



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y
OBLIGACIONES JURÍDICAS DE TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS, REMUNERADAS Y SU IMPACTO EN EL
ENTORNO FAMILIAR, DEL BARRIO LA PROPICIA DEL
CANTÓN LA LIBERTAD.**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

ABOGADA: SONIA JUANITA INFANTE TORO

TUTOR: ABG. ABEL MERA BENÍTEZ

LA LIBERTAD-ECUADOR

2011

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y
OBLIGACIONES JURÍDICAS DE TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS, REMUNERADAS Y SU IMPACTO EN EL
ENTORNO FAMILIAR, DEL BARRIO LA PROPICIA DEL
CANTÓN LA LIBERTAD.**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

ABOGADA: SONIA JUANITA INFANTE TORO

TUTOR: ABG. ABEL MERA BENÍTEZ

LA LIBERTAD-ECUADOR

2011



**CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y
OBLIGACIONES JURÍDICAS DE TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS, REMUNERADAS Y SU IMPACTO EN EL
ENTORNO FAMILIAR, DEL BARRIO LA PROPICIA DEL
CANTÓN LA LIBERTAD.**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

ABOGADA: SONIA JUANITA INFANTE TORO

TUTOR: ABG. ABEL MERA BENÍTEZ

La Libertad-Ecuador

2011

Señor Abogado
Tito Ramos Viteri
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
Señor Director:

Dando cumplimiento a lo ordenado por el Concejo Académico de la Carrera de Derecho al ser nombrado Profesor tutor del Trabajo de Titulación de la egresada SONIA JUANITA INFANTE TORO, con el tema CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES JURÍDICAS DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, REMUNERADAS Y SU IMPACTO EN EL ENTORNO FAMILIAR, DEL BARRIO LA PROPICIA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, me permito declarar:

Que una vez que he procedido a dirigir científica y jurídicamente el desarrollo del trabajo de Titulación, en el cual está su contenido y su estructura, doy cumplimiento al Art. 27 del Reglamento del Trabajo de Titulación o graduación presentando el informe:

El presente Trabajo de Titulación revela desarrollo científico, pertinencia y calidad humana en dar solución a un problema jurídico, el cual permite transformar hacia la excelencia el desempeño de las ciencias jurídicas en la Provincia de Santa Elena. El mismo fue elaborado por la señora SONIA JUANITA INFANTE TORO, egresada de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de ABOGADA DE LOS TRIBUNALES.

Con estos antecedentes expuestos me permito aprobar el presente trabajo, para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

ABG. ABEL MERA BENÍTEZ
PROFESOR – TUTOR

DEDICATORIA

A **DIOS**, creador del Universo.

A mi inolvidable **MADRE**, a quien Dios tenga en su gloria, esta nueva etapa de mi vida, ser profesional.

A mis queridas hijas, **KAREN, ANDREA y ALBA**, son el incentivo de superación y darles un ejemplo de amor a la comunidad.

A mi **cónyuge**, compañero ideal, quien me incentivó permanentemente a culminar mi profesionalización.

A las **mujeres del hogar** y trabajadoras remuneradas quienes realizan una labor digna de admiración por el esfuerzo físico que realizan a diario, muchas veces no es valorado, motivo de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A mis PROFESORES, especialmente de Código civil y laboral, por el mensaje a través de la cátedra, que “la justicia es la paz interior que un ser humano pueda poseer”.

AI DECANO de la carrera de Derecho Abogado, **CARLOS SAN ANDRÉS RESTREPO**, por el apoyo constante, la amistad y ayuda incondicional para superar las dificultades presentadas a lo largo de la carrera.

AI ABOGADO ABEL MERA BENÍTEZ, por su profesionalismo para guiar esta investigación y por su dedicación al trabajo comunitario, para servir a la clase más desprotegida. Muchas gracias de corazón Abogado.

TRIBUNAL DE GRADO

Abg. Carlos San Andrés Restrepo
**DECANO FACULTAD
CC. SOCIALES Y DE LA SALUD**

Lic. Milton González Santos
**DIRECTOR DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS SOCIALES**

Abg. Abel Mera Benítez
PROFESOR TUTOR

Abg. Francisco Céleri
PROFESOR DE ÁREA

Abg. Milton Zambrano Coronado MSc.
SECRETARIO GENERAL- PROCURADOR

CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES JURÍDICAS DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, REMUNERADAS Y SU IMPACTO EN EL ENTORNO FAMILIAR, DEL BARRIO LA PROPICIA DEL CANTÓN LA LIBERTAD.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se fundamenta en un estudio efectuado a las empleadas domésticas en el sector La Propicia, Cantón La libertad, Provincia de Santa Elena, me permitió establecer el desconocimiento que ellas tienen acerca de sus derechos jurídicos; la afiliación al IESS, remuneración, jornada y descansos que les corresponden, teniendo como antecedente un alto índice de explotación y mal trato que reciben por parte de sus empleadores.

En la actualidad con las campañas y capacitaciones que realiza el gobierno en relación a los derechos que tienen, legalmente, las empleadas domésticas, se han incrementado las afiliaciones y ellas se sienten más protegidas.

Existen asociaciones como “Aurora de la libertad” en Guayaquil, que velan por el derecho de sus socias, pero acá en el Cantón La Libertad, no existe ninguna organización o asociación para defender los derechos de quienes laboran en esta actividad. Por lo tanto es necesaria una asociación en la Provincia de Santa Elena, que tenga autonomía y no quede atada al sindicalismo tradicional.

El proyecto del trabajo de investigación busca concienciar tanto a trabajadoras como empleadoras/es, sobre la importancia de establecer las relaciones laborales cumpliendo con los derechos y obligaciones que establece la ley, contratos en que ambas partes se benefician, dando bienestar no sólo también, a la familia del empleador sino también el tiempo necesario para atender el núcleo familiar de la trabajadora.

Debe crearse talleres de capacitación que ayuden a mejorar las destrezas de las trabajadoras para que el empleador no dude en brindarle todos los beneficios que le corresponden según la ley. Estos se basan en los libros de Derecho laboral, cultural, de revistas relacionadas al desempeño en el hogar, pues es necesario que las empleadas domésticas, no sólo conozcan sus derechos jurídicos sino destrezas para desempeñar mejor su trabajo, por lo que deberían incrementarse cursos en las áreas de capacitación de organización en el hogar, enfermería, montaje de mesas, hospitalidad, operaciones de limpieza y mantenimiento en el hogar, entre otros. Estas capacitaciones para las trabajadoras domésticas casi nunca se han impartido en el país, pues actualmente está enfocado a la capacitación empresarial.

El servicio doméstico es imprescindible en la marcha de sociedades y gran parte del esfuerzo que se invierte en realizarlo es de las mujeres quienes, deben enfrentar el gran desequilibrio que significa para las sociedades modernas que el peso de las tareas del hogar recaiga sólo o principalmente sobre las mujeres, cuando el cónyuge o compañero sentimental debe también ayudar en las tareas del hogar para disminuir la carga del trabajo doble de la mujer.

ÍNDICE GENERAL

CUERPO PRELIMINAR	Págs.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CALIFICACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. ANTECEDENTES GENERALES.....	5
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Formulación del Problema.....	6
1.3 Hipótesis.....	8
1.4 Justificación.....	9
1.5 Objetivo General.....	11

CAPÍTULO I

2. MARCO TEÓRICO	Págs.
2.1 Reseña histórica del servicio doméstico en Ecuador.....	12
2.2 Antecedentes históricos del servicio doméstico en la Provincia de Santa Elena.....	16
2.3 Problema laboral y su impacto familiar en el Barrio la Propicia.....	18
2.4 Migración dentro y fuera del país.....	21

CAPÍTULO II

3. MARCO LEGAL	Pág.
3.1 Régimen jurídico del código de trabajo.....	27
3.2 Concepto de trabajador y de empleador.....	27
3.3 Clases de contrataciones.....	28
3.4 Obligaciones de los trabajadores y empleadores.....	29
3.5 Prohibiciones a los empleadores y trabajadores.....	33
3.6 De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.....	34
3.7 De las remuneraciones y sus garantías.....	36
3.8 Causales para la terminación del contrato.....	39
3.9 Del desahucio y del despido.....	42
3.10 Modalidades del servicio doméstico.....	45
3.11 De las asociaciones de trabajadores.....	48
3.12 Riesgos del trabajo.....	48
3.13 De la competencia y del procedimiento.....	52
3.14 Régimen de trabajo doméstico de adolescentes.....	57
3.15 Síntesis del mandato 8.....	60
3.16 De la afiliación obligatoria y la penalización de la no afiliación.....	61
3.17 Convenios internacionales reconocidos en Ecuador sobre trabajo doméstico.....	74
3.18 Derechos constitucionales.....	80

CAPÍTULO III

4 MARCO METODOLÓGICO	Págs.
4.1 Título de la tesis.....	85
4.2 Técnicas de la investigación.....	85
4.3 Métodos de la investigación.....	87
4.4 Presentación de resultados.....	89
4.4.1 Encuesta a trabajadoras domésticas.....	90
4.4.2 Encuesta a empleadores.....	96

CAPÍTULO IV

	Pág.
5. PROPUESTA.....	99
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
ANEXOS.....	104
GLOSARIO.....	116
BIBLIOGRAFÍA.....	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Págs.
Gráfico 1 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 1.....	90
Gráfico 2 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 2.....	90
Gráfico 3 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 3.....	91
Gráfico 4 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 4.....	91
Gráfico 5 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 5.....	92
Gráfico 6 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 6.....	92
Gráfico 7 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 7.....	93
Gráfico 8 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 8.....	93
Gráfico 9 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 9.....	94
Gráfico 10 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 10.....	94
Gráfico 11 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 11.....	95
Gráfico 12 Encuesta a trabajadoras domésticas, pregunta 12.....	95
Gráfico 13 Encuesta a empleadores del servicio doméstico, pregunta 1.....	96
Gráfico 14 Encuesta a empleadores del servicio doméstico, pregunta 2.....	96
Gráfico 15 Encuesta a empleadores del servicio doméstico, pregunta 3.....	97
Gráfico 16 Encuesta a empleadores del servicio doméstico, pregunta 4.....	97
Gráfico 17 Encuesta a empleadores del servicio doméstico, pregunta 5.....	98
Gráfico 18 Encuesta a empleadores del servicio doméstico, pregunta 6.....	98

ÍNDICE DE ANEXOS

	Págs.
Anexo Fotos (Encuestas, Entrevistas, Capacitación).....	104
Anexo Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social por la no afiliación de los trabajadores.....	112
Anexo Cronograma.....	115

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación analiza el incumplimiento de los derechos laborales hacia las trabajadoras del hogar remuneradas, en la Provincia de Santa Elena y la desvalorización que se le da a esta clase de trabajo, motivo por el que se ha desarrollado un taller de capacitación con la finalidad de que conozcan sus derechos y obligaciones según la ley ecuatoriana.

Para realizar este trabajo investigativo, se aplicó una encuesta en el barrio La Propicia con el propósito de llegar a establecer el porcentaje de mujeres que laboran o han trabajado en el servicio doméstico. Este lugar, escogido por la autora, es debido a que según la historia así se llamó antiguamente el cantón La Libertad, además es un sector urbano marginal y uno de los más extensos del cantón.

Por empleada doméstica, término que se prefiere frente a otras denominaciones, se entiende a la persona que a cambio de un salario realiza las labores atribuidas a una ama de casa.

Generalmente en la provincia de Santa Elena, es una sola la persona que realiza la mayor parte de las tareas domésticas en la casa donde trabaja.

Las condiciones laborales de las empleadas domésticas siempre han sido desfavorables, se caracterizan por la violación múltiple de sus derechos laborales, perciben bajos salarios, cumplen jornadas que rebasan el máximo establecido en las leyes, además de sufrir maltrato y discriminación no tienen oportunidades de acceso a la cultura e integración social, están sujetas a disposiciones legales que oficializan su discriminación como trabajadoras, pues tienen menos días libres y no tienen estabilidad, esta situación se agrava cuando la trabajadora es inmigrante y tiene que dejar su familia para buscar mejores condiciones económicas en otra ciudad, dentro o fuera del país.

Existe una sociedad clasista (diferencias de clases sociales) en la cual muchos patronos marginan a la empleada doméstica con actitudes groseras, ofensivas y mezquinas como por ejemplo: que coman en la cocina y que tengan su propia vajilla, el hecho de ser dueños de casa y tener dinero se sienten superiores, y se aprovechan de las necesidades de la empleada doméstica a quien le pagan un salario que no es el establecido en la ley, además trabajan de 10 a 12 horas e incluso existe la modalidad “puertas adentro” donde ellas son obligadas a trabajar a cualquier hora de la noche, sin darles oportunidad para que estudien y se preparen para llegar a ser profesionales, la Constitución, en el Art. 11 N^o2 garantiza que “Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin discriminación...”

La ignorancia de los derechos y la falta de educación, entre las personas que laboran en el sector La Propicia es lo que crea en la actualidad, que el aprovechamiento y el abuso por parte de los patronos se continúe dando en nuestros días; sin embargo ahora se cuenta con instituciones de gobierno que permiten el acercamiento y de manera más fácil denunciar actos de injusticia por parte de los patronos y que además evitan situaciones como la del acoso sexual, que en algunas ocasiones son víctimas.

El trabajo doméstico ha sido durante años exclusivo de mujeres quienes, necesitadas de ingresos económicos, prestan dicho servicio sin conocer sus derechos como trabajadoras. Sin embargo, estas personas, como cualquier otro trabajador actualmente cuentan con una ley que regula las relaciones laborales.

La nueva ley que regirá en el Ecuador sobre la penalización de los empleadores que no afilien a sus trabajadores al IESS, ha sido un esfuerzo más del gobierno para erradicar la explotación laboral, si a eso le sumamos los controles que está haciendo el Ministerio de Relaciones

Laborales a través de su programa denominado “Trabajo Digno” y las capacitaciones que se pueden dar con la colaboración de la Universidad Estatal Península de Santa Elena va a dar los resultados esperados, de esta manera se orientará sobre las alternativas de contratar una empleada doméstica sin tener que perjudicarla ni violar las leyes.

Las empleadas domésticas son necesarias e importantes en nuestro medio en el que mujeres y hombres trabajan fuera del hogar para mejorar el estatus de vida, lo que indica que es sólo cuestión de proponerse hacer las cosas, de que se cumpla con la ley, de que no se explote a nadie y como dice el Presidente que no se base, la rentabilidad de las empresas en la explotación laboral.

Este trabajo de investigación busca fortalecer, en base a las experiencias regionales, los aspectos legales sobre los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar; pues en ciudades como Guayaquil y Quito existe más de una organización para la defensa de los derechos de las empleadas domésticas, como “Aurora de la Libertad”, en otros países se lo reconoce como un trabajo normal y con igualdad de derechos que un trabajador común.

En el Taller se socializó cuáles son sus deberes y derechos según el Código de trabajo, recibieron información acerca de las opciones de contrato de trabajo, las condiciones para realizar adecuadamente las labores domésticas y las cualidades que se requieren para el trabajo.

Para que las trabajadoras del hogar, pudieran reforzar sus conocimientos, se les entregó material didáctico en forma gratuita, en el taller participaron 30 empleadas domésticas, quienes despejaron sus inquietudes por los problemas que existen como, salarios bajos, exceso de horas y despidos sin indemnización.

El asesoramiento gratuito constituye un aporte a uno de los sectores más vulnerable como es el servicio doméstico, olvidado por las autoridades de todos los tiempos, por lo cual se propone una Asociación de trabajadoras domésticas, remuneradas, para la defensa de los derechos en esta modalidad de trabajo.

El trabajo de investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos: primero contiene los lineamientos de la investigación, en el marco teórico la historia del servicio doméstico hasta la actualidad; el segundo el desarrollo del marco legal; mientras que en el tercer capítulo el marco empírico donde también se desarrolla la metodología de la encuesta realizada en el sector La Propicia del Cantón La Libertad, en el período 2011 y en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones que buscan dar cumplimiento a uno de los objetivos estratégicos del estudio realizado; en el que se establece la necesidad de un programa de capacitación para las trabajadoras de servicio doméstico y la creación de una asociación, con el fin de contribuir a erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad y conocimiento en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

1 ANTECEDENTES GENERALES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según las encuestas realizadas en el sector La Propicia del Cantón La Libertad, las trabajadoras domésticas que laboran años con diferentes familias en los cantones: La Libertad, Salinas y Santa Elena no están afiliadas en el Seguro social, otras en cambio los patrones las quieren afiliar al IESS actualmente, pero no les quieren reconocer los años trabajados anteriormente. Además trabajan más de 8 horas y no reciben el salario básico que fija la ley.

Es así que en el Cantón La Libertad, mediante un estudio realizado se ha determinado la importancia de capacitar y asesorar a las trabajadoras domésticas, remuneradas, respecto a sus derechos legales establecidos en el código de trabajo en EL TÍTULO III CAPÍTULO I y de sus derechos constitucionales, así mismo de los deberes y obligaciones que tienen ellas con sus empleadores.

Los problemas que se detectan en esta actividad laboral en este sector urbano marginal, es la escasa preparación académica que tienen las trabajadoras domésticas y el desconocimiento de sus derechos, así mismo la poca valoración que ellas mismas le dan a esta clase de trabajo, lo que permite el abuso de ciertos empleadores, de ahí la importancia de capacitarlas.

Otras en cambio, emigran en busca de mejores ingresos económicos, dejando el cuidado de sus hijos/as a familiares desintegrando el núcleo familiar.

Otro problema es que “la ley laboral es ley muerta” en el país. Hay normas para el servicio doméstico que no se cumplen por ejemplo el

Artículo 264 dice que no puede una empleada doméstica trabajar en una casa por más de 1 año. Si necesita continuar por más tiempo, se debe pedir autorización a un juez laboral; esto no se cumple nunca.

