



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES.

CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO: “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL
DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, ANTES Y DESPUÉS DE LA
PROMULGACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA
LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR”.**

Trabajo de Investigación previo a la obtención
del Título de Abogado de los Tribunales
de Justicia de la República.

AUTOR: Rómulo Marcelo Prieto Vanegas

Numero de cedula: 0102362472

TUTOR: Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

CUENCA - 2018

DEDICATORIA

A mis amores:

Mi esposa Sonia,

Mis hijas: Ana Lucía y Ana Belén,

Y a mi madre: Dolores Vanegas.

A Uds. por el inmenso y recíproco amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por regalarme la vida y a la Virgen de la Nube.

Agradezco de manera particular a mi tutora la

Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño,

por su tiempo, dedicación y consejos

durante toda mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	III
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES, TABLAS Y GRÁFICOS.....	V
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	4
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.....	9
2.1.1. Antecedentes.....	14
2.1.2. Definición de Trabajo.....	24
2.1.3. Definición de Trabajador y Empleador.....	25
2.1.4. Definición de contrato, sus elementos y clases.....	27
2.2. NORMATIVA LEGAL Y ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR	32
2.2.1. Normativa legal actual	32
2.2.2. Estabilidad laboral actual en Ecuador.....	47
2.3. CONTEXTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN ECUADOR.....	53
2.3.1. Trabajo doméstico, trabajadores y condiciones de vulnerabilidad.....	53

2.3.2. Modalidades de contrato del trabajador doméstico	56
2.3.3. Condiciones laborales, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores domésticos	57
2.3.4. Obligaciones y prohibiciones del empleador de trabajadores domésticos	61
2.3.5. Gremios de los trabajadores domésticos	61
2.3.6. Indicadores estadísticos sobre el empleo doméstico	65
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	68
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	68
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	68
3.3. FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	70
3.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA	70
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	72
4.1. Estadísticas oficiales sobre el trabajo doméstico en Ecuador	72
4.2. Datos estadísticos proporcionados por la UNTHA	73
4.3. Resultados de la encuesta a profesionales del Derecho en Cuenca.	75
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS	88

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES, TABLAS Y GRÁFICOS

ILUSTRACIONES

Ilustración 1, Logotipo del SINUTRHE.....	63
Ilustración 2, Logotipo de la UNTHA.....	64

TABLAS

Tabla 1, Comparación entre el Salario Básico y el Salario Digno.	34
Tabla 2, Ingresos laborales promedio, según sexo.....	35
Tabla 3, Composición de la PEA en valores absolutos y relativos 2012-2017 ...	51
Tabla 4, PEA con indicación del servicio doméstico 2012 - 2017	52
Tabla 5, Población ecuatoriana en edad de trabajar.....	65
Tabla 6, Porcentajes de trabajadores a nivel nacional según actividad.	65
Tabla 7, Salario Básico para empleadas domésticas.....	66
Tabla 8, Ingresos laborales promedio según sexo.....	66
Tabla 9, Trabajadores del servicio doméstico del 2012 al 2017	72
Tabla 10, Comparación de datos de la UNTHA vs datos oficiales.	74

GRÁFICOS

Gráfico 1, Tasa de empleo global (TEG) por sexo a nivel nacional (%)	50
Gráfico 2, Composición de la PEA en Ecuador, 2012 - 2017	51
Gráfico 3, Tendencia del SBU a partir del año 2012.....	66
Gráfico 4, Ingresos laborales promedio según sexo	67
Gráfico 5, Trabajadores domésticos en las principales provincias 2012-2017 ...	73
Gráfico 6, Afiliaciones al IESS de los trabajadores domésticos en el 2017	74
Gráfico 7, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 1	75
Gráfico 8, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 2	76
Gráfico 9, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 3	77
Gráfico 10, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 4	78
Gráfico 11, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 5	79
Gráfico 12, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 6	80
Gráfico 13, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 7	81
Gráfico 14, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 7-a	81
Gráfico 15, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 8	82
Gráfico 16, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 9	83
Gráfico 17, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 10	84

RESUMEN

La presente investigación se orientó a visibilizar la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes y después de aquel 20 de abril de 2015, cuando se publicó en el Registro Oficial N° 483 la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, con la finalidad de detectar la posible afectación a la misma. Se recopilaron informaciones del Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (SiCES), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio del Trabajo y del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE, 2016), la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), así como de los abogados en libre ejercicio en la ciudad de Cuenca; lo cual nos permitió concluir que la estabilidad laboral de las empleadas domésticas ha sido afectada después de la promulgación de la referida ley, además de la existencia de evidencias de que no se respetan al 100% los derechos laborales de estas trabajadoras.

PALABRAS CLAVE: ESTABILIDAD LABORAL, EMPLEADAS DOMÉSTICAS, DERECHOS LABORALES.

ABSTRACT

The present investigation was oriented to visualize the labor stability of the domestic employees before and after that April 20, 2015, when the Organic Law for Labor Justice and Recognition of Work in the Home was published in the Official Registry N ° 483, with the purpose of detecting the possible affectation to it. Information was collected from the Integrated System of Knowledge and Social Statistics (SiCES), the National Institute of Statistics and Censuses (INEC), the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS), the Ministry of Labor and the National Union of Remunerated Domestic Workers. Ecuador (SINUTRHE, 2016), the National Union of Domestic Workers and Allied Workers (UNTHA), as well as lawyers in free exercise in the city of Cuenca; This allowed us to conclude that the job security of domestic workers has been affected after the enactment of the aforementioned law, in addition to the existence of evidence that labor rights of these workers are not 100% respected.

KEYWORDS: LABOR STABILITY, DOMESTIC EMPLOYEES, LABOR RIGHTS.

INTRODUCCIÓN

Los países en vías de desarrollo, en el marco del respeto a los derechos humanos se han orientado a considerar normas legales que contribuyan al respeto de los derechos laborales de la clase trabajadora, con la finalidad de visibilizar la importancia de esta fuerza laboral en el desarrollo de los mismos.

En nuestro país el 20 de abril de 2015, se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, pretendiendo beneficiar al sector de las trabajadoras del hogar.

Nuestra investigación se orientó a analizar el trabajo de las empleadas domésticas para conocer si se le respeta como trabajo digno y de acuerdo con la normativa legal existente, desde la Carta Magna hasta el Código del Trabajo y las demás leyes al respecto.

El presente estudio se realizó en cuatro capítulos. En el primero se planteó el problema a investigar, los objetivos por alcanzar y la justificación al respecto.

En el capítulo dos estructuramos un marco teórico que contiene los aspectos generales del Derecho Laboral, la normativa legal, la estabilidad laboral y el contexto en el que se desarrolla el trabajo doméstico en Ecuador.

El tercer capítulo se consideran los aspectos metodológicos en los que está inmersa la presente investigación, así como las fuentes y técnicas para la recolección de informaciones y, la población y muestra consideradas.

En el capítulo cuatro se analizan y presentan todos los datos necesarios para arribar a las conclusiones y recomendaciones al respecto.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo del hogar remunerado en Latinoamérica es una actividad mayormente femenina, más del 90% de las personas que lo desarrollan son mujeres. Este tipo de trabajo es emblemático de la subordinación de las mujeres, donde se entrecruzan desigualdades étnicas, nacionales, de raza y de clase. (Goldsmith, 2012)

En Latinoamérica la mayor población femenina ocupada en trabajo doméstico remunerado se encuentra en Paraguay (20.6%), le sigue Uruguay (18.6%), Argentina (17.3%) y Brasil (17%), y al final están Perú (7%) y Venezuela (4.3%). La Oficina Regional para América Latina y el Caribe – OIT (2009) considera que los datos estadísticos indican que hay un descenso en la demanda por servicio doméstico debido a la menor capacidad adquisitiva de los sectores medios; y porque hay una mayor oferta por el desempleo generada por crisis que afrontan países como Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú.

El servicio doméstico es una actividad que concentra un importante porcentaje de la población, en las zonas urbanas de los países latinoamericanos. El trabajo doméstico remunerado es una ocupación con las peores condiciones de explotación en todos los países de América Latina, con discriminación en la legislación laboral y en la realidad social. (Vásquez, 2013)

Sin embargo, es preciso resaltar que las normativas legales respecto al trabajo del hogar remunerado, en varios países latinoamericanos han surgido luego de reclamos y presiones desde el ámbito social, frente a las condiciones de injusticia laboral y social, lo cual también ha permitido el surgimiento de muchas organizaciones de trabajadoras del hogar en América Latina.

