la brevedad posible, pues nos estamos encaminando hacia una sociedad en la que cada día que pasa aumenta el número de menores y mujeres que se ocupan en trabajos fuera del hogar, y en muchos casos son estos los que deben mantener su hogar.

3.2.- RAZONES INVOCADAS PARA LA PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES Y MENORES QUE TRABAJAN.

La intervención legal que regula la libertad contractual en esta materia laboral, respecto de lo menores de edad y las mujeres, se ha fundado en diversas razones, algunas de las cuales tienen permanencia en el tiempo, mientras que otras han sido superadas, prácticamente, al mejorar las condiciones de trabajo y la situación jurídica de todos los trabajadores, sin distinción de sexo o edad.

La razón inicial, válida tanto para las mujeres y niños, niñas y adolescentes, tiene carácter biológico, y considera las fuerzas limitadas propias de un organismo en evolución y desarrollo, en cuanto a los menores, y aquellos derivados de su propia constitución física, en cuanto a las mujeres, que les impiden realizar trabajos pesados o cumplir jornadas agotadoras sin consecuencias nocivas para su salud. La limitación general de la jornada laboral redujo, sin duda, este argumento



proteccional, que subsiste, sin embargo, en cuanto a los trabajos pesados y peligrosos, en este sentido, se debe limitar su trabajo para conservar su vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad.

En este sentido, se alegan razones de seguridad particularmente referida a los niños y jóvenes, porque la mayor debilidad de su mecanismo de atención les expone en mayor grado a sufrir accidentes.

Asimismo, prevalece la razón eugenésica y demográfica en cuanto al cuidado de la salud y la limitación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico o influyan desfavorablemente las tareas cumplidas en las futuras madres, acordándoles particular protección en la gestación o en la lactancia.

Existen también argumentos de índole social, particularmente referidos a la prohibición del trabajo nocturno femenino, para fomentar la vida de familia y el encuentro e integración con los miembros de su hogar.

El reconocimiento de la función social de la familia y la necesidad de sus relaciones humanas imponen evitar cuanto pueda contribuir a disociarla, separarla, pues convenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche, con relación a los menores, existe una razón de cultura, ya que la limitación de su edad mínima de ingreso al trabajo debe efectuarse en función a la necesidad de que concurran a las unidades educativas, y de que la asistencia regular a las mismas no resulte afectada por una prematura ocupación.

De allí que cada vez se propende más a aumentar los mínimos legales de admisión al trabajo, es decir la capacidad jurídico laboral, con relación a la mayor posibilidad escolar, también se unen, en algunos casos, razones de moralidad, como ocurre al limitar el trabajo en ciertos espectáculos y ocupaciones artísticas, en



determinados lugares, como despachos de bebidas alcohólicas o en la vía pública, en el llamado trabajo ambulante.⁵⁵

De igual manera, con el propósito de evitar la discriminación en razón del sexo, se impuso la protección salarial, que establece una igual remuneración para igual trabajo, además la capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus Derechos civiles, de manera que las normas de trabajo deben interpretarse de conformidad con la idea de la igualdad de los sexos. Este principio, no pudo imponerse con total rigurosidad, sin tener en cuenta capacidad y rendimiento, lo que originó diversas teorías para posibilitar su aplicación. También se ha dicho que estas limitaciones importan, a la postre, un beneficio para la propia empresa, ya que del estado psicofísico de las personas ocupadas depende su rendimiento y la posibilidad de exigencias.

En efecto, desde el punto de vista económico de la producción, en que el resultado debe procurarse evitando riesgos o circunstancias que puedan afectarla, aquella afirmación es plenamente aceptable en el concepto de vinculación de la madurez psicofísica del trabajador con el resultado de la empresa.

Estas regulaciones limitativas han sido objetadas, a pesar de las razones alegadas para su plena vigencia, expresando, en cuanto a los menores, que se reduce arbitrariamente el ejercicio de la patria potestad, ello no es así, y, por lo contrario, cualquiera de las normas que en un sentido social dicte con criterio formativo profesional coincidirá con el natural deseo de todo padre tendiente a no perjudicar la salud física o moral de su hijo, preparándolo, en condiciones adecuadas, para su vida adulta.