Los principales problemas que experimentan algunas trabajadoras son, la discriminación, la explotación y el abuso sexual, muchas veces, por parte de los patrones o de allegados a este, además la falta de leyes que mencionen claramente los derechos de las trabajadoras domésticas, remuneradas. Se considera que es el sector laboral menos tomado en cuenta por las autoridades.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Los Derechos Jurídicos de las empleadas domésticas, del Cantón La Libertad en la Provincia de Santa Elena, no se cumplen de acuerdo con las garantías establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo Ecuatoriano.

Causas y Efectos del Problema

Causas:

1. Desconocimiento de las leyes que protegen a la trabajadora doméstica remunerada.
2. Migración, sin protección, a otras ciudades; expuestas a riesgos de marginación debido a la edad, nacionalidad u otros.
3. Desvalorización a esta modalidad de trabajo.
4. Poco control por parte de las autoridades en el campo laboral.
5. Temor a denunciar maltrato.

6. Falta de apoyo por parte de autoridades para organizarse.

Efectos:

1. Violaciones legales y constitucionales hacia las empleadas domésticas.
2. Abandono y desintegración de la familia.
3. No hay progreso económico para la trabajadora doméstica.
4. Abuso a las trabajadoras domésticas respecto a jornada, sueldo, etc.
5. Despidos intempestivos a las empleadas domésticas.
- 6.- Conformidad al no sentirse protegidas.

Posibles Soluciones:

1. Capacitar a las empleadas domésticas sobre sus derechos y obligaciones; campaña de información sobre los tipos de contrataciones permitidas por la ley a empleadores y trabajadoras.
2. Protección a las mujeres migrantes por medio de convenios internacionales.
3. Establecer en los contratos las actividades específicas del trabajo además del horario, remuneración, descanso, y tiempo del servicio; por otra parte mejorar la calidad del trabajo por medio de talleres de capacitación a las empleadas domésticas.
4. Mecanismos para mejorar inspecciones y verificar el cumplimiento de los derechos de esta modalidad de trabajo.

5. Denunciar todo tipo de maltrato, y
6. La creación de una Asociación de trabajadoras domésticas, para conocer sus problemas y solucionarlos por medio de la mediación o a través del apoyo económico con procurador judicial.

1.3 HIPÓTESIS

Contribuir al buen vivir de las empleadas domésticas remuneradas, haciendo conocer sus derechos jurídicos, determinados en la Constitución y en el Código de trabajo por medio de una capacitación en el Cantón La Libertad, sector “La Propicia”, con el fin de impulsar su desarrollo laboral y familiar.

Categorización de las variables de la Hipótesis

Las características de las mujeres que realizan esta modalidad de trabajo son complejas entre las principales; la escasa preparación académica debido a diferentes factores, las necesidades económicas producen caos en su entorno familiar, siendo las mujeres las que más se preocupan por el bienestar de la familia, debido a este problema se someten a la explotación de algunos empleadores.

La explicación a este problema es que en la provincia no hay las capacitaciones adecuadas que podrían tener el efecto deseado si estas sirvieran de alguna manera en el campo de acción de los habitantes, con la finalidad de que puedan desempeñarse y ofrecer un servicio con altos estándares de calidad, especialmente a las familias donde la pareja trabaja.

De aquí la imperiosa necesidad de que la trabajadora doméstica en turno sea competente pues en sus manos tiene la limpieza, orden y

mantenimiento de la casa pero más importante aún tiene la alimentación, el vestido y la atención de una familia.

La responsabilidad es mucho mayor cuando tiene al cuidado niños pequeños, porque debería conocer nociones de primeros auxilios, valores morales, etc., porque será ella la cuidadora y ejemplo para el niño con quien en muchas ocasiones comparte más tiempo del que lo hace la propia madre.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El propósito del trabajo de investigación es difundir los derechos y obligaciones del servicio doméstico, para esto es necesario la capacitación profesional, con el fin de culturizar y educar a las trabajadoras domésticas; luego con el apoyo de todas, una vez reunidas, se podrá constituir una asociación que va a defender los intereses de todas las afiliadas.

Es importante tener conciencia de las necesidades que tienen las empleadas domésticas y contribuir a resolver los problemas que mantienen con sus patrones, cuyas relaciones se han visto deterioradas por el desconocimiento y la explotación de que son víctimas algunas de ellas.

Para llevar a cabo la investigación se ha escogido un sector del Cantón La Libertad, el Barrio La Propicia, siendo necesario el estudio del área, y establecer qué tan factible es el proyecto, los costos iniciales, diseñar un marco que permita capacitar a las trabajadoras domésticas y desarrollar un trabajo conjunto con los dirigentes del barrio La Propicia y autoridades cantonales.

Se puede fortalecer el sistema para impedir las arbitrariedades cometidas por parte de los empleadores, que no quieren cancelar el nuevo salario

básico unificado a que tienen derecho y demás beneficios de ley, por medio de campañas e inspecciones de las autoridades competentes, diseño en el cual se trabaja.

Se entregarán manuales con mensajes que mejorarán el pensamiento y la cultura negativa. Muchas veces se piensa que ser empleada doméstica es un trabajo sólo para personas sin ningún tipo de habilidad intelectual y el resultado es que éstas no se sientan orgullosas de desempeñar esa labor, a diferencia de lo que sucede en otros países donde esta actividad es bien recompensada y competitiva.

El trabajo doméstico es necesario, pues casi siempre se realiza por partida doble ya que en los hogares también contribuyen en los oficios, como obligación sin ser remunerados. El trabajo doméstico remunerado debe ser pagado con un valor justo, para que así las trabajadoras tengan oportunidad de ir adquiriendo bienes y mejorando su estándar de vida.

Lo que ha motivado la realización de este trabajo de investigación es que hay muchas trabajadoras domésticas del sector La Propicia del Cantón La Libertad, que no conocen sus derechos y que están sometidas a una situación de inseguridad, con consecuencias desfavorable para sus familias.

Otra razón, es buscar mejoras para que las trabajadoras domésticas puedan ofrecer mejores oportunidades a sus hijos, social y económicamente, uno de los parámetros de la investigación es incentivar a los organismos competentes para la realización de cursos de capacitación donde se enseñe a mejorar las destrezas, estén al tanto de las leyes a su favor, y se constituyan en asociación para la defensa de sus derechos.

1.5 OBJETIVO GENERAL

Disminuir el desconocimiento de las empleadas domésticas acerca de sus derechos jurídicos a través de talleres de capacitación, y crear una asociación, que les permita mejorar las condiciones laborales.

Objetivos Específicos:

1. Difundir una campaña de capacitación a las trabajadoras domésticas remuneradas, acerca de sus derechos y obligaciones.
2. Buscar apoyo de Instituciones u organismos, para crear un departamento de capacitación y comprometer a los diferentes actores en su búsqueda
3. Desarrollar en el departamento de orientación una cultura de trabajo centrada en la generación de valores jurídicos- sociales.
4. Concienciar tanto a trabajadoras como empleadores sobre la importancia de las relaciones laborales fundamentadas en derechos y obligaciones jurídicas.
5. La creación de una asociación en la Provincia de Santa Elena, que defienda los derechos de las trabajadoras domésticas.
6. Incentivar la realización de talleres para las trabajadoras del servicio doméstico que ayude a la capacitación con calidad en las áreas de mantenimiento del hogar.

CAPÍTULO I

2 MARCO TEÓRICO

2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ECUADOR

El trabajo doméstico ha existido desde las primeras sociedades que comenzaron a reunirse en “hordas” o clanes de cacería, cuando el fin principal era satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes; en aquellas primitivas tribus, el trabajo se dividía, en domésticos y de cacería, siendo la primera desarrollada por las mujeres que integraban la tribu y las de cacería por los hombre de la misma.

El Estado, representado por el Inca, era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. Los productos se almacenaban en grandes depósitos y luego se distribuían a la población. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente castigados era la ociosidad.

Con la llegada de los españoles se estableció un régimen de servidumbre ya que cada conquistador recibía su fundo, llamado encomienda, de acuerdo a los méritos que había hecho. La encomienda comprendía una extensión determinada de tierras e incluía a todos los indígenas que habitaban en ella, los que quedaban al servicio del conquistador. Una forma de servidumbre era la de los yanaconas, condenados al servicio doméstico para toda la vida, se puede afirmar que en todas las formas de trabajo los indios estaban desprovistos de los más elementales derechos. Los salarios eran irrisorios y no alcanzaban a cubrir las necesidades de la familia, por lo cual el trabajador optaba por endeudarse para toda la vida, pues además tenía que pagar el pesado real tributo.

La independencia no trajo cambios inmediatos a la situación social del país, luego de la Revolución Francesa se estableció una serie de

transformaciones sobre todo las medidas de protección en favor del indio; aunque en la realidad una forma de esclavitud “disimulada”.

Así entramos al siglo XX, siglo de las transformaciones sociales, se dictaron numerosas leyes que fueron el fundamento del Código de Trabajo.

Estudios documentan que la mayoría de las mujeres en Ecuador comenzaron a laborar en la década de los 80, como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios, muchas de ellas en quehaceres domésticos. En los años 90, continuaron trabajando debido a los cambios estructurales y las reformas económicas, la tasa de participación en mujeres es de 25 a 49 años de edad, es la que más crece.

En 1983, tras un encuentro feminista en Lima (Perú), se estableció que cada 22 de Julio se celebre el Día Internacional de Trabajo Doméstico.

Luego la Confederación Latinoamericana y de El Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), integrada por sindicatos y organizaciones del que Ecuador es miembro en el primer encuentro con participación de 11 países acordó que el día 30 de marzo sea el “Día Internacional de la Trabajadora del Hogar”, que en este día se divulgue la situación de discriminación y la violación a los derechos humanos de las trabajadoras del hogar y la existencia de esta organización.

En los últimos años el ingreso de las mujeres al trabajo doméstico, remunerado, en Ecuador ha sido masivo y acelerado según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), un reciente informe dice que el trabajo doméstico remunerado en Ecuador creció de un 39 por ciento a un 40,2 por ciento, entre el 2008-2009, a diferencia del resto de naciones.

En la sociedad según la investigación, muchas mujeres se ven obligadas a pedir trabajo en la única área para la cual han sido “entrenadas” la del

servicio doméstico ya que esta no requiere tener un título académico. Desde hace mucho tiempo se determina que el maltrato es común en el trabajo doméstico, con frecuencia va más allá de los insultos y se convierte en abuso físico. Así también el acoso sexual ha sido parte de las constantes denuncias que han hecho las mujeres trabajadoras del servicio doméstico.

Esto ha sido un antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso hacia el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronal y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

En la época antigua, la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. Es de suma importancia conocer los aspectos culturales que se tenían entonces y los que le siguieron, para entender que dentro de un sistema social independientemente de la idiosincrasia de las diferentes mezclas de culturas que esta nación adopta, el trabajo siempre ha sido un elemento de sobrevivencia, pues es casi imposible considerar la evolución del hombre sin el trabajo.

Históricamente el trabajo doméstico está vinculado a la esclavitud, el colonialismo, los trabajadores domésticos vivían en los hogares de sus empleadores, esto todavía permanece para el cuidado de ancianos, en grandes mansiones y en algunos países de primer orden donde migran nuestros compatriotas en busca de mejores ingresos económicos.

Vivir en casa del empleador en principio facilitaba techo y alimentos pero, en muchas ocasiones, se convertía en el único pago o recompensa al

trabajador doméstico, sobre todo cuando eran niñas o adolescentes. En los domicilios urbanos las trabajadoras domésticas internas han dormido en la cocina, en cuartos sin ventana destinados a otros fines.

El trabajo doméstico remunerado y no remunerado, ha sido considerado por mucho tiempo algo natural ya que la creencia de que las mujeres nacieron para cocinar, lavar, cuidar niños y ser madres ha sido permanente en todo el tiempo pues nuestra cultura es negativa para valorar este gremio además carecemos de una normativa justa que las ampare.

Los cambios de la economía mundial han afectado a este importante sector de trabajo, pues una de las mayores preocupaciones de todos los tiempos son las crisis económicas; por ello tener un empleo fijo que garantice al menos las necesidades básicas del ser humano es importante, lo cual no siempre es fácil. De ahí que muchas mujeres optan por el trabajo doméstico aún con exceso de trabajo y de un salario fuera de la ley.

Las mujeres del servicio doméstico, en los últimos años, se han reunido en asociaciones para que se reconozcan sus derechos y contribuya a erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad y conocimiento.

Esta lucha de las empleadas domésticas, la han realizado de diferentes maneras: con plantones, campañas, y ha servido para que su trabajo sea valorado en algunos casos, con resultado positivo en algunas ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Los grandes acontecimientos de los siglos XV y XVI, relacionados con los descubrimientos y conquistas de nuevos continentes, también influyó en la punta de Santa Elena, pues es así como los españoles denominaron desde el inicio a nuestra Provincia de Santa Elena.

Los españoles para poder entenderse con los nativos tuvieron que aprender el dialecto mochica-chimú, del que perduró la palabra cholú, que significaba joven, y como los jóvenes fueron los primeros reclutados para el trabajo servicial, los españoles los llamaban los cholus, los españoles por denominar a la nueva raza mestiza creada, siguieron utilizando el mismo término y en cierto periodo se volvió despectivo por ser hijos bastardos, de una relación no formalizada entre españoles y nativas, pues los hijos de estos también eran parte de la servidumbre.

Santa Elena desde el inicio de vida fue ocupando un sitio importante que empezó cuando los españoles se unieron a las nativas y comenzaron a fomentar sus asentamientos habitacionales donde comenzó a verse un eminente desarrollo comercial se empezó a utilizar la moneda en pesetas y reales españoles para todo tipo de transacción.

Las poblaciones de Manglaralto como puerto internacional de exportaciones, la Hueca ahora denominada La Libertad como central de abastecimientos, la Punta como generadora de recursos minerales y las poblaciones del norte como lugares ideales para el sembrío y el ganado, quedando Santa Elena como la cabecera del sector habitacional de españoles y mestizos y lugar donde las nativas y mestizas servían en los servicios domésticos a los españoles en sus caseríos.

La Hueca, antes llamada también “Colonchillo”, este pequeño caserío era muy productivo y los pocos habitantes que vivían en él se dedicaban a la pesca por quedar al nivel del mar, con el paso del tiempo en los alrededores se descubrieron pequeños yacimientos de petróleo y brea, motivo por el cual se comenzó a poblar cada vez más, prosperando en poco tiempo, llamándose también como la Propicia, llegaron aquí muchos habitantes del Asia y de otros continentes, así el comercio ya no se daba en Santa Elena si no en la Hueca. Tiempo después se convirtió en la Parroquia del Cantón Salinas pero decidió cambiar su nombre por el de La Libertad, nombre que le dieron los trabajadores de Ancón.

La Libertad, ahora Cantón de la Provincia de Santa Elena cuenta con un área de 25,6km², con una población de 87.798 habitantes, de ellos 43.700 son hombres y 44.098 mujeres, de las cuales aproximadamente el 5% se dedica al trabajo doméstico remunerado.

El trabajador doméstico siempre tuvo un salario diferente con respecto a los demás trabajadores, esto es menos del salario básico unificado que ganaba el trabajador privado, hasta que en el año 2010 alcanzó el salario básico unificado que corresponde al trabajador en general, esto es \$240. En la actualidad es muy bajo el índice de Trabajadoras domésticas, remuneradas afiliadas al seguro social en la Provincia de Santa Elena.

Los problemas económicos que viven las empleadas domésticas por el salario que reciben no es el establecido en la ley, tienen un impacto negativo en su entorno familiar ya que no alcanza a cubrir las principales necesidades que presentan en sus hogares y reflejan impotencia y discordia con los integrantes en el hogar.

El propósito de este capítulo es dar a conocer el trabajo doméstico en su momento a través de la historia, sin dejar de considerar las relaciones familiares que a través de la evolución humana e histórica y grado de desarrollo intelectual, han buscado la manera de formar ordenamientos legales que tiendan a lograr un bienestar individual y por consecuencia paz y justicia social.

2.3 PROBLEMA LABORAL Y SU IMPACTO FAMILIAR EN EL BARRIO LA PROPICIA.

El trabajo investigativo refleja el problema laboral que presentan las mujeres del barrio La Propicia y del Cantón La Libertad en el trabajo doméstico al que le dedican muchas horas.

Por ello, al considerar la carga global de trabajo, sumado, al tiempo dedicado al que hacer en el hogar, y el tiempo dedicado al remunerado, se observa una carga notoriamente desfavorable para algunas mujeres, lo cual no es valorado.

Es importante asumir esta realidad, “Cuando las mujeres trabajan en el hogar, se considera que “no hacen nada”. Pero lo cierto es que es uno de los trabajos con mayor esfuerzo físico y para lo que se necesita gran habilidad.

En el presente trabajo se analiza, principalmente, las actividades domésticas, remuneradas de las mujeres, y que en muchas ocasiones es el único ingreso para mantener a la familia, pero además hay que considerar que muchas realizan el trabajo en el hogar y donde sus patrones, sin descuidar la tarea de ser madres y esposas.

La sociedad, culturalmente en el Cantón La Libertad, se justifica bajo ciertas creencias, que son netamente machistas, tales como que las niñas desde pequeñas deben aprender las labores del hogar que las prepara como madres y esposas; se cree que no es peligroso porque se desarrolla dentro de un hogar y no en la calle; se considera una acción protectora y como un favor a quienes tienen escasos recursos económicos; considerándose que es fácil porque no exige formación especial.