En Ecuador existe el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE, 2016), creado con el Acuerdo Ministerial 142 del 20 junio 2016, que reúne a las trabajadoras de las provincias de Pichincha, Guayas, Los Ríos, Manabí, Carchi, Esmeraldas, El Oro y Azuay. Antes de 2007 las trabajadoras remuneradas del hogar no contaban con afiliación a la seguridad social, salario digno, vacaciones, jornada laboral de 8 horas, pago de horas extras; derechos que ahora sí son reconocidos. (El Telégrafo, 2016)

El SINUTRHE ha impulsado diversas estrategias para fortalecer su organización, posicionar sus derechos y lograr que el Gobierno ratifique el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201, instrumento legal muy importante, porque es el primero en reconocer, en junio de 2011, que el trabajo doméstico es un trabajo digno que debe tener los mismos derechos y beneficios que cualquier otro trabajo, que compromete a los Estados a garantizar estos derechos y a erradicar el trabajo infantil doméstico sobre todo para las niñas y adolescentes. (CARE, 2014)

El SINUTRHE ha logrado una serie de conquistas, aunque débiles aún. El Convenio 189 de la OIT, que requiere ser ratificado por todos los países da la posibilidad de considerar las posiciones de las trabajadoras asalariadas del hogar; así como lo establecido en la Constitución 2008. Muchos estudios establecen, que las mujeres trabajadoras, son ubicadas como parte de las minorías étnicas y raciales, es decir en posiciones secundarias, con menos oportunidades, derechos y libertades. (Moya, 2015)

Sin embargo, aún con la ratificación del convenio internacional de la OIT y el reconocimiento del SINUTRHE en Ecuador, este gremio de trabajadoras, afiliadas o no al citado sindicato, presenta características relacionadas con el derecho laboral que en muchas provincias del Ecuador aún no se visibilizan.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar ha incidido en la estabilidad laboral de las empleadas domésticas?

1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Existen normas legales nacionales e internacionales relevantes y específicas respecto a las empleadas del servicio doméstico?

¿Cuáles son los aspectos cualitativos y cuantitativos en el Ecuador, sobre la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes del 2015?

¿Cuáles son los aspectos cualitativos y cuantitativos en el Ecuador, sobre la estabilidad laboral de las empleadas domésticas después de la promulgación en el 2015, de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la estabilidad laboral de las empleadas domésticas, antes y después de la promulgación de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar del Ecuador.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las normas legales nacionales e internacionales más relevantes vinculadas al servicio doméstico.
- Determinar aspectos cualitativos y cuantitativos de la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes del 2015.
- Determinar aspectos cualitativos y cuantitativos de la estabilidad laboral de las empleadas domésticas después de la promulgación en el 2015, de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “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 y aceptado”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Artículo 34 Ibídem, precisa que “el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El 20 de abril de 2015, en el Registro Oficial N° 483, se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, donde se establecen “reformas al Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social; e incluye a las personas que realizan trabajo en el hogar no remunerado como sujetos protegidos por el Seguro Social Obligatorio”. (Registro Oficial N° 483, 2015)

El Capítulo I del Título III del Código del Trabajo (Registro Oficial N° 167, 2005), se refiere al Servicio Doméstico como una de las modalidades del trabajo; definiéndolo en el Art. 262, como “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”. Además, precisa que “la edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años”.

El Art. 268 Ibídem, dispone los aspectos de Alimentación, albergue y educación del doméstico, como obligación del empleador.

Dentro de este mismo capítulo, por Ley s/n, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de septiembre del 2012 (modificada en 2017), se

agregó: “A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso”. “Si en razón de las circunstancias, el trabajador no puede hacer uso de esos días de descanso, mediante acuerdo con el empleador, se designará otros días de la semana para su descanso”. (Registro Oficial - Suplemento 797, 2017)

La Ley de Seguridad Social (2001), menciona en su Artículo 2.- *Sujetos de Protección*. - “Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella”. (Ley N° 2001-55, 2001)

La presente investigación pretende visibilizar la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes y después de aquel 20 de abril de 2015, cuando se publicó en el Registro Oficial N° 483 la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, con la finalidad de detectar una posible afectación a la misma. Se recopilarán informaciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio del Trabajo y del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE, 2016).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

El trabajo desde sus inicios está ligado a la evolución de la humanidad, porque los seres humanos entendieron que deberían realizar una actividad, producto de su pensamiento, dirigida a obtener algún beneficio. Este trabajo en los primeros tiempos de la evolución de la humanidad fue un trabajo *natural*; sin embargo, a lo largo de la historia se fue modificando, de tal manera que, si ahora miramos retrospectivamente, observaremos que hubo pérdidas y luego progresos en materia de derechos.

Actualmente, no podría entenderse al hombre desprendido del trabajo, se debe destacar la importancia de determinar las condiciones en que ese trabajo se ha prestado; es decir, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo sólo interesa el que se realiza por cuenta de otro ya que sus normas lo que pretenden es disminuir los efectos negativos de la explotación. Esta consideración deja al margen del Derecho del Trabajo casi toda la actividad humana productiva anterior a la Revolución Industrial. Aunque, antes de ella se produjeron también formas de explotación, como la esclavitud y la servidumbre. (De Buen Lozano, 1997)

El surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma, empieza a gestarse en el siglo XVIII, por influencia de diversos elementos, que aparecen con la Revolución Francesa de 1789, de naturaleza política, y la Revolución Industrial inglesa (siglo XVIII). (Boza Pró, 2014)

Romagnoli, citado por Boza Pró (2014), indica que los rasgos comunes de la aparición del capitalismo industrial inician cuando el mercader deja de ser un “artesano que se dedica al oficio del transporte” de productos que coloca en el mercado y empieza a insinuarse la autogestión de los productores. En segundo lugar, cuando el Derecho de las corporaciones artesanas sucumbe al imperialismo del Derecho de las corporaciones mercantiles que, después de adquirir sólidamente el dominio de las

relaciones comerciales, desemboca en el campo de las relaciones de producción. Y, en tercer lugar, (...) la separación del productor de la propiedad de las materias primas y de los medios de producción.

Según se ha determinado, las relaciones comerciales suceden entre los siglos XVIII y XIX y es donde surge el Derecho del Trabajo, cuando el liberalismo imperaba y proponía que sólo las leyes naturales del mercado son las que deben regular las relaciones de las personas, sin intervención del Estado.

Considero que, en este nuevo sistema de producción, las corporaciones mercantiles imponían un derecho dentro de las relaciones de producción y las relaciones comerciales aislando cada vez más al productor o trabajador de las materias primas y de los medios de producción, con el fin de ser controlados en su totalidad por los dueños del capital, su predominio es absoluto sobre los trabajadores.

Este caótico ambiente de dominio del capitalismo se caracterizó por los bajos salarios, irrespeto a las jornadas laborales, precarias condiciones de salubridad y seguridad, donde los más afectados fueron los trabajadores y sus familias.

Las condiciones adversas ocasionaron que los trabajadores se organizaran para hacer reclamos colectivos en busca de mejorar su calidad de vida y la intervención del Estado para controlar la voluntad empresarial y propiciar un equilibrio en una negociación más equitativa entre las partes. Así, el Estado controló el conflicto sin poner en peligro el orden social establecido e impulsó la fuerza laboral en el país.

De esta manera se muestra la doble función atribuida al Derecho del Trabajo, la protectora y pacificadora. La legislación protectora, y la acción determinante de las primeras organizaciones sindicales, lograron que se fijaran reglas básicas que limitaron el abuso de los empleadores.

Así inició el fortalecimiento y posterior consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, independiente del Derecho Civil, con principios propios de esta rama jurídica.

Boza Pró (2014), precisa que el Derecho del Trabajo parte de la constatación de una relación desigual entre trabajador y empresario, por esto busca restablecer el equilibrio para atenuar la desigualdad existente. El Derecho del Trabajo es necesario para apoyar y proteger a la parte objetivamente más débil en la relación empleador-trabajador; es decir para proteger o defender los derechos del trabajador.

Desde la creación de la República de Ecuador (1830), por el tenso ambiente político que se vivía, no hubo importantes avances en la disciplina del Derecho del Trabajo.

Monesterolo (2015), señala que la primera ley laboral en el Ecuador se da en 1903, que fijó la jornada máxima en ocho horas diarias y seis días por semana; los recargos por horas excedentes de trabajo, así como el desahucio. La segunda ley se dio en 1921 sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, fijando el tiempo de prescripción para las acciones a causa de relaciones laborales y señalaba el procedimiento y competencia en los conflictos laborales. En 1927, la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, obligaba al empleador a disponer condiciones seguras para la salud y la vida de sus trabajadores, incluyendo adecuada limpieza, iluminación, ventilación, comodidad e higiene. Prohibió ocupar mujeres y menores de edad en trabajos peligrosos. Garantizaba la estabilidad a la mujer embarazada, así como una licencia remunerada con el 50% durante diez semanas. En 1928, la Ley de Contrato Individual de Trabajo, dispuso que en los contratos de plazo indefinido ni empleador o trabajador puede darlo por terminado sin previo aviso escrito con 30 y 15 días de anticipación, respectivamente, de lo contrario se condena pagar las indemnizaciones respectivas. Se dispuso que en los contratos a plazo fijo no hay lugar a las indemnizaciones; también, en el caso de paro forzoso, o cuando se diere por terminado el contrato en base a causas lícitas. En este mismo año se expidió la Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo.