Con relación a la mujer, se objeta que, en razón de su adultez y discernimiento, ella misma podría optar y discernir si la actividad ha de serle nociva, como se observa a simple vista, se trata de un argumento lejano a la realidad, pues

⁵⁵ Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 230-231). Heliasta.



existen factores, como la educación o la necesidad, que hacen aceptar situaciones que un interés social y demográfico, que debe prevalecer, impondría rehusar. No cabe duda que la razón de la permanencia y vigencia de las normas proteccionales específicas se fundan en un concepto social, que impone a la comunidad tener disposiciones básicas de previsión y prevención respecto a sus componentes, en una política integral tendiente a su propio desarrollo y al natural cumplimiento de sus fines.



CONCLUSIONES

Frente al trabajo de las mujeres y los menores en nuestro país, cabe anotar que, si bien ya tenemos una amplia normatividad en cuanto a protección, hace falta una mayor intervención del Estado, de manera más activa, más enérgica y de mayor intensidad al tratarse de las mujeres y los menores de edad, es decir, hacer que se cumpla las normas ya establecidas, a efectos de que dicha protección sea integral, para nadie es un secreto que aquello no llega a cumplirse por parte de los empleadores, y de esta manera todavía se siguen violentando los Derechos de personas vulnerables, las mujeres y los menores, para lo cual, deberá el Estado vigilar su fiel cumplimiento.

Con relación al trabajo de los menores de edad, hemos considerado que, en nuestro país, el límite de edad para la admisión al trabajo es muy bajo, por lo que debe propenderse al desarrollo integral del menor en primer lugar, y luego a permitirle emprender en el trabajo lícito que a bien tenga.

También sostenemos que el trabajo de los menores en las calles, plazas, y lugares de distracciones es muy común, por lo que debería ser mucho más controlado por parte de las autoridades, vigilando especialmente el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de los menores.

Por último, al culminar este trabajo, diremos que, es indudable que la mujer, madre o compañera, influye más que nada ni nadie en la vida del hombre. El hombre gracias a ella, es ser humano, sin ella es simplemente hombre, el conocimiento, el gusto y la práctica se desarrolla más en la mujer que en el hombre. Además, en muchos países, posee una mayor cultura, convirtiéndose así en depositaria del porvenir. Por eso cabe mencionar que junto a todo hombre hay una mujer. Un refrán al respecto nos dice: “quién educa a un hombre, educa a un individuo, pero quien educa a una mujer educa a una familia”.

La igualdad de los sexos en el derecho privado y en el de trabajo era una cuestión de tiempo, pero nada podría detenerla, y la pretendida inferioridad de la mujer, es un perjuicio y un mito, que pertenecen a un pasado que está ya olvidado, así el creador y el intérprete del Derecho del Trabajo no pueden detenerse.



BIBLIOGRAFÍA.

- (2008). Constitución política de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- (2010). Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Cabanellas, G. (1949). Concepto del Trabajo. En G. Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral* (pág. 179). Buenos Aires: El Gráfico.
- Carrillo, M. (1980). Doble Páel que Desempeña la mujer, en Casa y en el Trabajo. En M. Carrillo, *La Protección Especial de la Mujer en el Derecho del Trabajo* (pág. 37). Cuenca.
- Cueva, M. d. (1980). El Trabajo de las Mujeres. En M. d. Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (pág. 439). México: Porrúa S.A.
- Cueva, M. d. (1980). Los menores Trabajadores. En M. d. Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (pág. 211). México: Porrúa S.A.
- Deveali, M. (1960). El trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de derecho del trabajo* (pág. 248). Buenos Aires: Heliasta.
- Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 240). Heliasta.
- Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 240). Buenos Aires: Heliasta.
- Deveali, M. (1960). Trabajo de mujeres y menores. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 240). Buenos Aires: Heliasta.
- Deveali, M. (1960). *Trabajo de mujeres y menores*. Buenos Aires: Heliasta.
- Martínez, J. (1960). Situación de la Trabajadora en la Ley de Contrato de trabajo. En J. Martínez, *Estudio sobre Derecho Individual del Trabajo* (pág. 293). Buenos Aires: Somaré.
- Rombolá, N. D. (2007). Trabajo. En N. D. Rombolá, *Diccionario Ruiz Díaz* (pág. 900). Buenos Aires: Ruiz Díaz.
- Solórzano, M. M. (s.f.). *Derechos y deberes de los jóvenes en la nueva Constitución*. Recuperado el 16 de marzo de 2015, de <http://medardomora-reformapolitica.blogspot.com/2009/12/deberes-y-derechos-de-los-jovenes-en-la.html>
- Trabajo, A. E. (s.f.). *La protección de los jóvenes en el lugar del trabajo*. Recuperado el 17 de marzo de 2015, de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/64>