El perfil de quienes reciben menos del salario básico en el sector La Propicia está conformado por mujeres que no han terminado el bachillerato, ni siquiera han terminado la primaria, lo que les ha dificultado encontrar otra clase de trabajo.

Muchas mujeres del sector La Propicia que trabajan en esta modalidad ahorran para luego invertir en un negocio, pues una gran cantidad de ellas después de varios años de trabajar en el servicio doméstico trabajan informalmente, la mayoría de estas trabajadoras dejan encargados a sus hijos con familiares, es el precio que deben pagar por querer darles mejor bienestar.

Las trabajadoras domésticas que viven en el barrio La Propicia y que participaron en la capacitación no han sido aseguradas, a pesar de haber trabajado por varios años con el mismo empleador.

Las trabajadoras, del hogar remuneradas del sector La Propicia dividen su tiempo entre limpiar las casas de sus empleadores y las suyas. Ellas manifiestan que actualmente hallar un nuevo trabajo es bastante difícil, las personas ya no quieren contratar a las trabajadoras del hogar por las exigencias alrededor del tema, por esta razón aceptan trabajar bajo las condiciones que les impongan sus patrones y no los denuncian porque temen perder el trabajo y les preocupa los gastos que tendrían, más el tiempo que duraría para arreglar su situación.

En la mayor parte de los casos tampoco se respeta su derecho a indemnización por despido, ni son avisadas con 30 días de antelación de que están despedidas. Afirman que lo normal es que el empleador haga una llamada y simplemente rescinda la relación laboral de un día para otro, en estos casos muchas de ellas no hacen nada pues alegan que no cuentan con recursos para contratar un abogado que defiendan sus derechos.

Las trabajadoras domésticas que laboran en los hogares de los diferentes cantones tienen como principal tarea cuidar el hogar y a sus miembros. Entre las tareas específicas se encuentran el lavado, el planchado, la compra de alimentos, acompañar al jefe de la familia a los almacenes, cocinar alimentos y la limpieza de la casa.

Para muchas de ellas, una gran parte de su trabajo está en el cuidado de los niños. Si existen personas mayores o discapacitadas en la casa, las trabajadoras domésticas cuidan de ellos además a algunas les exigen que usen un uniforme u otra indumentaria específica.

Algunas de las empleadas domésticas entrevistadas mencionan que sufren de dolores de espalda y cintura debido a la larga jornada que realizan en los hogares de sus patrones, además es normal que presenten cuadros clínicos de infecciones virales, bacterianas y micóticas por contacto con materiales abrasivos para lavar y limpiar (detergentes, desinfectantes, limpiadores.) Por el mismo uso de estos materiales, se desarrollan reacciones alérgicas en la piel, ojos y vías respiratorias. Ellas aseguran no saber si tienen derecho a la protección sobre riesgos de trabajo ya que también se exponen a peligros como a quemaduras en la cocina, o mientras planchan, cortes con cuchillo, caídas, etc., pues todas las entrevistadas mencionan que han sufrido algunos de estos accidentes, aunque no de gravedad y son ellas mismas o su familia los que tienen que correr con los gastos de curaciones.

Las condiciones laborales que tienen ciertas empleadas domésticas son difíciles, y además están sujetas a disposiciones legales que oficializan su discriminación como trabajadoras, tienen menos días libres, no tienen estabilidad, trabajan más horas y algunas de ellas ganan menos que el mínimo pues la comida no necesariamente compensa la diferencia, tienen menos protecciones en general.

La situación de las lavanderas, planchadoras y limpiadoras por día es particular entre las trabajadoras domésticas, ya que realizan trabajo por horas o por tarea, esto está permitido y se encuentra en el Art. 82 del Código de Trabajo

Esta actividad debe ser valorada, debemos llegar al nivel de los países del primer mundo, con espíritu de superación, donde los empleadores estiman el trabajo de sus empleadas pues si ellas trabajan con lealtad y esmero crecen los empleadores y con ellos la trabajadora y su familia.

2.4 MIGRACIÓN DENTRO Y FUERA DEL PAÍS

Otro problema que existe en el Cantón La Libertad es la de las trabajadoras que migran pues no son un grupo homogéneo y reflejan la diversidad y las desigualdades sociales de las regiones o países donde migra. El impacto de la ausencia de la madre, en los hijos/as que quedan en el país de origen, ha tendido a verse de manera catastrófica.

Estudios, señalan que el impacto puede tener un doble efecto, por la contribución económica, pueden darse mejores oportunidades para los hijos, garantizándoles educación y un mejor futuro, pero al mismo tiempo se entiende como abandono y desintegración familiar.

No hay ninguna protección al Trabajador doméstico remunerado migrante internacional en los países de destino, y aún menos en los de origen.

Emigración del medio rural al urbano

Los trabajadores domésticos trabajan en su país de origen o pueden emigrar, en busca de trabajo, a otros.

La mayoría de trabajadores domésticos que trabajan en sus propios países son personas pobres originarias de áreas rurales que emigran a las ciudades grandes en busca de un trabajo.

La migración interregional está en aumento en el país, pues las ciudades más apetecidas por esta clase de trabajo son Guayaquil y Quito.

Empleadores entrevistados, dijeron que es más fácil contratar a una empleada doméstica que provenga del campo, que a alguien que sea de la ciudad, debido a las condiciones que ponen. Esta sería una de las razones por las que son contratadas mujeres de otras provincias e incluso extranjeras ya que a más de trabajar puertas adentro, realizan todas las actividades por el mismo salario.

Ahora los empleadores deben reconocer a las domésticas el derecho a todos los beneficios de ley, entre ellos un sueldo mínimo de 264 dólares, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pago de horas extras, décimos, vacaciones anuales y una jornada de trabajo no mayor a 8 horas.

Las ciudades ejercen un atractivo muy poderoso sobre la población rural, se dice que hay mejores oportunidades de trabajo, pues existe una mayor diversidad de empleo, especialmente para el sexo femenino. En cambio, en el medio rural, casi no existen empleos fuera de las actividades relacionadas con las labores agropecuarias.

Muy a menudo, las ciudades necesitan mano de obra para aquellos empleos de escasas exigencias y de menor remuneración y estos empleos tienden a ser cubiertos por los inmigrantes del medio rural.

En el barrio La Propicia se encuentran mujeres que trabajaron en la ciudad de Guayaquil, donde si les han cancelado el salario que ha estado vigente en aquel tiempo pero han tenido que volver por diferentes razones, ya sea por enfermedad de sus padres o hijos o por alguna otra calamidad doméstica.

Se considera que en las ciudades del medio rural donde hay escasas oportunidades de empleo formal, los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional pero se encuentran entre los trabajadores más marginados, hay que recordar que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC, en el cual Ecuador es país miembro, reconoce que constituye una de las condiciones justas y equitativas de trabajo, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo, a igual trabajo igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

La remuneración o ganancia, es un derecho, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Migración internacional

La migración internacional se da con predominio en el trabajo doméstico que, además de los trabajos de cocina, limpieza y cuidado de menores, se ha incrementado en el cuidado de personas mayores, la mayoría de trabajadores son emigrantes de países menos desarrollados que, ante la falta de trabajo, en algunos casos directamente del medio rural, buscan un trabajo en países que ofrecen, mejores condiciones económicas y oportunidades laborales.

En un informe elaborado sobre los trabajadores migrantes que tuvo lugar durante la 92ª, Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2.004), la OIT destacó que las inmigradas empleadas como domésticas se encuentran entre las trabajadoras más vulnerables del mundo.

Una gran parte de las trabajadoras domésticas migrantes son contratadas por agencias de colocación, sin embargo, la diferencia entre la descripción del trabajo así como el salario prometido por este tipo de agencias antes de marcharse y la realidad descubierta al llegar es a veces enorme.

En un país lejano, en donde no conoce ni la lengua, ni la legislación, ni los procedimientos judiciales, a la migrante a menudo no le queda más remedio que aceptar lo que se le impone a su llegada, sobre todo si vive en casa de su empleador.

Tiene todavía menos la posibilidad de rechazar el empleo si se ha endeudado con la agencia que ha pagado su billete de avión. Las trabajadoras domésticas dicen que entonces no tienen elección, que tienen que aceptar las nuevas cláusulas.

Así pues, las trabajadoras que se encuentran en manos de malos empleadores sin la documentación completa viven en una situación de estrés permanente, tanto en el domicilio del empleador, en donde trabajan, como en la calle, puesto que temen que las autoridades las deporten, no es fácil para estas mujeres ya que además de soportar abusos están, alejadas de sus familiares, en países en los que no entienden a menudo ni la lengua ni la cultura, por lo que sufren doblemente.

En el Estado de Nueva York el salario mínimo es de 675 dólares al mes, pero a menudo se han entablado diligencias judiciales en nombre de trabajadoras domésticas migrantes que ganaban tan sólo un dólar por hora, indica Erlene Brown, militante de la Organización Americana Domestic Workers United.

Los abusos también se reflejan por discrimen, una empleada de hogar española cobra 7 euros la hora, lo más probable es que a una ecuatoriana no le paguen más que 3 euros por hora. Este abuso además se basa en la inexistencia de documentos.

Otra de las humillaciones a las que las trabajadoras inmigrantes se ven sometidas es que para acceder a una entrevista de trabajo, lo primero es que tratan de evitar que la persona que acceda sea negra.

Los empleadores solicitan información sobre su lugar de residencia, exigen que estén dispuestas a aceptar un horario flexible, es decir hacer más horas por el mismo precio, estipulan un salario muy bajo, sobre todo si no hay papeles ni residencia legal y tratan de contratar a mujeres que no tengan familia, el motivo es que las preocupaciones familiares las pueden distraer de sus tareas laborales.

En América Latina, 10 de cada 100 trabajadoras son empleadas del hogar, actividad considerada importante por el elevado número de mujeres que la realizan, reportó la Organización Internacional del Trabajo. El empleo remunerado en el hogar ha sido la puerta de entrada al mercado de trabajo para mujeres que tienen poca instrucción escolar y carecen de experiencia laboral.

La Organización Internacional OIT, presentó el primer convenio que pone unas condiciones mínimas para estas empleadas, a partir del suceso cuando se precipitó al vacío, una trabajadora doméstica que limpiaba la ventana de un décimo piso, subida a una banqueta sobre una palangana. Un mal apoyo acabó con la vida de esta paraguaya. La mujer carecía de contrato y no estaba afiliada a la Seguridad Social.

Para poner alto a esta explotación, delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores que atienden a la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por primera vez en la historia, acordaron normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo.

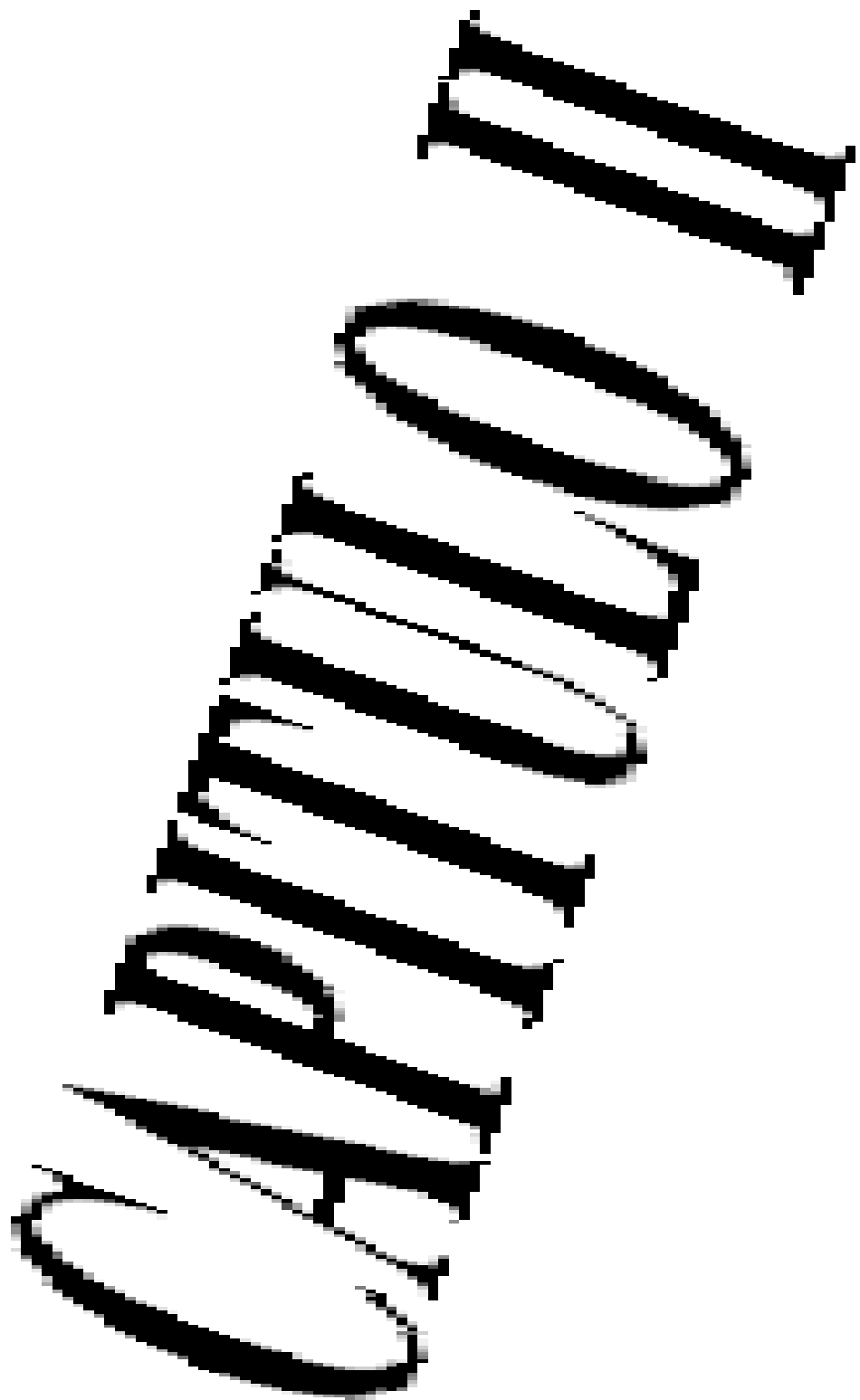
La lucha de miles de trabajadores domésticos en todo el mundo, especialmente migrantes, dio sus frutos, pues la aprobación de este convenio, que constituye “un hecho histórico”, permitirá reconocer los derechos especialmente de miles de mujeres migrantes, que se dedican a las labores domésticas remuneradas, y que en la mayoría de los casos ven vulnerados sus derechos como trabajadoras.

Dora Aguirre, representante de los ecuatorianos en Europa, Asia y Oceanía, dijo: “Vemos con gran satisfacción que después de años de lucha y reivindicaciones de miles de trabajadoras y trabajadores domésticos, organizaciones sociales y sindicales, se reconozca un derecho legítimo que hemos defendido”.

La red regional liderada por trabajadoras del hogar llamada Confederación Latinoamericana y de El Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), integrada por sindicatos y organizaciones de los países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y República Dominicana, impulsa, desarrolla y fortalece la lucha por reivindicar los derechos humanos laborales, para mejorar las condiciones de vida de quienes trabajan en el hogar de forma remunerada, es la única organización que representa al movimiento latinoamericano y del Caribe de las trabajadoras del hogar, es unitaria, pluralista y autónoma. Una migración de trabajadoras domésticas regulada y que respete los derechos de cada uno, aporta ventajas tanto para los países de origen como para los países de destino. En los países de origen, la migración para el trabajo doméstico ha permitido que millones de personas hayan podido acceder a un mejor nivel de vida.

El dinero que las trabajadoras envían a sus países les permite, en efecto, que los miembros de sus familias puedan pagar los cuidados que sus hijos necesitan, puedan ir al colegio, construirse una casita, etc.

Algunas trabajadoras domésticas ahorran para poderse financiar estudios superiores cuando vuelvan a su casa. Italia, es uno de los pocos países donde el mercado laboral está abierto a la migración legal.



CAPÍTULO II

3. MARCO LEGAL

3.1 RÉGIMEN JURÍDICO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Disposiciones Fundamentales:

Ámbito.- C.T. Art. 1

Los preceptos del Código de Trabajo regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Irrenunciabilidad de derechos.- C.T. Art. 4

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Aplicación favorable al trabajador.- C.T. Art. 7

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

3.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR Y DE EMPLEADOR.- C.T. 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.

Se denomina empleador a la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

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.

3.3 CLASES DE CONTRATACIONES.- C.T. Art. 11

El contrato de trabajo puede ser:

- a) Contrato expreso o tácito;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, tarea y a destajo;
- f) Por enganche
- g) Individual, de grupo o por equipo.
- h) (Derogado)

El Mandato 8 eliminó la contratación laboral por horas, pero se puede contratar por horas o días, siempre y cuando la labor que realiza no sea permanente.

Estabilidad mínima y excepciones.- C.T. Art. 14

Se establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de

naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) (Derogado)
- h) Los demás que determine la ley.

3.4 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Obligaciones de los Empleadores.- C.T. Art 42

El patrono del trabajador de servicios domésticos se encuentra obligado a acatar cada uno de los artículos y disposiciones establecidas en el capítulo cuarto del título primero considerado en el código de trabajo. De las cuales se extraen como principales las siguientes:

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo;
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 del Código de Trabajo;

- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
- Respetar las asociaciones de trabajadores;
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.
- -Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
 - b) El tiempo de servicio;
 - c) La clase o clases de trabajo; y,
 - d) Los salarios o sueldos percibidos;
- Atender las reclamaciones de los trabajadores;
- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.
- Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

Es además una obligación del patrono proveer de alimentación y habitación a sus trabajadores domésticos, en las situaciones que lo ameriten, conforme al artículo número 268 del Código de Trabajo.