La Constitución de 1929 considera por primera vez el tema laboral con disposiciones para eliminar el apremio personal a título de servidumbre; la protección de mujeres y menores de edad; regulación de salarios mínimos, jornadas de trabajo, descanso semanal obligatorio, seguros sociales, salubridad y seguridad de las industrias, indemnizaciones por accidentes de trabajo, inembargabilidad de la remuneración, la imposibilidad de descuento o compensación de los salarios, la libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, la creación de Tribunales de Conciliación para solución de conflictos laborales; además, la ley reguló aspectos sobre el paro y la huelga de trabajadores.

En 1938 se expidió el primer Código del Trabajo con el cual se regularon las relaciones obrero-patronales por casi 75 años, durante los cuales ha tenido más de un centenar de reformas. Es preciso destacar que todas las normativas laborales buscaron desde su inicio, proteger al trabajador del abuso por parte de los patronos, limitando el trabajo diario, buscando mejores salarios y para frenar la explotación laboral de mujeres y niños.

Ossorio (1999), en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales considera que Derecho Laboral es “lo mismo que decir Derecho al Trabajo”. Osorio (1999) precisa que “este derecho es más teórico que real, porque carece de exigibilidad jurídica. A lo mucho es una aspiración encaminada a lograr que el Estado provea inexcusablemente de trabajo a quienes no lo tengan y lo reclamen, lo que en la actualidad no sucede”.

Hay constituciones de algunos países que consideran, entre los derechos correspondientes a todos los habitantes, el de trabajar. Pero la norma está orientada a que nadie puede ser privado del derecho a trabajar, si quiere o si encuentra dónde, lo cual es muy distinto. Pero, actualmente se ha impuesto al Estado, aunque sea tácitamente, el deber de procurar trabajo para todos sus habitantes, creando fuentes de trabajo para disminuir la desocupación o el desempleo. Pero, la ocupación total está muy lejos de conseguirse.

Cabanellas (1993), en el Diccionario Jurídico Elemental precisa que el Derecho Laboral tiene la principal finalidad de regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de éstos con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y atañe a las profesiones en la prestación de los servicios y las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

Trujillo (2008), define al Derecho del Trabajo como el “conjunto de principios instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en todas sus modalidades y condiciones de trabajo, las de los artesanos con sus contratistas y las de todos ellos con el Estado y sus órganos, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo”.

El Derecho Laboral es relativamente nuevo, porque está en formación, en constante expansión, es inacabado y dinámico; es garante y protector porque genera condiciones para el ejercicio de los derechos inmersos en las relaciones empleado-empendedor, y prevé mecanismos de protección y exigibilidad de los mismos; además, es especial ya que sus normas se aplican sobre las del Código Civil; es público pues responde al interés general con normas imperativas, que limitan la autonomía de la voluntad, obedeciendo al interés general; aun cuando regula relaciones de naturaleza privada (Monesterolo, 2015). También, es autónomo porque tiene sustantividad propia; lo que le permite, al decir de Grisolia (2010), citado por Monesterolo (2015) “resolver *motu proprio* el objeto de la materia”, pero esa independencia es relativa, porque el derecho “está interrelacionado entre sus distintas partes”.

El Derecho Laboral es el “conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en cualquiera de sus modalidades y condiciones de trabajo, la de los artesanos con sus contratistas, y la de todos ellos con el Estado y sus órganos, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo” (Trujillo, 2008).

De esta manera podemos apreciar que el Derecho Laboral se constituye en una gran e importante disciplina dentro del ámbito del Derecho, es protectora y pacificadora de la amplia variedad de derechos que podemos encontrar en las relaciones entre los empleadores y trabajadores, en el contexto de las diversas modalidades del trabajo; donde velará por la correcta aplicación de las leyes y los principios generales del derecho laboral.

2.1.1. Antecedentes

En la Época Colonial, los españoles aprovecharon la MITA: “institución indígena de origen incaico que según el idioma quechua significa turno, relevo, vez” (Reig & Larrea, 2000); la cual obligaba a los indios a cultivar y cuidar, por turnos, las tierras del inca; como una forma de pagar tributo.

Los españoles inicialmente direccionaron y ampliaron la MITA hacia el trabajo en minas; luego hacia las haciendas, pastoreos, obrajes, tambos, correos, obras de servicio público y, también, al servicio doméstico, para labores caseras. Los españoles o sus sucesores recibían por parte de los caciques gobernadores, una cantidad de mitayos (indios), para ser destinados a las actividades de la vida económica colonial.

Teóricamente, los indios deberían recibir un salario por su trabajo, pero en la mayoría de los casos carecían de toda compensación económica. Y, aunque a lo largo de su evolución histórica se reglamentaron una serie de leyes para evitar los abusos, éstas no fueron siempre respetadas.

Hasta finales del S. XV y comienzos del S. XVII, sólo las minas de Potosí en Bolivia, absorbieron anualmente entre 13.000 y 17.000 mitayos que debían trabajar 280 días por año. Razón, por la cual, muchos historiadores han considerado la MITA como un símbolo de explotación del indio y como una de las causas del descenso demográfico de la población indígena. (MEDIASAT GROUP, 2004)

La mita consideraba entregar por seis meses a los hogares de españoles, una cantidad de mitayos renovable cada dos meses. Las tareas domésticas

eran de diversas formas y en cantidades incontrolables (acarreo de agua para el aseo y alimentación; barrido diario y frecuente de habitaciones, patios, caballerizas, granjas, huertos, jardines, etc.), mientras los amos se ufanaban de sus comodidades.

Existen evidencias documentadas de los excesos que cometían los españoles para con su servidumbre doméstica y estos abusos eran consentidos o permitidos por las autoridades. Inclusive, los abusos fueron de tal magnitud que llegaron a conocimiento del Rey de España, Felipe II “El Prudente”, quien emitió una Cédula Real para la Presidencia de Quito el 18 de octubre de 1569, con la finalidad de prohibir estos maltratos y abusos contra los indios.

La MITA de servidumbre doméstica en la colonia fue una institución inhumana, que causó muerte, abusos físicos, psicológicos, sexuales; en definitiva, una institución que causa horror al estudiarla. (Moncayo, 2014)

La MITA fue una forma de trabajo instituida en el imperio incaico; sin embargo, fue aprovechada para obligar a trabajar a los indios de entre los 18 y 55 años de edad, en las colonias españolas de América, los cuales soportaron abusos de toda índole, con la permisividad de caciques gobernadores, autoridades locales y hasta de la iglesia católica.

El inicio de la República de Ecuador sucede el 13 de mayo de 1830, al separarse de la Gran Colombia y se convocó a la primera Asamblea Constituyente donde se declaró al país como un Estado unitario, que principalmente abolió toda forma de trabajo obligatorio. La Carta Magna de 1830 precisó la nacionalidad de sus habitantes y la situación de los extranjeros y militares que residían en Ecuador. También, determinó la igualdad de las personas y que podían elegir y ser elegidos, así como dedicarse a cualquier tipo de comercio o industria legales. Su Art. 12 señala que, “para entrar en el goce de los derechos de ciudadanía, se requiere: 2. Tener una propiedad raíz, (...) o ejercer alguna profesión, o industria útil, sin sujeción a otro, como sirviente doméstico, o jornalero”. Notamos entonces que, en aquellos momentos, no se habla todavía de Derecho

Laboral, ni del servicio doméstico como una forma de trabajo, por el contrario, lo excluye de derechos ciudadanos.

Bustamante (2013), precisa que las constituciones ecuatorianas de 1835, 1843, 1851, 1878, 1884, 1897 y 1906 solo consideran de forma general los principios sobre el Trabajo; sin tratarlos de forma específica los derechos y deberes en torno al trabajo, porque estaban considerados en el Código Civil, Código de Policía y Código de Comercio. Además, este mismo autor señala que las constituciones de 1845, 1852, 1861 y 1869 no consideran los aspectos laborales del país.

El autor antes citado nos informa de la precariedad existente en torno a leyes específicas que velen por los derechos de los trabajadores; tal vez esta situación se derive de las precarias condiciones económicas, políticas y sociales existentes en el inicio de la vida republicana del Ecuador.

Moncayo (2014) reseña que el Libro IV del Código Civil de 1860, que entró en vigencia el 01 de enero de 1861 hasta el 20 de junio de 1930, considera al trabajo doméstico en los artículos siguientes:

Art. 1972.- En el arrendamiento de criados domésticos y de jornaleros una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país.

Art. 1973.- El servicio de criados domésticos y de jornaleros puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación por escrito; y ni aun con este requisito será obligado el criado o el jornalero a permanecer en el servicio por más de cinco años contados desde la fecha de la escritura. La escritura podrá renovarse indefinidamente. El tiempo se entenderá forzoso para ambas partes, a menos de estipulación contraria.

Art. 1974.- Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes. (...) si el criado o el jornalero no pudiere retirarse inopinadamente sin grave incomodidad o perjuicio del amo, será obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado; aunque no se haya estipulado desahucio. El criado o el jornalero que sin causa grave contraviniera a esta disposición, pagará al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas.

Art. 1975.- La mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño.

Art. 1976.- Si el criado o el jornalero contratado por cierto tiempo se retirare sin causa grave antes de cumplirlo, pagará al amo, por vía de indemnización, una cantidad equivalente al salario de un mes.

El amo que en un caso análogo despidiere al criado o al jornalero, será obligado a pagarle por vía de indemnización igual suma, además de la que corresponda al servicio prestado. Si falta menos de un mes para cumplirse el tiempo estipulado, se reducirá la pena por una u otra parte a lo que valga el salario de la mitad del tiempo que falte.

Art. 1977.- Si se hubiere estipulado que para hacer cesar el servicio sea necesario que el uno desahucie al otro, el que contraviniere a ello sin causa grave, será obligado a pagar al otro una cantidad equivalente al salario del tiempo del desahucio o de los días que falten para cumplirlo.

Art. 1978.- Será causa grave respecto del amo la ineptitud del criado o del jornalero, todo acto de infidelidad o insubordinación, y todo vicio habitual que perjudique al servicio o turbe el orden doméstico; y respecto del criado o del jornalero el mal tratamiento del amo, y cualquier conato de este o de sus familiares o huéspedes para inducirle a un acto criminal o inmoral.

Toda enfermedad contagiosa del uno dará derecho al otro para poner fin al contrato. Tendrá igual derecho el amo si el criado o el jornalero por cualquiera causa se inhabilitare para el servicio por más de una semana. **Art. 1979.-** Falleciendo el amo se entenderá subsistir el contrato con los herederos, y no podrán estos hacerlo cesar sino como hubiera podido el difunto.

Art. 1980.- La persona a quien se presta el servicio será creída sobre su palabra, (sin perjuicio de prueba en contrario): 1. En orden a la cuantía del salario; 2. En orden al pago del salario del mes vencido; 3. En orden a lo que diga haber dado a cuenta por el mes corriente.

Estos nueve artículos significan el antecedente legal que existió por casi 70 años para referirse al trabajo realizado por “criados domésticos” y “jornaleros”, a los cuales se los conseguía en arrendamiento, es decir que los servicios se arrendaban por costumbre, lo cual nos da a entender que aún no se utilizaba el contrato como instrumento para optar por estos servicios.

En los citados artículos podemos percibir cierta libertad otorgada a los trabajadores para no permanecer obligados a trabajar para su empleador, sin embargo, también se percibe cierta incongruencia con dicha "libertad" al considerar "amo" a su empleador; cuando sabemos que "amo", según la Real Academia Española de la Lengua, es la persona que "posee" criados y que tiene poder sobre ellos; lo cual nos da a entender que la norma legal citada estaría favoreciendo a los "amos".

La Constitución de 1906 promulgada durante el gobierno del General Eloy Alfaro, precisa en su Art. 26: "El Estado garantiza a los ecuatorianos: (12) La libertad de trabajo e industria (...) a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados en ningún caso, a trabajar sino en virtud del contrato". De esta manera, se empezó a reconocer el carácter contractual de la relación laboral. Por esta razón los trabajadores ecuatorianos se organizaron y comenzaron a exigir al Estado que efectivice la tutela de sus derechos constitucionales.

El presidente Baquerizo Moreno, en 1916, escritor y jurisconsulto humanista, promulgó la primera Ley Obrera que reconoció jornadas de ocho horas de trabajo, días de descanso y la irrenunciabilidad a los derechos del trabajador.

El presidente José Luis Tamayo, en 1921 promulgó la segunda Ley Obrera donde se define al obrero o jornalero, y al patrono, incluyendo al Estado y a las entidades de derecho público.

Durante este gobierno se dan los sucesos del 15 de noviembre de 1922, tras la huelga general de obreros en Guayaquil, convocada inicialmente por la Federación Regional de Trabajadores del Ecuador, apoyada después por otras organizaciones gremiales, para exigir "respeto a la ley de 8 horas de jornada diaria (1916) y de accidentes de trabajo (1921), aumento de salarios, semana laboral de 6 días (era de 7), estabilidad, supresión de descuentos arbitrarios a los sueldos y otras reivindicaciones"; lo cual desencadenó desmanes y violencia que terminó con la matanza de centenares de obreros, cuyos cuerpos fueron arrojados al Río Guayas; toda

la responsabilidad de la protesta fue asumida por el gobierno de José Luis Tamayo (1920-1924). (Paz y Miño Cepeda , 2011)

Una primera legislación sobre accidentes de trabajo en 1896, que fue reemplazada en 1898 y tomará algún desarrollo en 1921 y 1927, que llevaron a la magnífica legislación laboral del año 1938, (...) en materia de limitación de las horas y días de trabajo, (...) Estos son los logros sociales y laborales de la época (Larrea Holguín, 1997; citado por Moncayo, 2014)

En 1926 se creó la Inspección General del Trabajo. En 1927 y 1928 se trata la normativa legal respecto al contrato individual del trabajo, de los accidentes de trabajo y prevención de los mismos, el trabajo de mujeres y menores de edad, protección de maternidad, la jornada máxima de 8 horas diarias de trabajo, el descanso semanal, desahucio del trabajo y el procedimiento para las acciones sobre el trabajo. También, se creó por primera vez el Ministerio del Trabajo.

En 1929 la constitución ordena institucionalizar el Seguro Social, que hasta 1928 se llamaba Caja de Pensiones. En materia laboral, dispone que a nadie se le puede exigir servicios al margen de la Ley. Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato. Buscó proteger al obrero y al campesino, y legislar para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando un mínimo de bienestar para todos, compatible con la dignidad humana. Así mismo, trata la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, el descanso semanal obligatorio, el seguro social, salubridad y seguridad en las industrias, indemnizaciones por accidentes de trabajo, inembargabilidad, compensación y descuento respecto del salario, regulación del trabajo de las mujeres y niños; libertad de asociación y agremiación (sindicatos y asociaciones profesionales), cooperación social, coaliciones, huelgas y paros; tribunales de conciliación y arbitraje para conflictos entre capital y trabajo.

En 1930 se promulgó el Código Civil (derogó al de 1860), y siguió regulando el servicio doméstico, favoreciendo con algunos aspectos como: anuló el arrendamiento hecho por toda una vida; precisó prohibiciones tanto para el criado o trabajador como para el amo; además, esta consideración consideró que si el criado o trabajador asalariado durante su servicio o trabajo adquiriesen alguna enfermedad, sin culpa de ellos o por causa del mismo trabajo, el amo tendrá la obligación de asistirlos y prestarles los auxilios necesarios para la curación. De la misma manera, si el criado o trabajador asalariado quedaren imposibilitados para el trabajo, por el largo servicio realizado o en razón del mismo trabajo, el amo no podrá despedirlos, y los conservará dándoles los recursos necesarios para su subsistencia.

Notamos que este código civil, aun mostrando ligeros avances en defensa del trabajador y en pro del Derecho del Trabajo, continuaba empleando palabras como “criado” y “amo”, las cuales solamente podrían entenderse observando el clima político social de aquella época; también, podemos destacar que aunque no se consideraba el término “servicio doméstico” podemos inferir que este servicio era realizado por los “criados”, porque el diccionario de la RAE considera que el “criado” es la persona que sirve por un salario, especialmente la que se emplea en el servicio doméstico.

En 1938 se aprobó el Código del Trabajo, tal como lo hemos mencionado anteriormente, y permitió legislar en favor del Derecho del Trabajo aplicando principios de justicia social.

El Código de Trabajo de 1938, consideró al servicio doméstico como una forma de trabajo y lo define en su Art. 168: “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 solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella”. El Art. 169 del Código precisa “la diferencia entre servicio doméstico y el servicio que se presta en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales, etc.”; y en su Art. 170 precisa

“la modalidad contractual para el servicio doméstico y su periodo de prueba”. Y en los artículos siguientes hasta el Art. 183, se consideran plazos de contratos, desahucios y una serie de obligaciones y prohibiciones tanto para el servicio doméstico como para el empleador.

Como podemos observar esta definición de servicio doméstico se mantiene en el actual Código de Trabajo (Art. 262); igualmente, la diferencia con el trabajo de servicio en hoteles, bares, fondas, etc. (Art. 263) y la modalidad contractual también (Art. 265).