Obligaciones de los Trabajadores.- C.T. Art. 45

Las trabajadoras domésticas estarán obligadas a cumplir con las disposiciones legales siguientes:

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- Observar buena conducta durante el trabajo;
- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

3.5 PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Prohibiciones al empleador.- C.T. Art. 44

Es prohibido al empleador:

- Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren.

Prohibiciones al trabajador.- C.T. Art. 46

Es prohibido al trabajador:

- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

- Abandonar el trabajo sin causa legal.

3.6 DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES.-

De la jornada máxima.- C.T. Art. 47

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Límite de jornada y descanso forzosos.- C.T. Art. 50

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Duración del descanso.- C.T. Art. 51

El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

División de la jornada.- C.T. Art. 57

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

Vacaciones anuales.- C.T. Art. 69

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no

laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Liquidación para pago de vacaciones.- C.T. Art. 71

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 del Código de Trabajo.

Vacaciones anuales irrenunciables.- C.T. Art. 72

Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 del Código de Trabajo.

Compensación por vacaciones.- C.T. Art. 76

Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo 71 del Código de Trabajo.

3.7 DE LAS REMUNERACIONES Y SUS GARANTÍAS

Igualdad de remuneración.- C.T. Art. 79

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.

Diferencia de salario y sueldo.- C.T. Art. 80

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas.

Sueldo es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El sueldo se paga por meses, sin suprimir los días no laborables.

Concepto de Salario Básico.- C.T. Art. 81

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.-

C.T. Art. 82

En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagara tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

Nota: El acuerdo 00037 (RO 399: 9-mar-2011), dispone "Art. 1.- El pago de la décima cuarta remuneración para personas que trabajen en la modalidad de jornada parcial permanente, se hará en proporción al tiempo de trabajo efectivamente realizado dentro del mismo mes.

Remuneración unificada.- C.T. Art. 117

Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2.000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

Nota: El Acuerdo Ministerial 00249 (RO-S 358: 8-ene-2.011), dispone:

Art. 1.- Del salario básico unificado para el 2011.- Fijar a partir del 1 de Enero de 2.011 el salario básico unificado para el Trabajador en General (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila); Trabajador/a del servicio doméstico; Operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en USD 264,00 (DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO 00/100 DÓLARES) mensuales.

De las remuneraciones adicionales.

Derecho a la decimotercera remuneración.- C.T. Art. 111

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo.

C.T. Art. 112 : El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en el Código de Trabajo. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

Derecho a la decimocuarta remuneración.- C.T. Art. 113

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica.

Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- C.T. Art. 126:

Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:

- Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;
- El rendimiento efectivo del trabajo; y,
- Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

3.8 CAUSALES PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Causas para la terminación del contrato individual.- C.T. Art. 169

El contrato individual de trabajo termina:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código de Trabajo; y,
- Por desahucio.

Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.-

C.T. Art.172

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.-

C.T. Art. 173

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 del Código de Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato.

Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.-

C.T. Art. 174

Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso por causa de embarazo o con motivo del parto tal como señala el artículo 153 del Código de Trabajo.

Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14 (contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido)

C.T. Art. 180

Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 de este Código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.-

C.T. Art. 181

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado. Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

3.9 DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

Del desahucio.- C.T. Art. 184

Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Bonificaciones por desahucio.- C.T. Art. 185

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Indemnización por despido intempestivo.- C.T. Art. 188

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 del Código de Trabajo.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas del Código de Trabajo.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- C.T. Art. 189

En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 del Código de Trabajo.

Indemnización al empleador por falta de desahucio.- C.T. Art. 190

El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- C.T. Art. 191

Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 del Código de Trabajo.

3.10 MODALIDADES DEL SERVICIO DOMÉSTICO.- C.T. Art. 262

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Clasificación.- C.T. Art. 263

No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Tiempo de contratación.- C.T. Art. 264

El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Cesación del servicio.- C.T. Art. 265

Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio. El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

No podrá retirarse inopinadamente.- C.T. Art. 266

El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

Caso del fallecimiento del empleador.-C.T Art. 267

Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

Alimentación, albergue y educación del doméstico.- C.T. Art. 268

Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

Descanso y vacaciones.- C.T. Art. 269

Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

Imposibilidad para el trabajo.- C.T. Art. 270

Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

3.11 DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

Protección del Estado.- C.T. Art. 441

Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase

3.12 RIESGOS DEL TRABAJO.- C.T. Art. 347

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes

Accidente de trabajo.- C.T. Art. 348

Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Enfermedades profesionales.- C.T. Art. 349

Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Derecho a indemnización.- C.T. Art. 350

El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 del Código de Trabajo.

Indemnizaciones a cargo del empleador.- C.T. Art. 353

El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

Exención de responsabilidad.- C.T. Art. 354

El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar. La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

Imprudencia profesional.- C.T. Art. 355

La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.

Indemnizaciones por accidente de trabajo.- C.T. Art. 359

Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

Asistencia en caso de accidente.- C.T. Art. 365

En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

Cálculo de indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS.-

C.T. Art. 367

Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los artículos 369, 370, 371, 372 y 373 de este Código, sustitúyanse, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de producirse el accidente, siempre y cuando el trabajador accidentado no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto.

Presunción del lugar de trabajo.- C.T. Art. 368

Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su

lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calcularán dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratara de un trabajador afiliado al IESS.

Muerte por accidente de trabajo.- C.T. Art. 369

Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

Prescripción de las acciones.- C.T. Art. 403

Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Más, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del

informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente.

Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

3.13 DE LA COMPETENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO

Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- C.T. Art. 568

Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Trámite de las controversias laborales.- C.T. Art. 573

Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

Forma de la demanda.- C.T. Art. 574

La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

Sustanciación de la controversia.- C.T. Art. 575

Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

Audiencia preliminar de conciliación.- C.T. Art. 576

Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificado. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

Solicitud y práctica de pruebas.- C.T. Art. 577

En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días.

Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso.

Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Pago provisional de remuneraciones reconocidas.- C.T. Art. 579

Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.- C.T. Art. 580

Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

La audiencia definitiva pública.- C.T. Art. 581

La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante.

Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos.

Término para dictar sentencia.- C.T. Art. 583

Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con

una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- C.T. Art. 584

En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa.

Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 del Código de Trabajo. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

Informe del inspector del trabajo.- C.T. Art. 589

Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 del Código de Trabajo se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

Criterio judicial y juramento deferido.- C.T. Art. 593

En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Impugnación del documento de finiquito.- C.T. Art.595

El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidara de que sea pormenorizada.

3.14 RÉGIMEN DE TRABAJO DOMÉSTICO DE ADOLESCENTES

Derecho a la protección contra la explotación laboral.- CNAo: Art.81

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.

Edad mínima para el trabajo.- CNA do: Art.82

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.

Erradicación del trabajo infantil.- CNA do: Art.83

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.

Jornada de trabajo y educación.- CNA do: Art.84

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.

Registro de adolescentes trabajadores.- CNAAdo: Art.85

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.

El reglamento establecerá la forma de llevar dicho registro y los datos que deben registrarse.

Formas del contrato de trabajo.- CNAAdo: Art.88

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.

Derechos laborales y sociales.- CNAAdo: Art.89

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 Código.

Trabajo doméstico.- CNAAdo: Art.91

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.

3.15 SÍNTESIS DEL MANDATO 8.

- La tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral que estaban reguladas por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el R.O. No. 298, del 23 de junio del 2006, han sido abolidas, eliminadas, prohibidas, y la antes mencionada Ley está derogada.
- La relación laboral directa y bilateral entre el trabajador y el empleador ha sido restaurada por la normativa del Mandato.
- Ha sido eliminado y prohibido el sistema de contratación laboral por horas y están derogadas las normas del Código del Trabajo que lo permitían.
- En sustitución al sistema de contratación laboral por horas, que fue derogado, se garantiza la jornada parcial prevista en el Art. 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal.

El Jefe de Estado trata de poner fin a los excesos de la tercerización, la intermediación laboral, y el trabajo por horas; reivindica insistentemente la supremacía del trabajo sobre el capital, así como la necesidad de desarrollar el talento humano y la cohesión social, acabar con la explotación de los trabajadores y que la producción sea un bien moral y uno de los principios fundamentales de la nueva sociedad.

Es indispensable también que los trabajadores tomen conciencia de que deben capacitarse, especializarse, mejorar la productividad y la rentabilidad de la empresa o empleador con la que ahora forman parte directa, a la cual tienen que defender, resguardando su fuente de trabajo, manteniendo una relación laboral equilibrada y constructiva, para beneficio propio de cada trabajador.

3.16 DE LA AFILIACIÓN OBLIGATORIA Y LA PENALIZACIÓN DE LA NO AFILIACIÓN

El Artículo 16 de la Ley de Seguridad Social dice.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

Art. 17(L.S.Soc.).- El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra la Ley de Seguridad Social.

AFILIACIÓN OBLIGATORIA A TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Los trabajadores domésticos que por una remuneración prestan servicio continuado en el domicilio de personas que no perciben fines de lucro por esta actividad, sea que tales trabajadores se alberguen o no en la morada del patrono, tienen derecho a la afiliación, pues los empleadores tienen obligaciones legales con sus trabajadores y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:

El patrono está obligado a solicitar en el IESS el número patronal que es la identificación de empresas públicas y privadas; de empleadores domésticos, artesanos autónomos. El número patronal le sirve al empleador para afiliar a sus trabajadores y realizar los diferentes trámites en el Instituto.

Ley de Seguridad Social (Art. 73)

El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días.

El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria.

El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos provisionales desde el momento de su ingreso.

Inscripción del Trabajador al Seguro Social (L.SSoc. Artículo 15)

Para la inscripción del trabajador en el IESS se presentará copia legalizada del contrato de trabajo, dentro de los quince días posteriores al inicio de labores, no pudiendo dicha inscripción exceder de noventa días.

Para ingresos de trabajadores por períodos que excedan de noventa días, el Director Provincial dispondrá que un funcionario del equipo de control patronal, verifique previamente la existencia de al menos uno de los siguientes documentos: contrato de trabajo legalizado, reportes de décimos tercero y cuarto sueldos registrados oportunamente en el Ministerio de Trabajo, declaración de impuesto a la renta, actas de finiquito legalizadas, roles de pago notariados o copia certificada de sentencia ejecutoriada que establezca relación laboral.

Luego de la verificación se procederá a ingresar el aviso de entrada para la generación automática de planillas y comprobantes de pago. Las aportaciones se realizarán desde el primer día de trabajo.

Con estos requisitos, el funcionario de Historia Laboral procederá a ingresar los datos del afiliado en el sistema informático. Se dejará constancia del cumplimiento de estos requisitos en dicho sistema.

Se exceptúa del requisito de certificación médica a quienes registren en el IESS aportaciones por veinticinco o más años, siempre que su reingreso se produzca dentro de los seis meses posteriores al cese como afiliado.

La verificación documentada por parte del funcionario de control patronal se cumplirá en un término de dos días laborables, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Tal verificación se hará dentro del término señalado bajo la responsabilidad del jefe de la unidad correspondiente.

El pago de los aportes se registrará en el sistema Historia Laboral como “obligaciones verificadas por control patronal”. Esto será suficiente para que el IESS, en el futuro, no requiera informes adicionales para evidenciar la legalidad de las aportaciones del afiliado.

Los procedimientos de la afiliación, pueden ser iniciados por la misma trabajadora. Si aún el empleador no ha realizado el trámite, la empleada debe acercarse a la Caja del Seguro, solicitar el formulario, llenarlo y entregarlo, la solicitud es enviada al empleador y tramitada en aproximadamente un mes.

El Seguro social además da facilidades a los empleadores para que afilien a sus trabajadoras dando convenios de pago para cancelar valores atrasados.

El 16 de Marzo de 2.010, se realizó el Lanzamiento de la Campaña de Trabajo Doméstico Digno, mediante una rueda de prensa convocada por el Ministerio de Relaciones Laborales, misma que consiste en difundir información a las y los ciudadanos respecto a derechos y obligaciones laborales, encaminadas hacia empleadores y trabajadoras domésticas, con la finalidad de que sean afiliadas al seguro social y que estén las partes conscientes tanto de derechos y deberes que se deben cumplir.

A través de dichos operativos se busca comprobar que los patronos cancelen a las empleadas domésticas el salario mínimo y una afiliación al Seguro Social.

La segunda etapa de la campaña dio inicio el 21 de Abril de 2.010, en esta etapa se cubrirán el resto de las provincias tomando en cuenta los principales cantones.

El Ministro Espinosa indicó también sobre una próxima campaña de capacitación para el trabajo doméstico en la Red Socio Empleo y se buscará la creación de asociaciones para el servicio doméstico.

El Ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinosa Guzmán explicó que está vigente la afiliación de las trabajadoras domésticas que laboren a medio tiempo y que se mantienen conversaciones con el IESS para establecer los mecanismos de afiliación para una persona que trabaje menos de las cuatro horas diarias.

La aportación por jornada a medio tiempo se hace en base a USD 132 que el empleador está obligado a reconocer de manera parcial más todos los beneficios laborales que establece el Código de Trabajo para un trabajador ecuatoriano.

Una trabajadora del servicio doméstico que labore a tiempo completo, 8 horas diarias, no puede percibir menos de USD 264 dólares mensuales; no obstante si algún patrono reconoce un pago mayor éste es bienvenido y todas sus obligaciones están relacionadas al monto pactado.

Beneficios:

El Seguro General Obligatorio protege al afiliado, teniendo así derecho al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de riesgos del trabajo.

Contingencias cubiertas (L.SSoc. Artículo 156)

El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.

Prestaciones Básicas (L.SSoc. Artículo 157)

La protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- a) Servicios de prevención;
- b) Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia;

- c) Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;
- d) Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez;
- e) Pensión de invalidez; y,
- f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado.

Derecho al Fondo de Reserva (Art. 196 C.T.)

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 del C.T.

Pago directo al trabajador del fondo de reserva (Art. 202C.T.)

Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

Aportes:

Es el descuento mensual que se le realiza al empleado que tiene el sueldo básico (\$ 264)

Los trabajadores domésticos cotizan un total del 20.50% del salario o sueldo, correspondiendo al patrono el 11.15% y al trabajador el 9,35%.

Regímenes de Afiliación

Los afiliados están agrupados en cuatro regímenes de afiliación: El Seguro General Obligatorio; los seguros especiales que comprenden a los del Seguro Social Campesino, a los de la construcción; el régimen voluntario; y el régimen adicional o complementario.

El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Para el caso de las personas que trabajan en el servicio doméstico también se encuentran comprendidos como asegurados obligatorios, ya que son sujetos de protección como trabajador en relación de dependencia, que percibe ingresos por la prestación de un servicio físico con relación laboral. (Art. 2 y 9 literal a)

Afiliación al Seguro Social según el Tipo de contratación.

Actualmente existen dos tipos de afiliaciones: la completa y medio tiempo (4 horas).

Trabajo por día

Si una persona ofrece sus servicios una vez por semana no será afiliada al Seguro Social, porque no tiene relación de dependencia. Esta deberá presentar sus facturas para cobrar por el servicio prestado. Ese documento le servirá a quien usó el servicio en caso de que el Ministerio de Relaciones Laborales haga inspecciones. En este caso están quienes realizan limpieza de casas o jardines.

Empleo medio tiempo

Las empleadas domésticas, los artesanos, zapateros y demás personas que trabajen medio tiempo (cuatro horas diarias) sí deberán ser afiliados porque tienen relación de dependencia. En estos casos la aportación al Seguro Social también será realizada en base al medio sueldo que reciben.

Jornada completa

Las personas en relación de dependencia que trabajan 40 horas semanales, ya sea como trabajadoras domésticas o empleadas privadas, deberán gozar de la afiliación. En caso de que sus patronos no cumplan con esta disposición pueden acudir a la Inspectoría de Trabajo a denunciarlos. Los empleadores que quieren regularizar la situación de sus trabajadores tienen que acudir al IESS para iniciar el trámite.

Con respecto al Bono de Desarrollo Humano

El Ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinosa, informó que las trabajadoras del servicio doméstico que reciben el bono de desarrollo humano no perderán esa bonificación del gobierno, por cuanto para esa asignación el MIES investiga otros parámetros sociales. Igualmente recordó que la trabajadora doméstica que resulte en estado de gestación mantiene sus derechos establecidos en el Código de Trabajo y el empleador está obligado a otorgar los permisos correspondientes como son tres meses de maternidad, dos horas de lactancia diaria hasta que el bebé cumpla un año de edad y el IESS cubrirá con los gastos de maternidad en caso de que la trabajadora sea afiliada.

En Ecuador el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es el que debe llevar un registro de la historia laboral del asegurado, que permitirá hacer un adecuado cálculo de pensiones y fuente válida para la determinación del derecho de prestaciones (Art. 249 y 250 de la Ley de Seguridad Social Ley 2001-55-RO).

En dicho registro se establecen una serie de datos, y son obligados a declarar para el registro, las misma personas que están obligadas a pagar las aportaciones, en los plazos que se establezcan. Así también el IESS, cada año debe remitir al trabajador la información contenida en su registro, y es un derecho del asegurado conocer dicha información.

Según el Código del Trabajo, (numeral 7 y 34, del Art. 42) es obligación del empleador llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se actualizará con los cambios que se produzcan. Así mismo deben inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores.

Estas mismas normas se aplican para el régimen del trabajo doméstico en la medida que se encuentra establecida la obligatoriedad de inscripción como asegurados/as al sistema de seguridad social, y el sistema de beneficios de pensiones y los cálculos, se realizan a partir de las historias laborales que se llevan por el IESS.

Las cifras del IESS y las estadísticas del INEC demuestran que la mayoría de los patronos hace caso omiso a las normas legales existentes.

Pero las empleadas tampoco reclaman sus derechos, pues no hay demandas en los juzgados del ramo.