En 1976, se dicta el Código de Seguridad Social, igualmente, se suscriben y ratifican Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que refuerzan la normativa laboral y se establece una nueva codificación del Código de Trabajo.

En 1978, se aprobó un nuevo Código de Trabajo donde se reguló más respecto al trabajo de los menores de edad y se mantuvieron los aspectos favorables a los derechos de los trabajadores del servicio doméstico.

En 1990, se expidió la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial; también se expidió la Ley N° 133 reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento al Registro Oficial N° 153 de 21 de noviembre de 1991. Estas reformas incrementaron el número de obreros necesarios para constituir sindicatos y se eliminó la huelga solidaria. El gobierno enfrentó protestas por parte de los de trabajadores (Moncayo, 2014).

En 1997, el Código de Trabajo recogió las mismas normas del anterior (1978).

En 1998, surge una nueva constitución con precisiones laborales en beneficio de las mujeres; sin embargo, también se consideró la tercerización y la intermediación laboral, lo cual fue prohibido por la constitución del 2008.

En 2008, la nueva constitución del Ecuador considera:

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”.

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 auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.

Moncayo (2014) refiere que se reconocen los principios siguientes:

a) **INDUBIO PRO OPERARIO:** El principio se aplica en tres casos. El primero radica en que en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. El segundo establece que una norma nueva no puede desmejorar los derechos del trabajador, es una restricción al poder legislativo. El tercero manda que en caso de haber varias normas para un mismo hecho se aplica la más favorable, por lo que el principio de jerarquía de normas se rompe en este caso.

b) **IRRENUNCIABILIDAD:** Los derechos del trabajador son irrenunciables. El trabajador no puede renunciar a sus derechos objetivos. Pero, se puede transigir bajo dos condiciones, que se refiera a meras pretensiones o meras expectativas que tengan una valoración económica y que se celebre dicha transacción ante autoridad competente.

c) **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** A trabajo de mismo valor corresponde igual remuneración. Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos. El estado debe garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones, 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; además, para los efectos de remuneración, se tendrán en cuenta la especialización y práctica en la ejecución del trabajo.

d) **CONTINUIDAD O ESTABILIDAD:** Es el derecho a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de capacidad mientras no surja alguna causa de terminación laboral. La violación a esta garantía da derecho al trabajador a indemnizaciones, pero no a la restitución del puesto. La estabilidad es absoluta y relativa. La estabilidad absoluta: opera desde que se celebra el contrato de trabajo y garantiza el reintegro del trabajador a su puesto. La estabilidad relativa: no se establece el reintegro a su puesto de trabajo sino una indemnización en caso de despido sin causa legal. La excepción al principio de estabilidad son los cargos de libre nombramiento y remoción en el sector público.

e) **INTANGIBILIDAD:** No pueden ser desconocidos o desmejorados los derechos laborales por leyes, convenios o contratos colectivos posteriores.

f) **PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** Los hechos priman sobre los documentos. La simulación o fraude están sancionadas por la ley. La prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Se reconoce la prestación de servicios si estos fueron efectuados aun cuando no exista contrato que establezca de manera formal la relación laboral.

g) **TRIPARTISMO:** Establece que, para la formulación de la política económica y social en materia laboral, así como para la solución de controversias, deben atenderse los intereses y puntos de vista de sus principales actores: El Estado, los empleadores y los trabajadores. En el Ecuador, los tribunales de conciliación y arbitraje están compuestos por: el director regional del trabajo, quien lo preside; dos vocales designados por los empleadores, así como dos vocales designados por los trabajadores.

h) LIBERTAD DE TRABAJO: Es el derecho a escoger libremente la ocupación según las capacidades e intereses personales, con el fin de dedicar el esfuerzo a una actividad que permita al trabajador tener una vida digna.

i) OTROS PRINCIPIOS: Equidad, Buena Fe, Justicia Social, Gratuidad.

En 2015, en el Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril, se publicó la Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En El Hogar, donde se refiere al servicio doméstico como “una forma específica de trabajo y por lo tanto con los mismos derechos y deberes que los otros trabajadores”. Las precisiones son consideradas en el Capítulo I: DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO.

2.1.2. Definición de Trabajo

El Código del trabajo “no establece de manera expresa una definición exacta de lo que se conoce como trabajo, solamente explica la significación de cada una de las clases de contratos de trabajo legalmente reconocidos por nuestra legislación laboral” (Quiloango, 2014).

Ossorio (1999), en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales lo define como la “Acción y efecto de trabajar”. Considera que es “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza (en contraposición a capital). Trabajar quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, el trabajo es importante porque se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad”. Trabajo también se refiere a “toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Son sinónimos: Empleo, puesto, destino. Cargo. Oficio. Profesión”.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, define al trabajo como “el esfuerzo físico o mental. Como una ocupación, empleo, cargo u oficio. Como uno de los factores de la producción constituido por las actividades humanas dedicadas a la adecuación de la naturaleza para satisfacer las necesidades”.

Como podemos apreciar, las definiciones se orientan a precisar que el trabajo es una actividad humana física o intelectual, dirigida a producir satisfactores de necesidades propias de las personas.

Luego de apreciar las diversas definiciones anotadas, podemos precisar que el trabajo es la actividad de una persona, la cual puede ser para ofrecer un servicio o destinada a la producción de un bien. Esta actividad humana está motivada por la satisfacción de necesidades de quien realiza el trabajo; además involucra una serie de derechos y deberes del que trabaja, como del empleador o persona para quien se trabaja.

2.1.3. Definición de Trabajador y Empleador

Según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), se llama Trabajador a la persona que trabaja. También es sinónimo de obrero y de jornalero. En el Derecho del Trabajo es uno de sus sujetos.

Los Sujetos del Derecho Laboral, “según Cabanellas, son aquellos a quienes se les aplica el Derecho Laboral. Los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él, a diferencia de los sujetos del contrato de trabajo, que son quienes, como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de sus servicios o de los servicios ajenos. Conviene aclarar que sujetos del contrato de trabajo lo son también quienes reciben la prestación de los trabajadores” (Ossorio, 1999)

Considero que un trabajador es la persona que realiza una actividad (trabajo), pero es necesario precisar que cuando este trabajo se realiza para otra persona (empleador), entonces ya involucra ciertas normativas o solemnidades para ordenar o coordinar la actividad o conducta inmersa.

También, debemos tener muy en claro la diferencia entre los sujetos a quienes se les aplica el Derecho Laboral, que son el trabajador y el empleador; y será por el reclamo de derechos y para ser obligados a cumplir obligaciones, respectivamente.

El Código de Trabajo en su artículo 9 define al trabajador como la persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero. (Registro Oficial N° 167, 2005)

De manera específica precisaremos que nuestro Código del Trabajo ha definido objetivamente al trabajador (empleado u obrero), considerándolo según los modos de producción; es decir, como la persona que realizará una actividad de servicio o para la ejecución o producción de un bien.

Y el Artículo 10, inciso 1, del mismo Código, define al empleador como: “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se preste el servicio se denomina empresario o empleador”. Además, este mismo artículo precisa que “El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros” (Registro Oficial N° 167, 2005).

Considero que, para el caso del empleador, nuestro Código del Trabajo ha precisado todos los detalles existentes para definirlo adecuadamente; es decir, no solamente en función de los modos de producción, sino que ha sido muy específico, hasta para incluir al Estado y todas sus instituciones como tales (GAD's, etc.).

2.1.4. Definición de contrato, sus elementos y clases

Para definir los contratos es necesario tener en cuenta su clasificación: según su forma de celebración, su forma de ejecución, por el número de trabajadores, por la forma de remuneración, y finalmente por el tiempo de duración.

Sin embargo, nuestro Código del Trabajo en su Art. 11 los clasifica de la manera siguiente:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal. - Art. 12 define a los “Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto. - Art. 13 considera “Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional. - Art. 15.- “Período de prueba. - En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 17.- “Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - Los eventuales se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; por lo que el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se

pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de 30 días al año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Son contratos de temporada los que, en razón de costumbre o contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos”.

d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo. - Art. 16.- (...) “El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“En el contrato a destajo, el trabajo es por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 16.1.- "Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. - En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo". (Registro Oficial N° 167, 2005)

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código. En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

e) Individual, de grupo o por equipo. - Art. 14.- "Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos

establecidos en este Código. 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”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- b) “Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- c) “Los de aprendizaje”; (Registro Oficial N° 167, 2005), y,
- d) “Los demás que determine la ley”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Los Contratos colectivos de trabajo. – “Tipo de contrato un tanto peculiar, ya que ha sido celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o entre un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. Su naturaleza puede ser contractual, normativa o ecléctica; pero siempre busca recalcar aspectos de interés para el trabajador como: salario, vacaciones, jornada de trabajo, condiciones, régimen de despidos, etc”. (Registro Oficial N° 167, 2005). Estos contratos regulan las mínimas condiciones ofrecidas al trabajador, aunque dependerá de empleado y empleador que las condiciones cambien a mejor para el trabajador, nunca a peor. “Son contratos que afectan a todos los trabajadores del ámbito, aunque no estén afiliados a ningún sindicato, y rigen esas condiciones mínimas a las que se acogen los trabajadores”. (Gestión.org, 2015)

“La particularidad de estos contratos radica en que no nacen de los poderes del estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo”. (Hidalgo-Andrade, 2008)

Los contratos individuales de trabajo son fuentes de la relación laboral, aunque (en estricto) no pueden considerarse como fuentes del Derecho.

El Código del Trabajo también es específico en los aspectos siguientes:

El Art. 18.- “Contrato escrito. – (...) puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se

conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare”.
(Registro Oficial N° 167, 2005)

El Art. 19.- “Contrato escrito obligatorio. - Se celebrarán por escrito:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley. (Registro Oficial N° 167, 2005)

2.2. NORMATIVA LEGAL Y ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR

2.2.1. Normativa legal actual

La normativa legal relacionada con el trabajo doméstico se menciona en los artículos del Código del Trabajo, Título III: De Las Modalidades del Trabajo - Capítulo I: Del servicio doméstico:

Art. 262. – “Modalidades del servicio doméstico. - 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005). “En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y

Adolescencia; en los Art. 65 y 82, que precisan que las personas que han cumplido quince años, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo y que esa es la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

En nuestro país muchos adolescentes ingresan a trabajar como servicio doméstico, a veces apoyados por sus propios progenitores; sin embargo, es preciso resaltar que el Código de la Niñez y Adolescencia en su Art. 81 dispone que el Estado, la sociedad y la familia deberán protegerles 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.

La prohibición del trabajo a menores de quince años está dispuesta en el numeral 2 del Art. 46 de la Constitución del Ecuador; donde también se determina que “el trabajo de los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Y que se debe respetar, reconocer y respaldar su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Como podemos observar, la modalidad de trabajo de servicio doméstico se desarrolla en casa del empleador o también fuera de ella; pero debemos agregar que en esta modalidad los trabajadores empiezan desde edades inferiores a las consideradas en el Código de la Niñez y Adolescencia; a pesar que las normas legales, desde la Constitución, son claras en especificar la prohibición de trabajar a los menores de edad. Felizmente en la actualidad ya existen estas normas y esto es un avance en la protección de la de la niñez y la adolescencia, porque anteriormente los atropellos a este sector de la población eran alarmantes.

Aunque existen políticas de estado, en concordancia con las leyes, para erradicar el trabajo infantil, existen evidencias de que éste se da en nuestro país, particularmente en el servicio doméstico.

Cuando se trata del trabajo de servicio doméstico, el Art. 328 de la Constitución dispone que “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; y que será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”. En este aspecto debemos precisar que el Ministerio de Trabajo define al “Salario Digno mensual como aquel que cubre al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora y las de su familia y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar, determinados por el INEC anualmente, y servirá de base para calcularlo”. En la Tabla a continuación observamos la diferencia que se registra entre el Salario Básico y el Salario Digno:

Tabla 1, Comparación entre el Salario Básico y el Salario Digno.

AÑO	Salario Básico	Salario Digno
2012	\$ 292,00	\$ 368,05
2013	\$ 318,00	\$ 380,53
2014	\$ 340,00	\$ 397,99
2015	\$ 354,00	\$ 415,59
2016	\$ 366,00	\$ 429,57
2017	\$ 375,00	\$ 442,30

Fuente: Ministerio de Trabajo

Elaborado por: El autor

En el cálculo del Salario Digno para los trabajadores del servicio doméstico se debe considerar la sumatoria del sueldo percibido en el año, más décimo tercer sueldo, más décimo cuarto sueldo, más los fondos de reserva y cualquier otro beneficio adicional; todos estos ingresos durante el tiempo de trabajo deberán ser igual o superior al monto fijado por el Ministerio de Trabajo como Salario Digno. En caso de que estos componentes sumados no alcancen el monto determinado, el empleador deberá entregar una compensación económica al trabajador para cubrir esa brecha. La compensación económica es un ingreso que no forma parte de la remuneración, no constituye materia gravable para aportes del seguro social y se encuentra exenta de pago de impuesto a la renta; además

deberá ser liquidada hasta el 31 diciembre del año evaluado; y pagada hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Al respecto, según las estadísticas del INEC (2018), el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo en el 2017 fue de \$369,30; mientras que para una mujer fue \$295,40 conforme se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2, Ingresos laborales promedio, según sexo.

Ingresos laborales promedio según sexo						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombre	\$ 341,90	\$ 381,60	\$ 384,80	\$ 388,20	\$ 367,70	\$ 369,30
Mujer	\$ 283,20	\$ 301,30	\$ 296,30	\$ 300,70	\$ 287,20	\$ 295,40
TOTAL	\$ 320,40	\$ 352,60	\$ 352,00	\$ 355,60	\$ 337,10	\$ 341,20

Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El autor

Desde el 2012, el ingreso promedio de los hombres con empleo siempre ha estado por encima del de la mujer.

El Código de Trabajo en su Art. 265.- “Modalidad contractual, dice que Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador, pero deberá cumplir con la norma legal estipulada en el Código de Trabajo, Art. 188 “Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta 3 años de servicio, con el valor de 3 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“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 por desahucio contempladas en el Art. 185 del Código de Trabajo”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Cuando el trabajador 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 267.- “Caso del fallecimiento del empleador. - 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 268.- “Alimentación, albergue y educación del doméstico. - 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Al respecto existen denuncias de las trabajadoras domésticas de que algunos empleadores descuentan de las remuneraciones costos por alimentación, lo cual es contrario a lo dispuesto en el presente artículo.

Con respecto a los trabajadores adolescentes considero que este artículo tiene concordancia con el numeral 2 del Art. 46 de la Constitución del Ecuador, donde se determina que “el trabajo de los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones que signifiquen un peligro para su salud o su desarrollo personal”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con la Ley s/n, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de septiembre del 2012, se agregó al Código del Trabajo el Art. – “A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Actualmente, con este artículo, los trabajadores del servicio doméstico ya fueron reconocidos como personas dentro del sector productivo del país, acorde con la normativa internacional promovida por la OIT. Sin embargo, faltaría que alcancen sus derechos plenos, porque existen denuncias en contrario, sobre todo que no se respetan sus horas de descanso, pagos de salarios incompletos, descuentos indebidos, etc.

Art. 270.- “Imposibilidad para el trabajo. - 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”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En El Hogar (publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril del 2015), se refiere al servicio doméstico de forma específica en el Capítulo I: De Las Reformas Al Código De Trabajo:

Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:

“Art. 15.- “Período de prueba. - En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días”. (Registro Oficial N° 483, 2015)

“Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. (...) (Registro Oficial N° 483, 2015)

La normativa legal considera al servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, como un trabajo más dentro de todos los trabajos realizados por la masa trabajadora en el país, de tal manera que el servicio doméstico también está inmerso en todos los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que se consideran en el Código Del Trabajo. Por ejemplo, en su Título Preliminar, se refiere a Disposiciones Fundamentales de los trabajadores, como la obligatoriedad del trabajo, la libertad de trabajo y contratación, la irrenunciabilidad de derechos, la protección judicial y administrativa para los trabajadores y la aplicación más favorable al trabajador; todos los cuales son principios básicos del Derecho Laboral y se constituyen en la base por el que se rige este código.

El primer Título del Código del Trabajo se refiere al “Contrato Individual de Trabajo”, con detalles que ya se han considerado en el punto 2.1.4. de la presente investigación.

En el Parágrafo 3^o, de este título, el Código de Trabajo precisa detalles respecto al “contrato de trabajo juvenil”, que es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas.

Este parágrafo norma el trabajo juvenil en Ecuador, donde se busca “regular o legalizar la relación de dependencia, apoyando al sector juvenil garantizándole el acceso al primer empleo; inclusive, para promocionar el apoyo a este sector social, la ley dispone que el pago del aporte del empleador al IESS, bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos Salarios Básicos Unificados del trabajador por un

año. También, se precisa que los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito” y según el Art. 19 del presente código; inclusive, la norma persigue “asegurar la estabilidad para el trabajador juvenil disponiendo que el Estado Central, para cubrir el pago del aporte del empleador, el joven debe trabajar al menos doce meses”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Los capítulos II y III de este título, acogen las normas de la capacidad civil de las personas para obligarse en contratos y sobre los efectos del contrato de trabajo, donde se precisa la responsabilidad respecto a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

El Capítulo IV, se refiere a las obligaciones del empleador y del trabajador, los cuales se tratarán posteriormente en los puntos 2.3.3. y 2.3.4. dentro del contexto del trabajo doméstico en Ecuador.