La contratación de empleadas generalmente en Santa Elena se hace verbalmente y por dos vías: recomendaciones de amigos o por anuncios de medios de comunicación.

Inspección del trabajo (Art. 544 C.T.)

Las inspecciones de igual forma la realizarán las autoridades de trabajo correspondientes, para verificar la veracidad y cumplimiento de los contratos de los trabajadores.

En Ecuador, el Código de Trabajo Art 42 N° 17 señala que el empleador está obligado a “facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y dar los informes que para ese efecto sean indispensables”.

Los inspectores del trabajo serán provinciales, y sus atribuciones están referidas a verificar que se cumpla con la seguridad e higiene en los centros de trabajo, que en las relaciones laborales se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones de empleadores y trabajadores. Son parte de sus atribuciones también, hacer visitas, observaciones que consten en los informes que se eleven, evaluar las solicitudes de despido o separación, y comunicar los desahucio de acuerdo a ley, así como establecer multas de acuerdo al código de trabajo.

El trabajo doméstico, forma parte de las normas establecidas para los inspectores de trabajo. Pero se ha podido establecer que los sistemas y servicios de inspección con que cuentan las autoridades de trabajo, adolecen de los recursos y capacidades necesarias para poder cumplir de manera adecuada sus funciones.

Las inspecciones laborales son sumamente complicadas realizarse en los lugares en los que prestan los servicios las trabajadoras del hogar, como son las viviendas de sus empleadores.

En esa medida no es frecuente que se cumpla con asegurar a las trabajadoras en la seguridad social, restringiéndoles el goce de las prestaciones que por ley les asiste. Una tarea pendiente es avanzar en el establecimiento y/o fortalecimiento de mecanismos que permitan la vigilancia sobre el cumplimiento de las normas.

Las trabajadoras domésticas, son consideradas como aseguradas obligatorias en la seguridad social, por lo tanto deben poder acceder a los mismos beneficios que las trabajadoras y trabajadores en el régimen general.

Regulación de Procedimientos de Inspección

No hay legislación específica para inspección en casos de trabajadoras del hogar, sólo en Perú y Venezuela, se menciona el consentimiento expreso del dueño de casa o mandato judicial. En este tema se debe considerar la tensión del legislador, entre el derecho a la privacidad y los derechos laborales que asisten a la trabajadora doméstica. Contraponer estos derechos, no es un enfoque que contribuya a avanzar en planteamientos en relación a la problemática.

Se debe legislar, considerando el derecho a la no discriminación, estableciendo procedimientos posibles de ser ejecutados.

PENALIZACIÓN POR LA NO AFILIACIÓN

El anuncio del Gobierno, de penalizar el incumplimiento de la afiliación al IESS, tiene dos escenarios según varios entrevistados con relación al tema, con la penalización puede ser que se afilien a más trabajadoras como también se puede generar un despido masivo, ya que muchos patronos dirán que no pueden cumplir con esta disposición.

Para algunas mujeres del servicio doméstico las nuevas sanciones al empleador por no afiliar a sus trabajadoras son acertadas y aunque temen que se generen más despidos, están dispuestas a luchar y aspiran a que, finalmente, con la penalización sean afiliadas.

Actualmente en el Ecuador, la única norma que se refiere a este tema es la Ley de Seguridad Social, pero en ella solo se establecen sanciones (en el artículo 77) para los empleadores que descuentan dinero del sueldo de

sus trabajadores para recibir beneficios de la entidad estatal, pero no lo depositan en el IESS.

Está contemplada la sanción penal para los empleadores que descuentan a los trabajadores sus aportes, y que no los entregan al IESS., la pena es de tres a cinco años de cárcel y una multa igual al duplo de los valores no depositados.

La seguridad social es un derecho irrenunciable por lo tanto no afiliar al Seguro Social al trabajador se considera un delito de defraudación al sistema de la Seguridad Social, pues hay una evasión, así como se evade impuestos y esa evasión está tipificada como delito. Aquí hay una evasión mucho más grave porque se trata de la protección social de un ser humano se considera por tanto que la propuesta del Presidente es correcta porque permite que el empleador cumpla con su obligación y que el trabajador esté protegido por las prestaciones de la seguridad social.

El objetivo es lograr el cumplimiento del mandato constitucional previsto en el artículo 327 de la Carta Magna.

El proyecto de ley para sancionar penalmente al patrón que no cumpla con la afiliación esta lista, el Presidente de la República exigió el pago de horas extras, décimos sueldos, vacaciones y todos los beneficios de ley para las domésticas. “Patrón que no afilie se va preso, ya basta de robos”, dijo el Presidente Correa, quien anunció también el aumento del sueldo para las empleadas a \$ 264, que es el salario mínimo unificado.

La Asamblea deberá establecer las sanciones para quienes incumplan la ley, esto contribuirá a que la revolución en el área laboral se desarrolle de una manera más rápida, uno de los índices para medir la calidad de vida de los trabajadores es su afiliación en el IESS, por tanto, sería un problema serio para el empresario o patrono que evite cumplir con su obligación.

Respecto a este tema de la no afiliación al seguro social, la asambleísta Silvia Salgado, presentó una propuesta de Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social para tipificar y sancionar como infracción penal la no afiliación de los trabajadores en relación de dependencia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La primera novedad del proyecto es que desenfoca la responsabilidad penal del representante legal empleador (para sociedades o corporaciones), abriendo la puerta para que la responsabilidad penal recaiga sobre la persona responsable de velar por la afiliación al seguro social en la organización del empleador. Distinto es el caso de la afiliación directa en relación de dependencia de personas naturales.

La sanción por la no afiliación desde el primer día y notificación en los 20 días siguientes comprende prisión de 2 meses a 1 año y de 2 a 40 salarios básicos. El proyecto plantea variaciones de graduación de la pena según ciertas condiciones, así como algunas disposiciones de procedimiento para la acción pública. En cuanto a la sanción del no pago de obligaciones patronales, se establece una graduación posible de 1 a 20 salarios de multa.

Sin dejar pasar muchos días, esto es sin haber recibido formalmente aún el proyecto de Salgado, Mary Verduga presentó un proyecto con el mismo objetivo, algo más punitivo. Bajo el nombre de Proyecto de "Ley Reformativa al Código Penal y a la Ley de Seguridad Social que penaliza la no afiliación al Seguro Social Obligatorio".

En su proyecto se tipifica el delito incluyendo un capítulo en el Código penal y se diferencia dos tipos de sanciones: de 15 días a 6 meses de prisión para quién no cumpla con afiliar de inmediato (y notificar en 30 días) al IESS a sus trabajadores en relación de dependencia, junto a lo cual se pagaría una multa de 100 salarios mínimos (no hay graduación); y de 3 a 5 años de prisión para quién retenga fondos (más de 90 días) que deba pagar por obligaciones sociales de un trabajador. Para este delito también se define una multa de 100 salarios mínimos.

Siendo la multa evidentemente alta, en el primer caso queda en evidencia al cotejar la pena de prisión que se le asocia, con lo dispuesto en el Código de procedimiento penal, que la prisión pudiera ser evitada y que el objetivo de la redacción es la multa económica, no así con el segundo tipo de delito que el proyecto busca tipificar.

Actualmente las sanciones que constan en el Código del Trabajo elaborado en 1938 son demasiado tibias, leves e irrisorias, si está penado el hecho de no afiliarse a su trabajador al IESS, probablemente habrá resultados positivos, en el que muchos empleadores afiliarán a sus trabajadores.

Las personas que quieran denunciar la no afiliación deben acudir a la Inspectoría del trabajo. El inspector tiene tres días para realizar el control. Si hay una irregularidad, el inspector remite un informe al IESS para hacer la coactiva. El trabajador también puede denunciar en el IESS y presentar un certificado que acredite haber laborado en una empresa o presentar la denuncia correspondiente para la verificación de la relación de dependencia laboral.

El ministro Espinosa indicó que en el país existen casi un millón de personas afiliadas al IESS. Destacó que el Gobierno ha logrado aumentar un nivel del 36% al 56% de afiliación, pero el ideal es alcanzar el 100% de afiliación.

3.17 CONVENIOS INTERNACIONALES RECONOCIDOS EN ECUADOR SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

Organización Internacional De Trabajadores OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada en el trato decente de los trabajadores.

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos.

Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La OIT desde su fundación adoptó 187 convenios y 198 recomendaciones referidas a la protección de los derechos de los trabajadores, 63 años son más que suficientes para que se les reconozcan todos los derechos a las trabajadoras domésticas.

La Conferencia Internacional del Trabajo

Es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en Junio, en Ginebra.

Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

Dadas las restricciones de los derechos sindicales, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso que existen en ese país, se necesitan medidas enérgicas para que Ecuador cumpla con los compromisos que asumió en Singapur, Ginebra y Doha, en las declaraciones ministeriales de la OMC de 1.996 a 2.001 y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Ecuador ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT sobre igual remuneración y el convenio sobre no discriminación, ha ratificado el convenio fundamental de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y el convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Ecuador también ratificó el Convenio N° 100 sobre igual remuneración en 1.957 y el Convenio N° 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) en 1.962.

Una serie de cambios legales han originado mayor igualdad legislativa aunque algunas de las leyes todavía contienen disposiciones discriminatorias y en la práctica la sigue habiendo.

Comisión Económica para América Latina CEPAL

El 27 de julio de 1.984, el Consejo decidió que la Comisión pasará a llamarse Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

La CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), en la que Ecuador es miembro, se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo.

Según informes de la CEPAL, las mujeres del servicio doméstico representan por lo menos el 20 por ciento de la fuerza de trabajo remunerado en Ecuador. Este alto porcentaje se debe principalmente a la idea de que el trabajo doméstico es característico de la condición femenina.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC

La aprobación el 10 de Diciembre de 2.008 del Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por la Asamblea General de la ONU, implica un verdadero hito para el avance en la protección de las víctimas de derechos humanos.

El Protocolo permitirá a las víctimas buscar justicia para las violaciones de derechos humanos en sus derechos económicos, sociales y culturales por primera vez, buscando su reparación y haciendo responsables de sus acciones a quienes los violen. Con este mecanismo, queda muy claro que los derechos económicos sociales y culturales, incluyendo los derechos a una vivienda adecuada, alimentación, salud, educación y trabajo, no son una mera cuestión de caridad, ni concesiones de quienes tienen el poder, sino derechos que pueden ser reclamados sin discriminación de ningún tipo.

El Estado ecuatoriano ha dado otro paso fundamental para contar con un recurso internacional que va materializando los principios de la indivisibilidad e interdependencia de todos los Derechos Humanos.

La 100ª Conferencia de la OIT

Delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores que atienden a la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptaron el 16 de junio, por primera vez en la historia, normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo.

Los delegados aprobaron el Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2.011) por 396 votos a favor, 16 votos en contra y 63 abstenciones, y la Recomendación que lo acompaña por 434 votos a favor, 8 votos en contra y 42 abstenciones.

Las nuevas normas se convertirán en el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 desde que fuera fundada la Organización en 1.919. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen, mientras que la Recomendación ofrece una guía más detallada sobre la forma en que el Convenio puede ser llevado a la práctica.

Las nuevas normas de la OIT establecen que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.

De acuerdo con estimaciones recientes de la OIT basadas en estudios o censos nacionales de 117 países el número de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo es de al menos 53 millones. Pero los especialistas consideran que debido a que este tipo de trabajo se realiza a menudo en forma oculta y sin registros, el total podría ser de 100 millones de personas.

En los países en desarrollo representan entre 4 y 12 por ciento del empleo asalariado. Alrededor del 83 por ciento son mujeres o niñas, y muchas son migrantes.

El artículo 1 del nuevo instrumento de la OIT dice que “la expresión ‘trabajo doméstico’ designa el trabajo realizado en un hogar u hogares”. Si bien estos instrumentos cubren a todos los trabajadores domésticos, se consideran medidas especiales para proteger aquellos trabajadores que puedan estar expuestos a riesgos adicionales debido a su corta edad, a su nacionalidad, o a su condición de alojamiento, entre otros.

En su texto de introducción el nuevo Convenio dice que “el trabajo doméstico continúa siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

La adopción de las nuevas normas ha sido el resultado de un largo proceso. En Marzo de 2.008 el Consejo de Administración de la OIT decidió colocar el tema en la agenda de la Conferencia. En 2.010 la Conferencia realizó la primera discusión sobre el tema y acordó llevar a cabo una segunda discusión en 2.011 con la finalidad de adoptar el Convenio y la Recomendación que lo acompaña.

De acuerdo con los procedimientos de la OIT, el Nuevo Convenio de la OIT estará vigente después que los países lo hayan ratificado.

Es muy importante haber colocado a los trabajadores domésticos al amparo de nuestros valores, para ellos y para todos los que aspiren a un trabajo decente.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

La OIM está presente en el Ecuador desde 1.965. Desde entonces, la Organización ha desarrollado diversos programas y proyectos para contribuir a los esfuerzos del gobierno ecuatoriano por mejorar las condiciones de vida de la población y manejar las dinámicas de la migración existentes.

La OIM en Ecuador ejecuta programas y proyectos relacionados con la Migración Reglamentada que tiene que ver con programas de retorno voluntario, reintegración y combate a la trata de personas; Migración Facilitada relacionada con migración laboral temporal y apoyo en documentación; entre otros.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) imparten talleres de capacitación a funcionarios ecuatorianos sobre el proceso de regularización de los trabajadores migrantes extranjeros. En los talleres, los funcionarios migratorios reciben información sobre los derechos laborales de los migrantes y se les sugiere cómo mejorar los trámites de los trabajadores.

Según la agencia, en Ecuador viven cerca de 120.000 peruanos, la mayoría de ellos sin documentos, que trabajan principalmente en los sectores de la construcción, la agricultura y el servicio doméstico.

La ley de regularización fue firmada por los gobiernos de Ecuador y Perú en Diciembre de 2.010.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)

Es importante reconocer que desde hace 23 años se conformó la red regional liderada por trabajadoras del hogar, la Confederación Latinoamericana y de El Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), integrada por sindicatos y organizaciones de al menos once países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y República Dominicana.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), creada en 1.988, es una organización unitaria, plural, autónoma, que impulsa, desarrolla y fortalece la lucha por reivindicar los derechos laborales, para mejorar las condiciones de vida de quienes trabajan en el hogar de forma remunerada.

La CONLACTRAHO articula y representa a sindicatos, asociaciones y grupos de trabajadoras del hogar. Actualmente cuenta con organizaciones afiliadas de 14 países (Argentina, Brasil, Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay) y mantiene contacto con organizaciones de Estados Unidos y de Trinidad y Tobago.

3.18DERECHOS CONSTITUCIONALES

Derecho al trabajo (ConsE: 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.

Derecho a la seguridad social (ConsE: Art. 34)

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

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

Responsabilidades.- (ConsE: Art. 83N^o7)

Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.

Garantías normativas.- (ConsE: Art. 84)

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

Formas de organización de la producción en la economía

(ConsE: Art. 319)

Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Derecho al trabajo (ConsE: Art. 325)

El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Remuneración (ConsE: Art. 328)

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. Será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos; no podrán ser disminuidas ni descontadas, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres

(ConsE: 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.

(ConsE: Art. 333).- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros

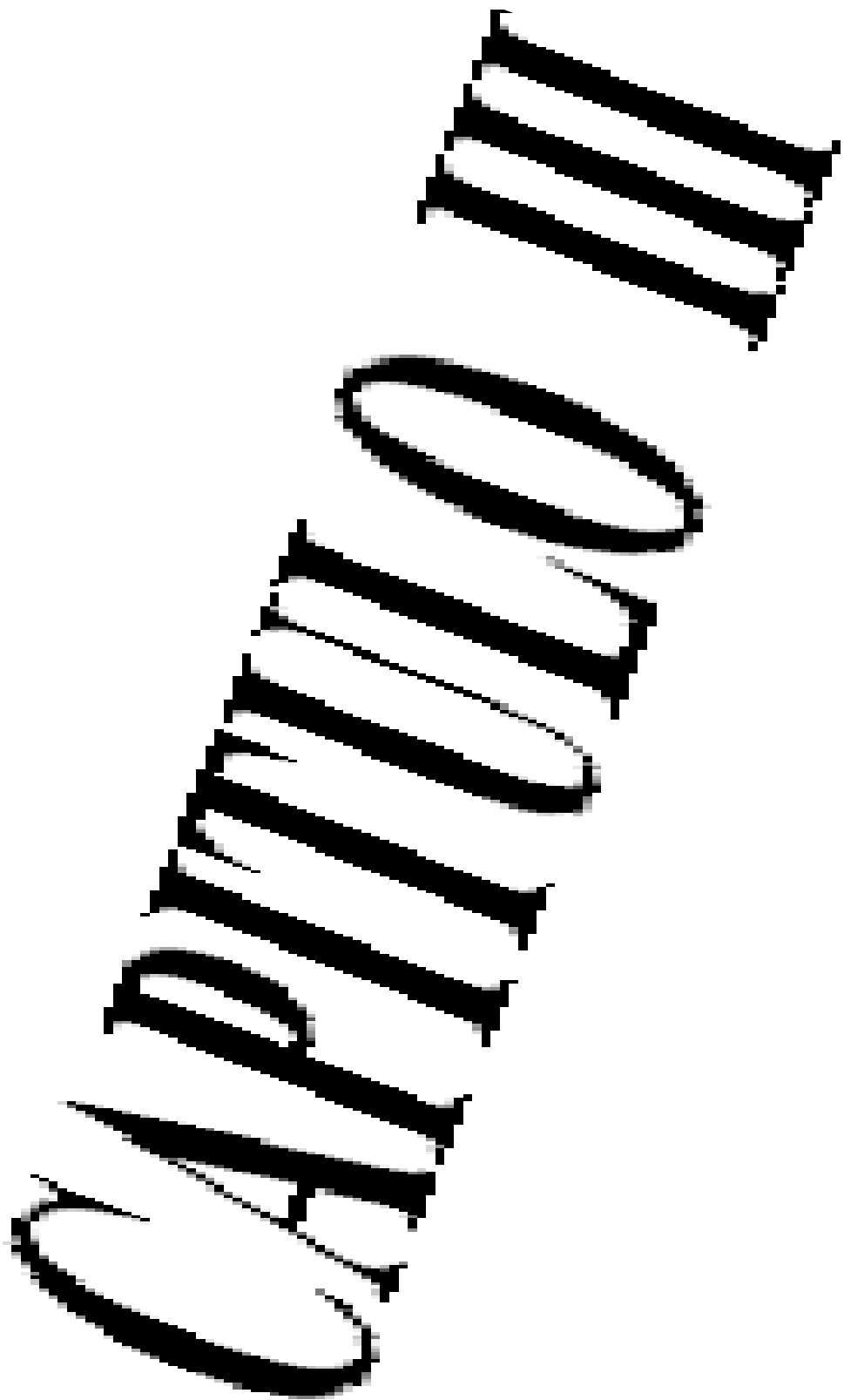
necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

(ConsE: Art. 369).- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley.

Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente.



CAPÍTULO III

4 MARCO METODOLÓGICO

4.1 TÍTULO DE LA TESIS

“CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES JURÍDICAS DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, REMUNERADAS Y SU IMPACTO EN EL ENTORNO FAMILIAR, DEL BARRIO LA PROPICIA DEL CANTÓN LA LIBERTAD”.

Breve Descripción del Tema

El trabajo doméstico remunerado es una actividad realizada por muchas mujeres del Cantón La Libertad, en la Provincia de Santa Elena.

La regulación jurídica de las relaciones laborales, no siempre es la más favorable a las trabajadoras, deberían tener iguales oportunidades y derechos laborales como el resto de trabajadores en general, de manera que puedan mejorar la situación de trabajo y vida, ya que el impacto que ha tenido en la economía familiar no ha sido favorable en muchos años.

Un cambio de conciencia por parte de la sociedad y la capacitación a las trabajadoras domésticas para que conozcan sus derechos y obligaciones jurídicas es necesaria y urgente.

4.2 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Procedimiento:

El procedimiento que se utilizó para la elaboración del trabajo de investigación fue la aplicación de encuestas, entrevistas, investigación bibliográfica documental y electrónica, todo lo que constituye elementos esenciales en el desarrollo del proyecto de investigación contribuyendo a

describir y analizar el problema que se produce en el sector laboral con respecto al servicio doméstico.

La definición del problema, es el instrumento adecuado para descubrir con mayor efectividad las causas y los efectos negativos que tienen las empleadas domésticas en su entorno familiar y así poder realizar el diagnóstico de la investigación.

Una vez obtenidos los datos se procederá a presentar y analizarlos para cumplir con el objetivo general de la investigación.

Encuestas.- se aplicó una encuesta con relación al tema aproximadamente a 220 personas entre ellos trabajadoras, empleadores y autoridades de la Provincia de Santa Elena.

Entrevistas.-Se entrevistó a varias trabajadoras domésticas, quienes facilitaron información acerca de las experiencias que tuvieron en sus anteriores trabajos y de los problemas que presentan en la actualidad, las participantes compartieron información en el taller de capacitación sobre sus derechos.

Un poco más difícil resultó la entrevista a los empleadores, quienes expusieron sus opiniones con respecto al tema planteado, se seleccionó preguntas a personas representativas como el Inspector de trabajo y a personal del Seguro Social, sobre el tema planteado en la investigación y sus posibles soluciones a la problemática.

Las entrevistas se realizaron con el equipo de trabajo pertinente, como grabadora y cámara fotográfica.

Investigación bibliográfica, documental y electrónica.- se usaron varios tipos de documentos, todo el material publicado en diarios acerca de las nuevas leyes que regirán después de la consulta popular, revistas

como la del diario El Universo en su sección orientación; artículos de los códigos en relación al trabajo doméstico, estudios críticos al comparar con legislaciones de otros países, monografías con relación al trabajo, libros de derecho con jurisprudencia y concordancias, tesis y páginas de internet, recolectando así los datos básicos para la investigación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El tamaño de muestra para realizar el trabajo de investigación es de 10 manzanas del sector, respecto a 41 manzanas que tiene el barrio La Propicia, esto es aproximadamente 200 familias de quienes se pudo obtener información y determinar las actividades a que se dedican sus habitantes.

4.3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los principales métodos que se utilizaron en la investigación son el de: Observación, Científico, Descriptivo, Análisis y Síntesis.

Método de Observación.- Todas las personas de una manera u otra nos damos cuenta de que el servicio doméstico es el sector de trabajo donde existe más explotación, no hay necesidad de escuchar las noticias o de leer los diarios para detectar que se violan los derechos de las empleadas domésticas.

Si observamos a nuestro alrededor nos daremos cuenta que cerca de nosotros tenemos algún conocido, amigo o familiar que tiene una empleada doméstica, sea como niñera, cocinera o que realiza varias tareas, también puede ser el caso de que conozcamos a la trabajadora doméstica y no le damos importancia, pero si observamos detenidamente sabremos el horario que tiene y el trato que le dan sus patrones, entonces nos daremos cuenta de que de alguna manera hay algún tipo de abuso, ya sea con el horario, o la remuneración etc.

Fue ese uno de los métodos utilizados en la investigación, dejando constancia de las impresiones recibidas de la realidad en esta modalidad de trabajo.

Método científico.-En el trabajo de investigación se han enunciado las leyes correspondientes, como la Constitución vigente, el Código de Trabajo reformado al 2011, Código de la Niñez y Adolescencia, Mandato 8 y los convenios ratificados por el Ecuador con relación al tema planteado, por lo que se demuestra que este tiene sustento científico, más no deja de haber contradicciones en los mismos y artículos que se deben reformar ya que no se ajustan al sentido común.

Método Descriptivo.- Con este método se presenta todo el trabajo realizado en la capacitación a las 30 empleadas domésticas que estuvieron recibiendo conocimiento sobre los derechos y obligaciones jurídicas.

Se contestaron todas las preguntas que hicieron las trabajadoras domésticas sobre los beneficios a que tienen derecho, se asesoró jurídicamente a dos de ellas que fueron despedidas sin indemnización, se les explicó sus derechos y también sus obligaciones como trabajadoras, se entregaron manuales que describen sus beneficios, se motivó la valorización de esta modalidad de trabajo, se les dio recomendaciones como desempeñarse mejor en el trabajo y tener el tiempo para compartir con la familia.

Método de Análisis y Síntesis.-Los dos métodos van de la mano en este trabajo de investigación, pues se ha realizado el análisis de la situación jurídica en el campo laboral sumado a lo económico y social, donde

predomina la falta de recursos en las familias entrevistadas, quienes tienen carga de 5 y más miembros menores de 18 años a quienes deben mantener; analizando esta situación se resume la importancia de tener un trabajo estable y así ser beneficiaria del seguro que ampara a las mujeres trabajadoras del hogar y a sus hijos; se puede llegar a resultados favorables con respecto a este tema, para luego formar una síntesis de todo lo investigado y plantear las posibles soluciones, conclusiones y recomendaciones.

4.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Existen muchas razones que respaldan las capacitaciones a las trabajadoras domésticas, el análisis de la investigación ofrece como resultado la necesidad de mejorar las condiciones de vida que van desde la estabilidad laboral, reconociendo la contribución de la mujer en todos los aspectos del desarrollo, hasta la necesidad de desarrollar destrezas por medio de cursos, de esta manera serán valoradas por los empleadores por la calidad de servicio que tendrán, estas virtudes se desarrollan con motivación, sueldo justo y trato digno, por lo tanto ellas mejorarán económicamente y consecuentemente su familia.

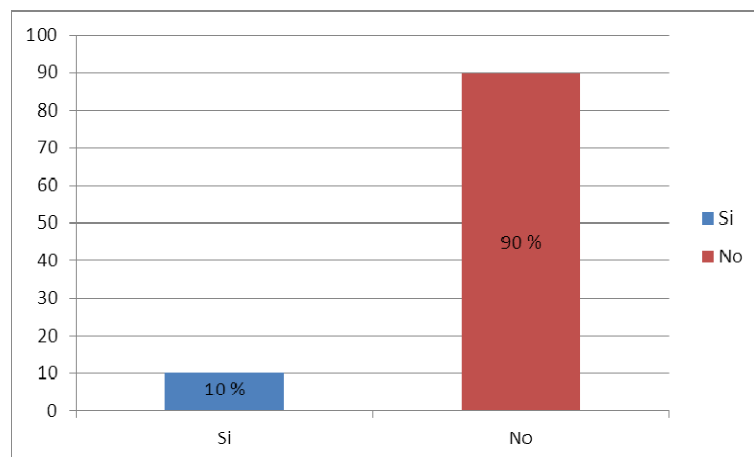
El resultado será beneficioso para sus hijos ya que podrán educarlos y prepararlos alcanzando así mejores oportunidades laborales con mejores remuneraciones. Se elaboraron preguntas generales y específicas a Trabajadoras, empleadores y a las autoridades inherentes al problema para obtener los resultados deseados y cumplir de esta manera los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación.

Entre éstos se encuentran las siguientes:

4.4.1 ENCUESTA A TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:

1. ¿TIENE CONOCIMIENTOS DE SUS DERECHOS JURÍDICOS Y SE SUS OBLIGACIONES COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA?

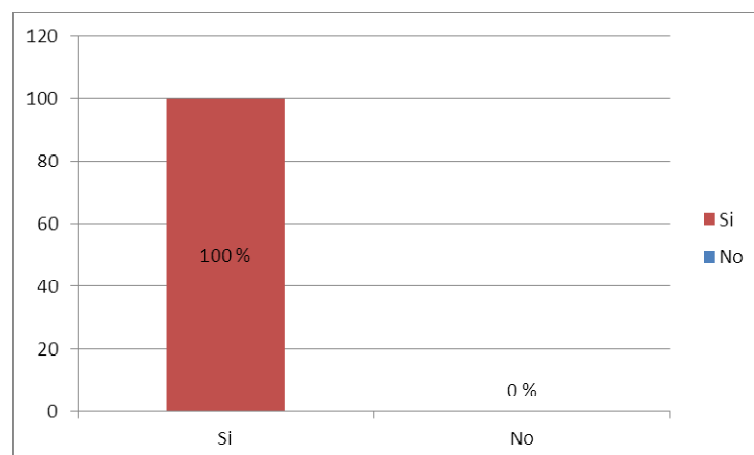
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 1



De esta pregunta, el 90% de las 50 trabajadoras domésticas encuestadas, no conocen sus derechos y obligaciones

2. ¿ESTA UD. DE ACUERDO CON LA AFILIACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS?

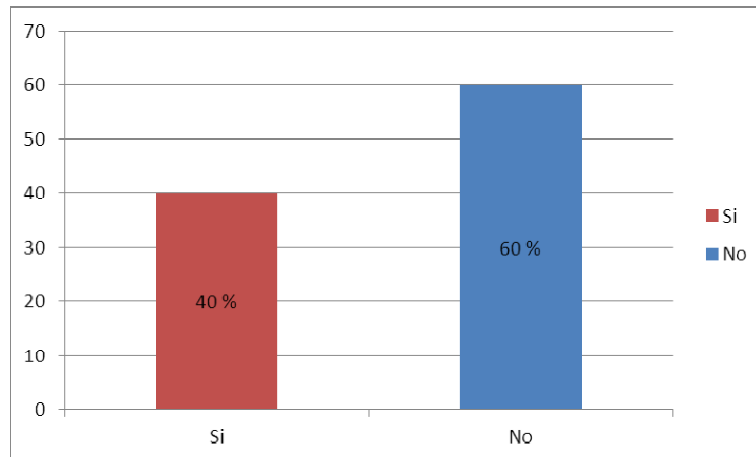
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 2



En la pregunta 2 el 100% está de acuerdo con la afiliación al IESS

3. ¿TIENE OTRO INGRESO EN SU HOGAR?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No3

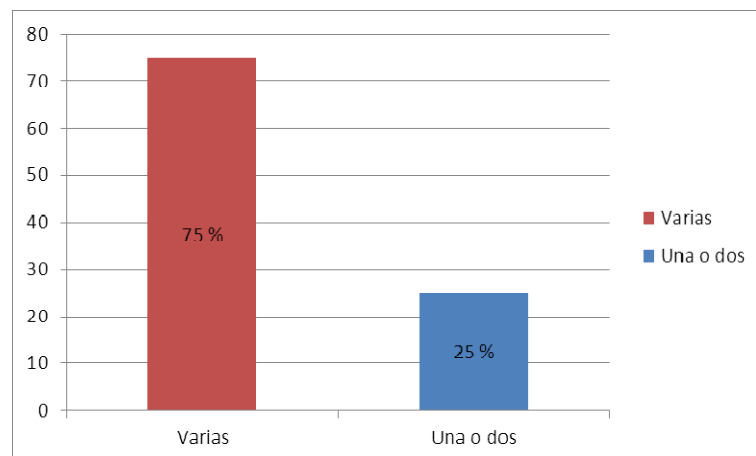


El 40% Respondió que SI

El otro 60% que NO

4. ¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA EN LA CASA DE SU EMPLEADOR/A?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 4

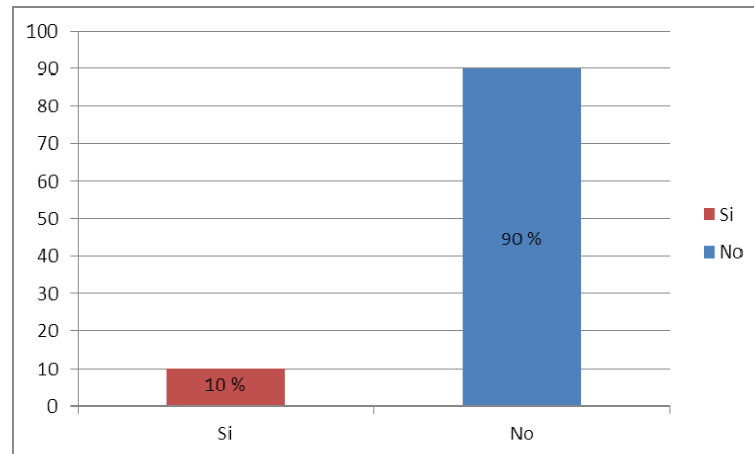


El 75% realiza varias tareas en el hogar

El 25% realizan una o dos tareas

5. ¿HA TRABAJADO EN ALGUNA OTRA ACTIVIDAD?

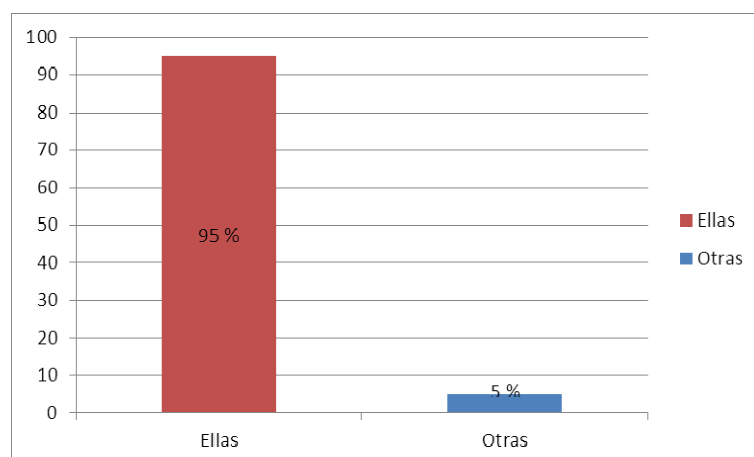
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No5



A esta pregunta respondieron el 90% NO y
El 10% dijo SI

6. ¿QUIÉN REALIZA LOS QUEHACERES DOMÉSTICOS EN SU HOGAR?

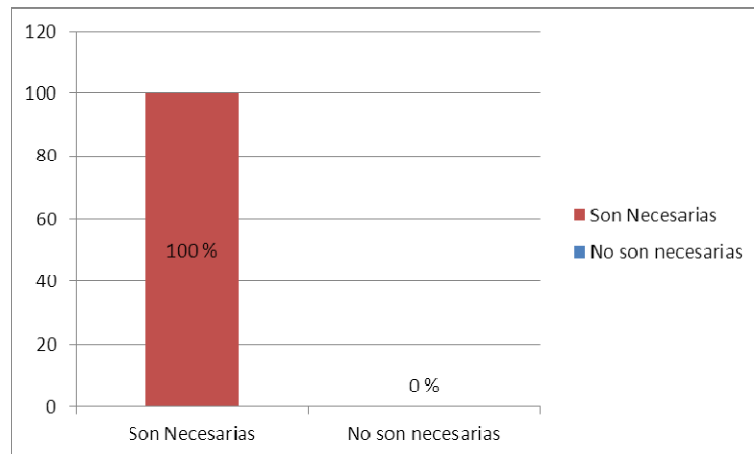
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No6



El 95% ellas mismas y el
5% hijas, nueras etc.

7. ¿QUÉ OPINA SOBRE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN CON RELACIÓN A SU TRABAJO?