El Capítulo V, considera la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones, donde observamos que este capítulo es muy explícito en lo referente a los derechos de los trabajadores respecto la duración máxima de la jornada de trabajo, de sus descansos obligatorios y vacaciones. Todos estos derechos pertenecen también a las trabajadoras del servicio doméstico.

El Capítulo VI, trata sobre los salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales, de los trabajadores en general. Por lo que, para el caso de los trabajadores de servicio doméstico, considero que no se tomarían en cuenta la distribución de utilidades, ya que estas normas están pensadas en función del sector empresarial y sus trabajadores.

Capítulo VII: Del trabajo de mujeres y menores

Art. 134.- “Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes. - Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y

beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TITULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 136.- “Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes. - El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Para efectos de su remuneración, se aplicarán las disposiciones establecidas en el artículo 119 del Código del Trabajo”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

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

Art. 149.- “Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador. - En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado o lo prescrito en el TITULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador”.

“En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 150.- “Días en que es prohibido trabajar. - Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 152.- “Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Art. ...- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. - El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad

o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña”.

“Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos”.

“El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

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

“Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

“La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

Art. 154.- "Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. - En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor". (Registro Oficial N° 167, 2005)

"Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código".

"Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo". (Registro Oficial N° 167, 2005)

Nuestro Código del Trabajo considera normas específicas para el trabajo de mujeres y menores; y como sabemos el servicio doméstico es realizado mayormente por el sexo femenino, por lo que la normativa ahonda en el derecho que le asiste respecto al embarazo, alumbramiento y la etapa de post parto.

El Título III: De Las Modalidades Del Trabajo. - Capítulo I: Del servicio doméstico, se consideró al comenzar el presente apartado.

Luego, nuestro Código del Trabajo considera en el Título IV "De Los Riesgos Del Trabajo", en el Título V "De Las Asociaciones De Trabajadores Y De Los Conflictos Colectivos", en el Título VI "Organización, Competencia Y Procedimiento", en el Título VII De Las Sanciones y finalmente en el Título VIII "Del Desistimiento, Del Abandono Y De La Prescripción". (Registro Oficial N° 167, 2005)

Otro cuerpo legal vigente a considerar en este estudio es la Ley de Seguridad Social, que en su Art. 2, "Sujetos de Protección", establece que "son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, los trabajadores en relación de dependencia, entre los cuales se encuentran los del servicio doméstico".

El Art. 3, de esta ley considera que el "Seguro General Obligatorio protegerá a los afiliados, en casos de enfermedad; maternidad; riesgos del trabajo; vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, cesantía". (Ley N° 2001-55, 2001)

Esta ley del Seguro Social define al trabajador en relación de dependencia, como "el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra". (Ley N° 2001-55, 2001)

El "Seguro General de Salud Individual y Familiar protege al asegurado en casos de enfermedades y maternidad (Art. 102). Mientras que la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo" (Art. 157) (Ley N° 2001-55, 2001)

El seguro general de salud "beneficia al afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los dieciocho (18) años de edad, así como al jubilado, en cuanto a fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. El seguro de maternidad beneficia con atención de embarazo, parto y puerperio". (Ley N° 2001-55, 2001)

El trabajador afiliado al IESS "tendrá derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando haya cumplido sesenta años de edad y un mínimo de trescientos sesenta imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta imposiciones mensuales sin límite de edad" (Art. 185). (Ley N° 2001-55, 2001)

Desde el año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientas ochenta imposiciones mensuales, no puede ser inferior a 60 años en ningún caso.

El trabajador también podrá obtener una jubilación por invalidez total y permanente en los siguientes casos:

a. “La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en período de inactividad compensada, originada por cualquier causa y siempre que se acredite no menos de 60 imposiciones mensuales, de las cuales 6 como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad”; (Ley N° 2001-55, 2001)

b. “La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los 2 años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de inactividad compensada, originada por cualquier causa, siempre que el asegurado hubiere acumulado 120 imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniere del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia”. (Ley N° 2001-55, 2001)

La jubilación también se puede dar por edad avanzada (Art. 188), cuando “el asegurado hubiere cumplido setenta años de edad, con un mínimo de ciento veinte imposiciones mensuales, aun cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o, cuando hubiere cumplido sesenta y cinco años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta imposiciones mensuales, y demuestre ante el IESS que ha permanecido cesante durante ciento veinte días consecutivos, por lo menos, a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación”. (Ley N° 2001-55, 2001)

Con respecto a la Jubilación ordinaria por vejez (Art. 229), “el asegurado que cumpliera sesenta años de edad y acreditare treinta años de imposiciones tendrá derecho a una pensión de vejez que será igual al 75% del promedio de los cinco (5) años de mejor sueldo o salario de aportación. Además, el asegurado con 60 años de edad que acreditare mayor tiempo

de imposiciones al momento de la jubilación, tiene derecho a la mejora de su pensión de vejez en el porcentaje que señale el Reglamento General". (Ley N° 2001-55, 2001)

También, el Reglamento de esta ley señala que "el asegurado de cualquier edad que acredite cuarenta años de imposiciones y cumpliera los demás requisitos establecidos, tendrá derecho a la jubilación ordinaria de vejez con una pensión igual al 100% del promedio de los cinco (5) años de mejor sueldo o salario de aportación".

La Ley del Seguro Social considera la cesantía como "la falta de ingresos provenientes del trabajo del empleado, obrero o servidor público, afiliado al IESS (Art. 274), siempre que no haya abandonado voluntariamente su trabajo (no es abandono voluntario la firma de un Acta de Finiquito). También, cuando la terminación de la relación laboral haya sido resuelta unilateralmente por el empleador; o cuando la permanencia en el trabajo supere los doce (12) meses; y, cuando el afiliado cesante no tenga acceso a recibir otras prestaciones del IESS". (Ley N° 2001-55, 2001)

Esta Ley dispone que "el IESS será recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio (Art. 275), que prestaren servicios por más de un año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, y transferirá los aportes recibidos en forma nominativa a una cuenta individual de ahorro obligatorio del afiliado, que será administrada por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva, a elección del afiliado". (Ley N° 2001-55, 2001)

Podemos apreciar en el párrafo anterior que se menciona "administradora de fondos previsionales", las cuales serían sociedades anónimas de derecho privado, cuyo principal objetivo será la administración de los fondos y el pago de las pensiones de vejez, invalidez, sobre vivencia y seguro funerario, cesantía y salud especialmente para los nuevos afiliados al IESS, que de administrarse con transparencia generará recursos para el Estado, para el IESS y naturalmente para las Administradoras que tendrán

un negocio rentable en Ecuador, tal como viene ocurriendo en otros países como Chile, Perú y Colombia.

2.2.2. Estabilidad laboral actual en Ecuador

Ossorio (1999) en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, refiere que la estabilidad es el derecho de todo trabajador por cuenta ajena a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que el trabajador haya incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad puede ser: *Propia o absoluta*. - cuando el empleador no tiene posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad.

Impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto.

Generalmente, la estabilidad-propia afecta (por lo menos teóricamente) a empleados públicos, y la estabilidad impropia, a los del sector privado.

Existe una tercera posibilidad: la que permite al empleador despedir arbitrariamente al empleado, pero pagándole el lucro cesante; es decir, todos los sueldos que le hubieren correspondido desde el momento del despido hasta el de su jubilación.

Para el caso de Ecuador, está en vigencia el Art. 188 del Código del Trabajo, "Indemnización por despido intempestivo", que dispone que "el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio: 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. Además, determina que la fracción de un año se considerará como año completo". (Registro Oficial N° 167, 2005)

"El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido".

Trujillo (2008) expresa que la estabilidad es “una aspiración permanente del trabajador, particularmente del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) del Ecuador. Pero la estabilidad no es bien aceptada por el empleador, inclusive, hasta se esfuerza por combatirla; teniendo, a veces, el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo”.

La Constitución de la República del Ecuador considera, en su Art. 332.- “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Carta Magna ecuatoriana es muy clara al precisar la estabilidad laboral a los empleados públicos y a los miembros de la Policía Nacional y de las FFAA. Sin embargo, no la precisa de la misma manera cuando se refiere a los trabajadores del sector privado. Igualmente, el Código del Trabajo, se refiere a estabilidad sólo en contados casos (Contratos de temporadas, de empleo juvenil, por denuncia justificada de no pago al IESS- Art. 172); con lo cual considero que, desde el Estado, no se dan precisiones más contundentes (por escrito) respecto a la estabilidad laboral, que es la aspiración de todo trabajador, particularmente del sector privado; de permanecer o continuar en su trabajo para asegurar su sustentación y la de su familia.

Existirían muchos factores involucrados para no considerar la estabilidad laboral como absoluta (*ad litteram*), porque iría en contra de algunos otros derechos, como por ejemplo el de la libertad de elegir, o cambiar de empleo.