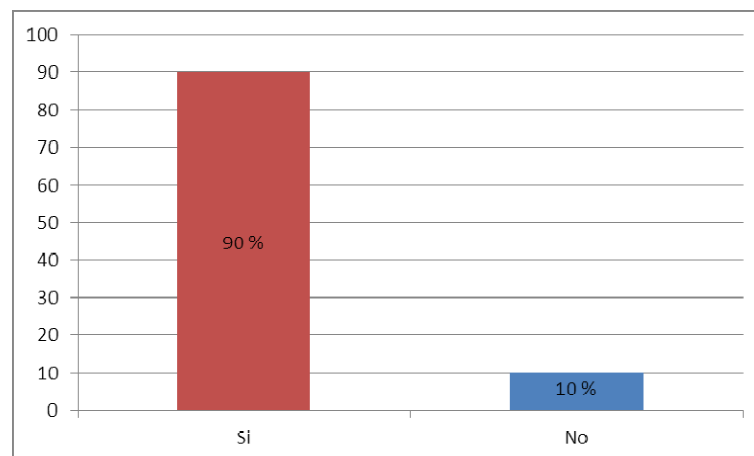
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No7



El 100% opinó que son necesarios

8. ¿LE GUSTARÍA FORMAR UNA ASOCIACIÓN QUE VELE POR SUS INTERESES?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 8

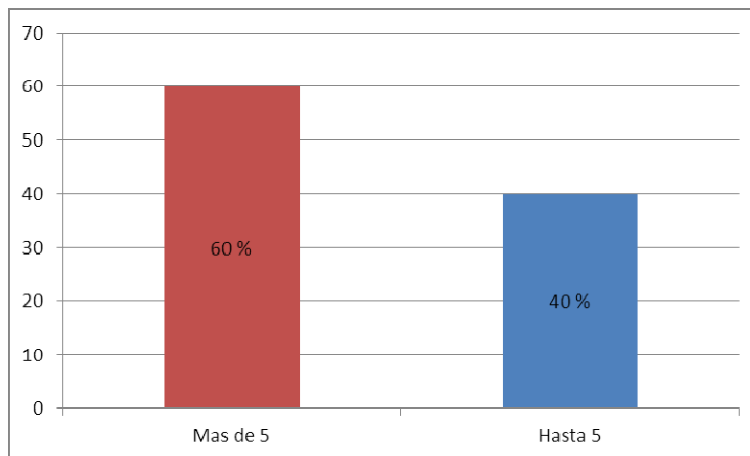


El 90% dijo SI y

El 10% se mostró indeciso

9. ¿CUÁNTAS PERSONAS INTEGRAN SU HOGAR?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 9

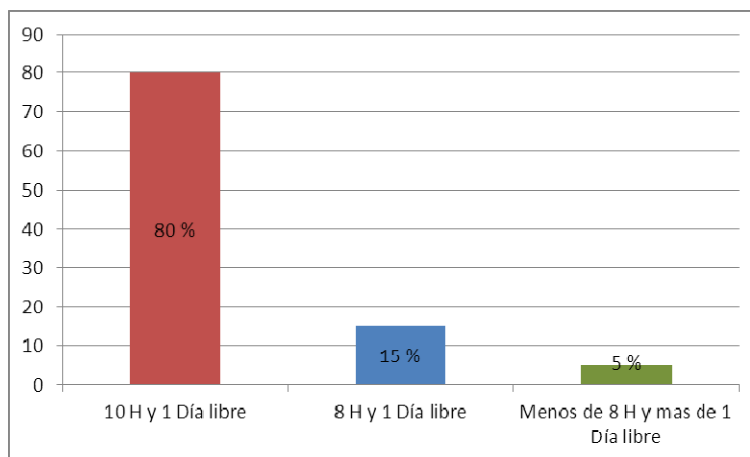


El 60% está formado por más de 5 personas

El 40% hasta 5 personas

10. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA Y CUÁNTOS DÍAS LIBRES TIENE?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 10



A esta pregunta respondieron

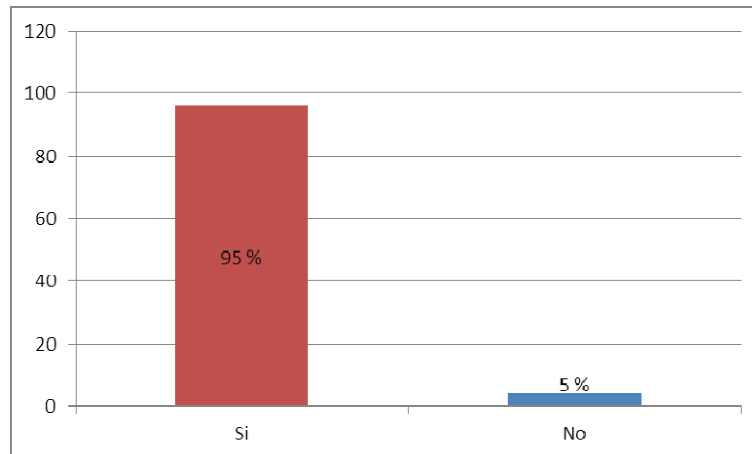
El 80% trabaja 10 horas y tiene un día libre a la semana

El 15% trabajan 8 horas tienen un día libre

El 5% trabaja menos de 8 horas y tiene más de un día libre

11 ¿RECIBE BONO?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 11

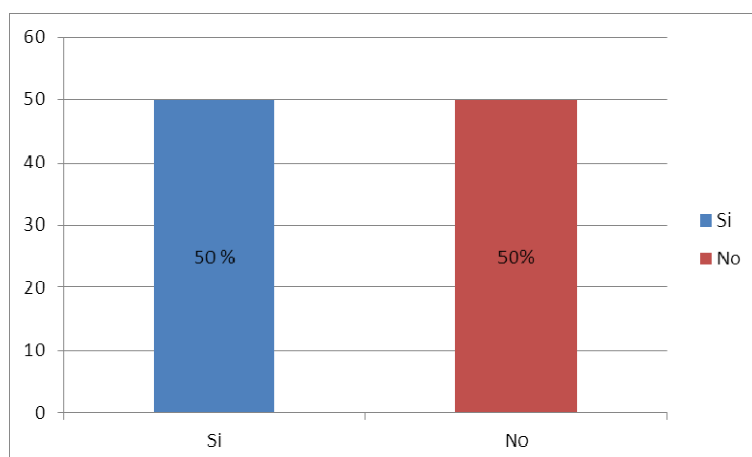


El 95% recibe bono y

El 5% no recibe

12. ¿DEMANDARÍA A SU EMPLEADOR SI ÉSTE NO CUMPLE CON LOS DERECHOS EN CASO DE DESPIDO?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 12



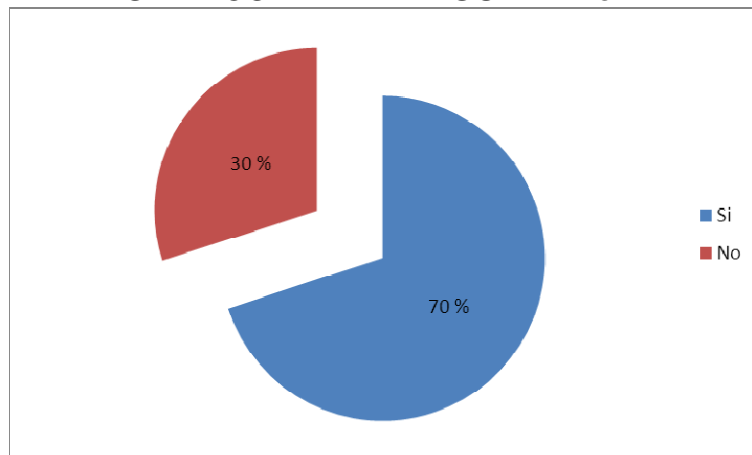
El 50% si lo demandaría y

El 50% dijo no por varias causas

4.4.2 ENCUESTA A EMPLEADORES

1. ¿Tiene afiliada a su empleada doméstica?

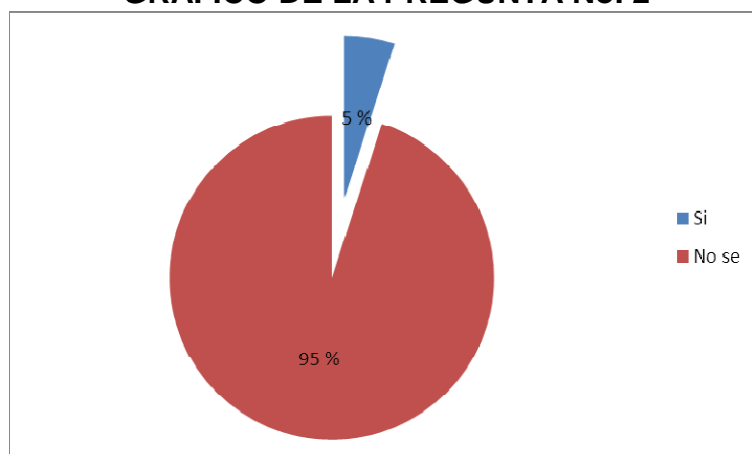
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 1



De esta pregunta, el 70% dijo SI El 30% dijo NO

2. ¿Sabe usted que está penalizado la no afiliación a su trabajadora doméstica?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 2

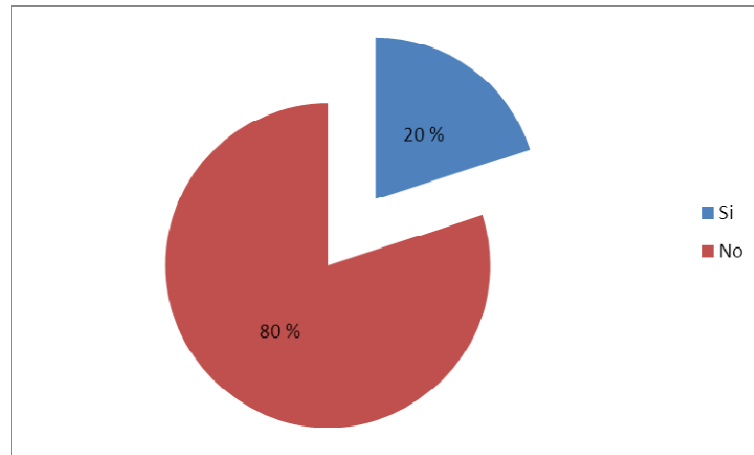


El 95% dijo que si sabe

El 5% dijo no se

3. ¿La han visitado los inspectores para verificar si tiene empleada doméstica?

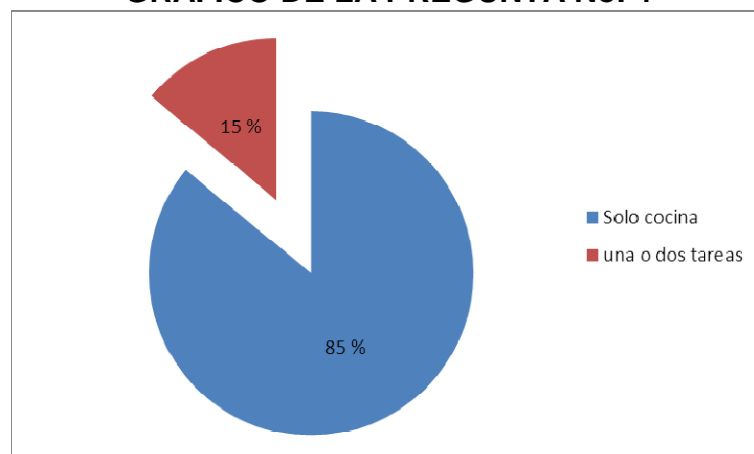
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No3



El 80% Respondió que NO El otro 20% que SI

4. ¿Qué actividades realiza su empleada doméstica en su casa?

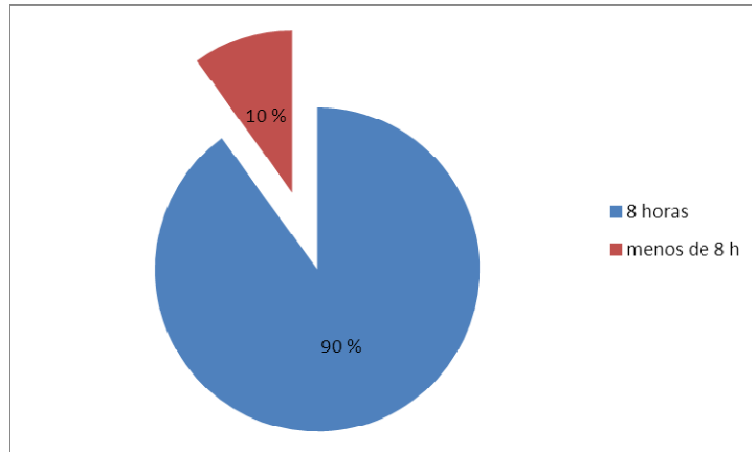
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No. 4



El 85% respondió que solo una tarea
El 15% dijo que realizan dos tareas

5. ¿Cuántas horas trabaja su empleada doméstica?

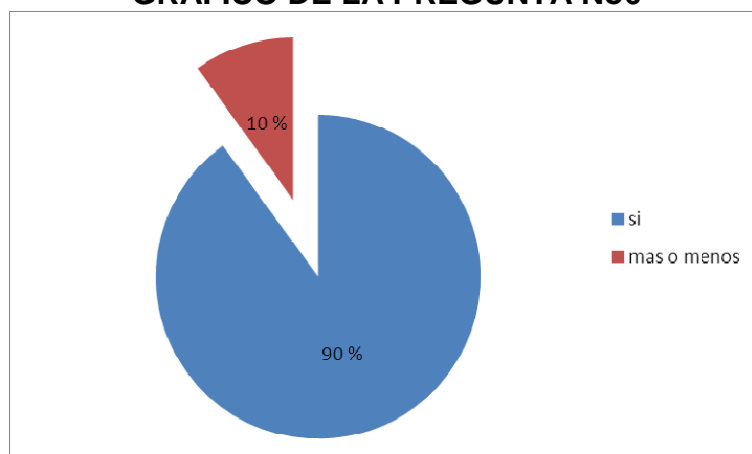
GRÁFICO DE LA PREGUNTA No5



El 90% respondieron 8 horas y
El 10% dijo menos de 8 horas

6. ¿Está satisfecha con el trabajo que realiza su empleada doméstica?

GRÁFICO DE LA PREGUNTA No6



El 90% dijo que SI y
El 10% dijo más o menos



CAPÍTULO IV

5 PROPUESTA

Con la finalidad de mejorar las oportunidades laborales y la calidad de vida de las trabajadoras domésticas una de las propuestas que plantea esta tesis es que se dicten cursos de formación con la ayuda de instituciones comprometidas a mejorar las condiciones laborales en la provincia y se entregue la certificación para quienes deseen un reconocimiento oficial, es indispensable formalizar y dignificar el trabajo doméstico; pero la propuesta no termina en la elaboración de procedimientos para el desarrollo del trabajo doméstico por medio de la capacitación, también contiene una propuesta jurídica, la reformativa del Código de Trabajo, respecto al TÍTULO III CAPÍTULO I DE LAS MODALIDADES DEL SERVICIO DOMÉSTICO, en base a la igualdad de un trabajador en general, por último la creación de una Asociación de Trabajadoras Domésticas.

Lo anterior tiene importante repercusión en la estructura familiar de la empleada doméstica además de sentirse protegidas por las leyes habrá eficiencia en su trabajo y la difusión del conocimiento, mejorando la calidad de vida, para ella y su familia.

Tradicionalmente quien armoniza las actividades en el hogar es sin duda la mujer y cuando ella se dedica al trabajo extra doméstico otra mujer debe atender el hogar, de aquí la imperiosa necesidad de que la trabajadora doméstica en turno sea competente pues en sus manos tiene la limpieza, orden y mantenimiento de la casa pero más importante aún tiene la alimentación, y la atención de una familia.

La responsabilidad es mucho mayor cuando está al cuidado de niños pequeños por lo que debería tener nociones de primeros auxilios, pedagogía, valores morales, etc., porque será ella la cuidadora y ejemplo para el niño con quien en muchas ocasiones comparte más tiempo del que lo hace su madre.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El trabajo doméstico remunerado se desarrolla en situaciones muy variadas, desde un empleo relativamente bueno con condiciones acordadas mutuamente dentro de lo legal, hasta las peores formas de explotación. Se trata por lo tanto de ver todas las ideas y estrategias que existen de tal modo que tanto el empleador como la trabajadora no se afecten. Una de las alternativas para las personas trabajadoras que no pueden pagar una empleada doméstica a tiempo completo (8 horas) puede hacerlo por jornada parcial (4 horas). Además el Estado proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. (ConsE: Art. 333)

Los derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas deben tener mayor apoyo político y promocionar sus intereses de tal modo que aumenten las oportunidades de las trabajadoras domésticas.

Se debe apoyar la realización de una asociación de las trabajadoras del hogar/domésticas, hacer mayor presión para que se apoyen las reformas legales. Necesitamos que se comprometan de manera sistemática y estratégica. De no ser así, acabará siendo como un “libro de historia”

La Provincia necesita apoyo del gobierno y de las entidades del Estado para mejora la economía, buscar estrategias para el desarrollo, la creación de atracciones turísticas, que promuevan a empresarios invertir en ella, de manera que la clase empleadora se extienda y tenga mayores ingresos económicos para cuando las mujeres profesionales realicen trabajo extra doméstico busquen los servicios de alguien que las ayude en

su hogar y podrán pagarle no solo un salario básico sino un salario digno en base a la producción.

Si las trabajadoras domésticas carecen de un nivel de educación básico hay que contribuir a superarlo, además si se paga un salario justo, se puede ver con facilidad como paulatinamente va adquiriendo bienes, mejorando su estándar de vida junto a su familia de modo que sus hijos tendrán mejores oportunidades de progresar económica y socialmente.

Sabemos que existirán inconvenientes hasta que la situación se regule, ya que todo cambio produce resistencia. Hay que promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir. Por lo tanto lo que no podemos pagar, debemos entender que no lo podemos tener.

RECOMENDACIONES

La propuesta es flexible, por tanto puede ir adaptándose a los cambios y a las necesidades que se presenten durante el proceso de la ejecución del plan.

Solicitar el apoyo a las siguientes entidades gubernamentales y a sus actores:

AL GOBIERNO NACIONAL:

-Seguir con los operativos de control en todo el país para que se cumplan los derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas.

-Suministrar instalaciones a las organizaciones de las trabajadoras del hogar/domésticas como un lugar (sala), acceso a la tecnología, material

educativo, talleres, etc. que subrayen el potencial de organizarse localmente.

A LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE:

Reformar artículos que perjudican los derechos de las trabajadoras domésticas, remuneradas, especialmente;

Reformar el Art. 269 sobre descanso.- Los domésticos tiene derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Por uno que diga: Los domésticos tienen derecho a dos días de descanso, cada semana de servicio, estos días se designaran mediante acuerdo entre empleador y trabajador.

A LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:

El trabajo doméstico tiene obligaciones como en todo trabajo, la empleada doméstica debe ser leal, competente en su labor y procurar el bienestar del empleador.

A LOS EMPLEADORES:

Valorar el trabajo de la persona que cuida de su hogar, cumpliendo con los derechos legales que tienen, dándole oportunidad de que estudien considerando las 8 horas de trabajo, de manera que tengan el tiempo para su familia y además lleguen a ser profesionales.

A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO:

-Cerciorarse por medios procedentes del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo e informar a sus superiores.

-Colaborar en capacitaciones en beneficio del reconocimiento de los derechos jurídicos de la trabajadora.

A LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA:

Llevar el control de registro de trabajadores adolescentes, dispuesto en el Código de la Niñez y Adolescencia Art.88y que no se aplica en la Provincia

A LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA:

Que los estudiantes de derecho tengan un espacio en la radio de la Universidad, para que puedan informar a la comunidad acerca de los derechos jurídicos y responder inquietudes que tengan acerca de temas legales.

ANEXOS



ENTREVISTA AL INSPECTOR DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.



CHARLA ACERCA DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LAS
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, REMUNERADAS.



TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, REUNIDAS CON LA AUTORA DE LA TESIS PARA REALIZAR LA PRIMERA CHARLA.



ENCUESTA A MUJERES DEL BARRIO LA PROPICIA DEL CANTÓN LA LIBERTAD.



ENTREVISTA A EMPLEADORA ACERCA DEL TEMA DE LA AFILIACIÓN A LA EMPLEADA DOMÉSTICA.



CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, REMUNERADAS.



ENTREGA DE FOLLETOS A TRABAJADORAS DEL HOGAR, REMUNERADAS PARA EL CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS.



ENTREVISTA A UNA INTEGRANTE DE LA FAMILIA, QUIEN TRABAJA EN EL SERVICIO DOMÉSTICO.



“Se requerirá de ley en los siguientes casos 2. Tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes”.

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los Arts. 132 de la Constitución de la República y 52 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa,

Expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TIPIFICAR Y SANCIONAR COMO INFRACCIÓN PENAL LA NO AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 1.- Sustitúyase el inciso primero del Art. 73 por el siguiente:

“Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- Todo empleador, sin excepción, está obligado bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada respectivo dentro del plazo de treinta (30) días contados desde el inicio de dichas labores. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con lo establecido en este capítulo. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho”.

Art 2.- A continuación del Art. 73, agréguese los siguientes artículos:

“Art.-...- Responsabilidad personal de funcionarios y representantes de las personas jurídicas.- Sin perjuicio de las responsabilidades de orden civil y administrativo que, de acuerdo a la ley y normas que rigen al IESS, pueda determinarse en contra de una persona jurídica por falta de afiliación de los

Dirección: Av. 6 de Diciembre y Piedrahita
Correo: silvia.salgado@asambleanacional.gob.ec
Telf: 023991022 – Fax: 023991824



trabajadores en el seguro general obligatorio, la obligación de inscribir al trabajador en relación de dependencia en dicho seguro, recae en forma personal y directa sobre el empleado o funcionario que, en razón de su cargo, deba realizar la inscripción del trabajador, de acuerdo a la ley, contrato social, estatuto o reglamento que rija a la persona jurídica, quien responderá civil y penalmente en caso de incumplimiento. En caso de que no existir tal designación, la obligación de inscripción recae en forma personal y directa sobre los representantes legales de la persona jurídica, quienes responderán civil y penalmente en caso de incurrir en tal omisión. En el caso de la sociedad conyugal y de las sociedades de hecho, esta obligación recae en forma personal y directa sobre todos los socios, quienes, igualmente, responderán civil y penalmente por la falta de inscripción de sus trabajadores.

Para efectos de la inscripción del trabajador en el seguro general obligatorio, las personas señaladas en este artículo tienen la calidad de empleadores.

Las sanciones penales por falta de inscripción del trabajador en el seguro general obligatorio, son independientes de las obligaciones del empleador con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por concepto de aportes individuales y patronales, fondos de reserva, intereses por mora, recargos y responsabilidad patronal, que se generen por la falta de afiliación del trabajador, las que serán determinadas y recaudadas conforme a la ley y reglamentos del IESS, excepto el pago de multas.

“Art. ...- Sanción penal por falta de afiliación.- El empleador que no inscribiere a un trabajador o servidor en relación de dependencia como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de su labor, a través del correspondiente aviso de entrada que deberá remitir al IESS dentro del plazo de veinte días contados desde el inicio de labores, será reprimido con las penas de dos meses a un año de prisión y multa de dos a cuarenta salarios básicos unificados del trabajador en general. Para la regulación de la pena se tomará en consideración el tiempo de no afiliación y el valor del perjuicio causado.

Sin perjuicio de las reglas para acumulación de penas, establecidas en el Código Penal, se impondrá el máximo de las penas previstas en este artículo, en los siguientes casos:

- a) Cuando la falta de afiliación hubiere impedido al IESS cubrir el siniestro sufrido

Dirección: Av. 6 de Diciembre y Piedrahíta
Correo: silvia.salgado@asambleanacional.gob.ec
Telf: 023991022 – Fax: 023991824



por el trabajador a través de las prestaciones previstas en la Ley.

b) En caso de reincidencia.

Es competente para conocer este delito el juez de la jurisdicción territorial donde el trabajador presta sus labores.

Para el juzgamiento y sanción de este delito de acción penal pública no será necesario pronunciamiento prejudicial sobre la existencia de la relación laboral. Sin embargo, si antes del ejercicio de la acción penal se hubiere entablado controversia sobre la existencia de la relación laboral en el ámbito administrativo o jurisdiccional, no podrá aquella ser ejercida, o se suspenderá la que se hubiere iniciado, hasta el pronunciamiento definitivo de la autoridad o juez competente.

Para el cobro de las multas previstas en este artículo, una vez ejecutoriada la sentencia condenatoria, el tribunal de garantías penales remitirá copia auténtica de la misma al IESS, a fin de que se emita el correspondiente título de crédito y se proceda a su recaudación mediante la vía coactiva. El valor recaudado será acreditado íntegramente en el fondo de cesantía del trabajador.

“Art. ...-Denuncia por falta de afiliación.- En caso de falta de inscripción de la trabajadora o trabajador en relación de dependencia en el seguro general obligatorio, cualquier persona está legitimada para presentar la denuncia respectiva ante el fiscal del lugar donde el trabajador presta sus labores.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora o trabajador para acudir con su reclamo al IESS por la falta de afiliación, el funcionario competente que conozca del reclamo y llegare a evidenciar la falta de cumplimiento de esta obligación, está obligado a denunciar inmediatamente el hecho al fiscal.

“Art. (...) Sanción por falta de pago de aportes y fondos de reserva.- La falta del pago de aportes personales y patronales y fondos de reserva del trabajador afiliado al seguro general obligatorio, será sancionada por el IESS con una multa administrativa de uno a veinte salarios básicos unificados del trabajador en general, según la gravedad de la falta, para lo cual se tomará en consideración al valor del daño ocasionado al trabajador”.

Dirección: Av. 6 de Diciembre y Piedrahita
Correo: silvia.salgado@asambleanacional.gob.ec
Telf: 023991022 - Fax: 023991824

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2011						
	Enero	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Selección del Tema	X						
Problema	X	X					
Hipótesis		X					
Justificación		X					
Objetivos		X					
Introducción		X					
Capítulo I			X				
Capítulo II				X			
Capítulo III					X		
Capítulo IV						X	
Glosario y Bibliografía						X	
Correcciones		X		X		X	
Elaboración y Presentación de Trabajo final						X	
Disertación							X

GLOSARIO

Abandono del Trabajo: Debe entenderse como la separación intempestiva y unilateral por parte del trabajador que deja de asistir o concurrir en forma definitiva, injustificada y no autorizada a prestar sus servicios por las cuales fue contratado, hecho por el cual el trabajador da por terminada la relación laboral y el contrato de trabajo existente. Está considerado dentro de la legislación como una causal por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato previo visto bueno, siempre que el trabajador abandone el trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa.

Accidente de Trabajo: Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Es también accidente de trabajo aquel que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

Acta de Finiquito: Es el documento solemne el cual, como su nombre lo indica, se finiquitan las obligaciones mutuas entre empleador y trabajador, derivadas de la relación laboral que ha finalizado con anterioridad, se deja constancia de tal hecho, razón por la cual, para que se entienda que el acta sea perfecta, jurídicamente, debe otorgarse ante el inspector de trabajo con la concurrencia de las partes, detallando los valores correspondientes a la remuneración del trabajador y todos los haberes, indemnizaciones y más a que tengan derecho a percibir, respetando los derechos laborales del trabajador.

Aportes al Seguro General Obligatorio: Obligación mensual al que están sometidos los trabajadores y empleadores frente al Seguro General Obligatorio, como consecuencia del inicio de la relación laboral y luego de que se haya realizado la afiliación del trabajador al IESS, y por la cual esta institución procede a su recaudación mediante el pago directo o bancario que realice el empleador.

Asociaciones Simples: Se forman para fines de capacitación, de cultura, de apoyo y de defensa de clase.

Bono Solidario: Se considera como un beneficio social, que reciben las personas de escasos recursos económicos, habiendo cumplido ciertos objetivos establecidos.

CONADES: Consejo Nacional de Salarios, es un organismo técnico que fija los sueldos y salarios de los trabajadores, previamente propuestos por las comisiones sectoriales de las diferentes ramas de trabajo, por otra parte es el organismo que establece el incremento anual del sueldo o salario básico unificado.

Carga Familiar: Se entiende como tal a ciertos miembros de la familia que dependen económicamente del trabajador.

Decimocuarta Remuneración: Bonificación a que tienen derecho los trabajadores y que consiste en una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general o una remuneración mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico; se constituye en una obligación, por parte del empleador, de pagarle en los periodos legalmente establecidos.

Decimotercera Remuneración: Bonificación a que tienen derecho los trabajadores y que consiste en un pago de la doceava parte de todo lo que hubiese percibido en razón de la remuneración durante el año calendario; se constituye en una obligación, por parte del empleador, debe pagarla hasta el veinticuatro de diciembre de cada año; informalmente se lo ha denominado bono navideño.

Desahucio: Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

Descanso: Es un derecho del trabajador gozar del descanso diario y semanal.

Despido: Acción unilateral del empleador por la cual decide poner fin a la relación laboral que mantiene con su trabajador, sea con justa causa o no.

Despido Intempestivo: Forma de terminación irregular del contrato de trabajo, ejecutada por el empleador sin causa justa; o cuando teniendo causa justa, lo hiciera sin el respectivo desahucio o sin el visto bueno.

Empleado: Trabajador que presta sus servicios bajo relación de dependencia de una persona, a cambio de una retribución o remuneración que este debe pagarle.

Empleador: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

Estabilidad: Derecho del trabajador para conservar su puesto de trabajo en forma indefinida.

Fondo de Reserva: derecho irrenunciable de todo trabajador que preste sus servicios al mismo empleador por más de un año ininterrumpido y que equivale a un sueldo salario por cada año completo posterior al primero de labores, o a su parte proporcional en caso de que no llegue a laborar un año completo luego del primero.

Indemnización Laboral: Es el resarcimiento económico por el daño o perjuicio que se ha ocasionado a causa de una acción u omisión.

Inspector del Trabajo: Autoridad administrativa que tiene a su cargo a la Inspección del Trabajo como dependencia de las Direcciones Regionales del Trabajo; ejerce su competencia dentro de la circunscripción provincial para la que fue designado o nombrado.

Jornada de Trabajo: Tiempo establecido legal y contractualmente durante el cual el trabajador se ha comprometido y debe prestar efectivamente sus servicios.

Jornada Especial de Trabajo: En el caso de los trabajadores adolescentes, la jornada no podrá exceder de seis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días a la semana.

Jornada Extraordinaria de Trabajo: Jornada que se ejecuta los días sábados o domingos o en días feriados.

Jornada Ordinaria de Trabajo: La que se ejecuta dentro de los límites comunes o normales de trabajo.

Jornada Suplementaria de Trabajo: La que se ejecuta en exceso de la jornada ordinaria de trabajo, es decir después de haber concluido las ocho horas de trabajo diario.

Ley de Seguridad Social: Comprende las normas que regulan al IESS y el Seguro General Obligatorio en forma general.

Ministerio de Trabajo: Creado por el ejecutivo como el organismo rector, encargado de dirigir la política laboral y de empleo, para mejorar las relaciones originadas en la esfera laboral.

OIT: Organización Internacional del Trabajo; es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

Permiso al Trabajador: Licencia o consentimiento por parte del empleador que faculta al trabajador a no asistir al lugar o jornada de trabajo y por tanto suspender

las labores normales que debía desempeña, siempre que obedezca a algunas de las causas legalmente establecidas, en relación a lo cual se puede conceder permiso remunerado.

Remuneración: Es el pago o retribución monetaria que el empleador efectúa al trabajador como contraprestación por los servicios prestados, actividad desarrollada o tareas realizadas, y que por lo general se identifican como sueldos o salarios.

Riesgos del Trabajo: Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Salario: Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo. Se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

Sueldo: La remuneración que en virtud del contrato se paga al empleado. Se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Servicio Doméstico: Es el que se presta mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

Subempleo: Persona, profesional o trabajador capacitado que por falta de oferta de trabajo acorde a sus capacidades se ve en la situación de aceptar un trabajo de menor calidad, menores ingresos y en donde no puede desarrollar sus habilidades, es decir que entra en subocupación.

Subocupación: Se presenta cuando alguien ocupa un puesto de trabajo o cargo que implica un nivel inferior al que sus capacidades le facultan, motivado por la falta de oferta de empleos acordes con las habilidades, destrezas y formación del trabajador, lo que no hace que ocupe todo su potencial.

Trabajador: 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.

Trabajo: En un sentido amplio de la palabra, se entiende como toda actividad humana, intelectual o material; dentro de lo laboral.

Trabajo Forzado: La OIT indica que existen modalidades actuales de trabajo forzoso como; esclavitud, en la agricultura y zonas rurales remotas, servidumbre por deudas, tráfico de personas, abuso de trabajadores domésticos y otras.

Vacación: Derecho irrenunciable del trabajador que consiste en la facultad de dejar de asistir al trabajo en forma obligatoria durante un período ininterrumpido de descanso de quince días; adicionalmente en caso que hubiere prestado servicios por más de cinco años para el mismo empleador tendrá derecho a un día adicional por cada uno de los años excedentes sin que puedan exceder de quince, salvo acuerdo de las partes.

Visto Bueno: Institución jurídica que se configura en un trámite administrativo-laboral por el cual se solicita, fundamentado en determinadas causas, la calificación de la causa justa para la terminación de la relación laboral, sea por parte del trabajador como por el empleador, es decir propiciar un despido indirecto, dependiendo de quién lo solicita; o en caso de negarse el visto bueno, impide la terminación del contrato de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Código de la Niñez y Adolescencia – R.O.-SN°128 del 11 de Febrero 2010
- Código del Trabajo – Versión Profesional Actualizado a Mayo de 2011
- Constitución de la República del Ecuador – 2008
- Diario Expreso – 2 de Junio del 2010(Guayaquil)
- Diario Expreso – 1 de Julio del 2010(Sociedad)
- Diario Hoy – 5 de Octubre del 2010
- Diario Hoy 17 – Marzo/2010 – Más de 420 Despidos en el Servicio Doméstico
- Diccionario Jurídico – Distribuidora - Jurídica/Nacional
- Diccionario Derecho Laboral – Ab. Alexandra Herrera B. y Dr. Alberto Jhayya S.
- El Universo – 15 de Enero del 2010(Opinión)
- elmercurio.com.ec – 4 de Junio del 2010
- e-mail: hoy@.com.ec
- <http://www.eluniverso.com>
- inspectoriadetrabajo@mrl.gob.ec
- La Revista (Sección Orientación) – 27 de Julio del 2008
- Legislación Laboral y Artesanal y Tributaria – Germán Vázquez Galarza
- Ley De Seguridad Social. Versión Profesional Año 2011 – Corporación De Estudios Y Publicaciones Año 2011.
- Metodología De La Investigación 2a edición – Carlos Méndez
- Mochica Sumpa – Félix Xavier Lavayen
- Mandato Constituyente N°8 – Ministerio de Trabajo y Empleo
- Registro Oficial N° 358-2011 – Ministerio de Relaciones Laborales
- Revista Vistazo – Junio 6 del 2010
- Revista Vistazo – Junio 8 del 2010
- Revista Vistazo – Febrero 2 del 2010
- Revista Vistazo – Junio 7 del 2010
- Revista Vistazo – Junio 16 del 2010
- Remuneración Salarial y otros Derechos de los Trabajadores – Lcdo. Gilberto Sánchez Carrión
- Trabajo doméstico digno – www.mrl.gov.ec