En el caso del servicio doméstico, mantener a una empleada doméstica por 30 años sería excepcional, desde diversas formas de mirar la situación, porque actualmente los empleadores buscan aprovechar la fuerza de trabajo joven, a diferencia de lo que sucedía hasta el siglo pasado donde muchos patronos tenían más jerarquía hacia los trabajadores domésticos y disponían de ellos desde muy jóvenes y no tenían miramiento alguno a normativas legales, sencillamente porque no existían. Actualmente, existiría más cautela por parte de los empleadores, porque ya existen normas legales que protegen e incentivan a respetar los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico. Sin embargo, aún se presentan algunas faltas contra los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico y que no son denunciadas tal vez por el temor de la trabajadora.

Trujillo (2008), dice que la estabilidad propia o absoluta “es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, ante lo cual el trabajador tiene derecho a demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de su remuneración por el tiempo que permaneció fuera del trabajo como consecuencia del despido ilegal”.

Ante lo manifestado en el párrafo anterior, considero que se precisa que la estabilidad propia o absoluta es aquella donde el trabajador tiene la garantía de no ser despedido de su trabajo, en forma arbitraria por parte de su empleador.

La estabilidad impropia o relativa, según Trujillo (2008), es “la opción que tiene el empleador, de considerarla tanto en el contrato por tiempo fijo y el contrato por tiempo indefinido; o también, reconociendo al despido ilegal el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, con la obligación de pagar una indemnización”.

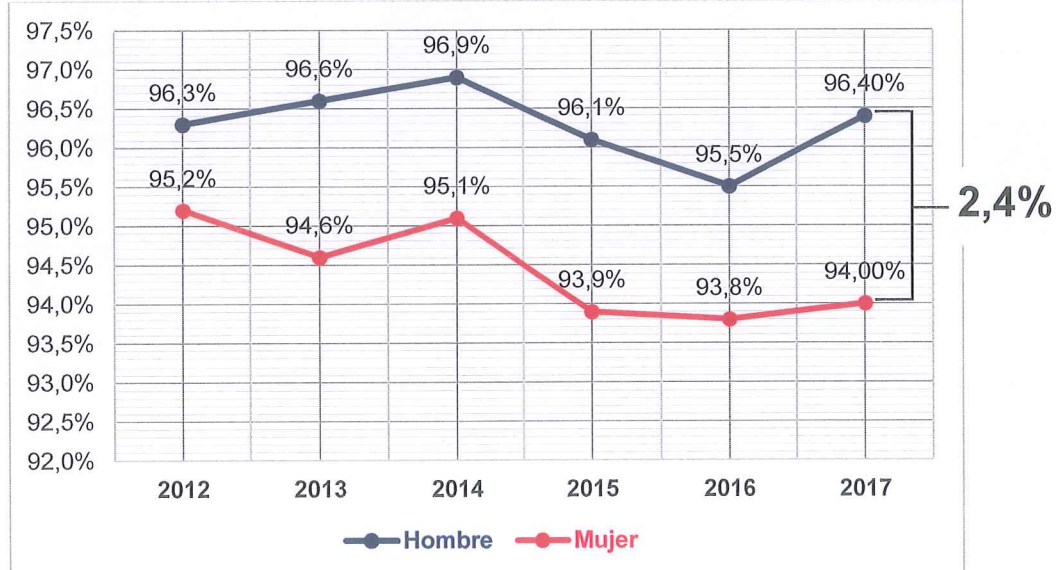
Considero que esta forma de estabilidad impropia, es llamada relativa porque de alguna manera el trabajador con contrato fijo conoce hasta cuándo trabajará; y aunque en el contrato indefinido no hay una fecha especificada, esto no quiere decir que estará “de por vida”, ya que el

trabajador sabe cuándo acabará o concluirá su trabajo y recibirá a cambio una indemnización.

Podemos apreciar que la estabilidad laboral tiene la importante presencia en el derecho laboral para poner un equilibrio, protegiendo al trabajador en su interrelación contra el poder económico que posee el empleador, logrando así, el mutuo respeto y reciprocidad en la consideración de los derechos en la relación trabajador-empleador.

Pero, las estadísticas actuales revelan que aún persiste la inequidad en el panorama laboral en el país. Por ejemplo, si comparamos la tasa de participación en el empleo según el sexo de los trabajadores, podemos observar la gran diferencia existente, tal como se grafica a continuación:

Gráfico 1, Tasa de empleo global (TEG) por sexo a nivel nacional (%)



Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El autor

En el gráfico anterior se analiza la tasa de empleo global a nivel nacional, donde podemos destacar que los hombres registran una mayor tasa de empleo que las mujeres. Y, aunque ambas tasas registran una tendencia similar, es decir que del 2013 al 2014 se incrementaron y entre el 2014 y 2016 bajaron, para luego nuevamente incrementarse en el 2017; sin embargo, la brecha entre ambos sexos es de 2,4%, lo cual sí es estadísticamente significativa según el INEC (2018)

La Población Económicamente Activa (PEA) en Ecuador, está compuesta por la población con empleo y la población desempleada, tal como podemos observar en la tabla a continuación:

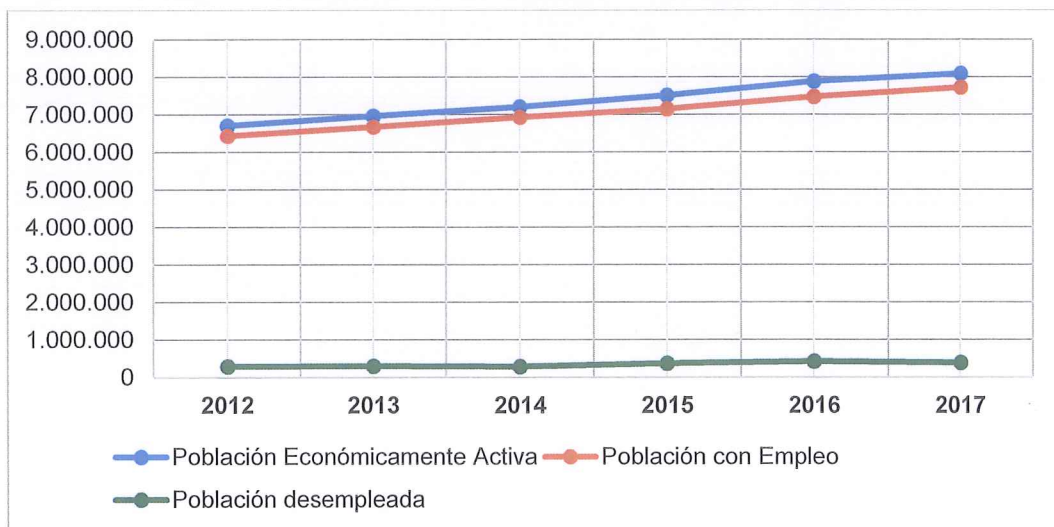
Tabla 3, Composición de la PEA en valores absolutos y relativos 2012-2017

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) (en valores absolutos)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Población Económicamente Activa	6.701.014	6.952.986	7.194.521	7.498.528	7.874.021	8.086.048
Población con Empleo	6.424.840	6.664.241	6.921.107	7.140.636	7.463.579	7.712.177
Población desempleada	276.174	288.745	273.414	357.892	410.441	373.871
COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) (en valores relativos)						
Población Económicamente Activa	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Población con Empleo	96%	96%	96%	95%	95%	95%
Población desempleada	4%	4%	4%	5%	5%	5%

Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El autor

Gráfico 2, Composición de la PEA en Ecuador, 2012 - 2017



Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El autor

En la tabla y gráfico anterior podemos observar que la PEA está compuesta mayoritariamente (95%) por población con empleo (pleno/adequado, subempleo, otro empleo no pleno, no remunerado y no clasificado); mientras que la diferencia (5%) corresponde a personas desempleadas.

Dentro de la población con empleo, el INEC ubica a las trabajadoras domésticas de acuerdo con los datos mostrados en la tabla a continuación:

Tabla 4, PEA con indicación del servicio doméstico 2012 - 2017

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) (en valores absolutos)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Población Económicamente Activa	6.701.014	6.952.986	7.194.521	7.498.528	7.874.021	8.086.048
Población con Empleo	6.424.840	6.664.241	6.921.107	7.140.636	7.463.579	7.712.177
Empleadas domésticas	167.525	215.543	237.419	202.460	220.473	202.151
Población desempleada	276.174	288.745	273.414	357.892	410.441	373.871
COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) (en valores relativos)						
Población Económicamente Activa	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Población con Empleo	93,38%	92,75%	92,90%	92,53%	91,99%	92,88%
Empleadas domésticas	2,50%	3,10%	3,30%	2,70%	2,80%	2,50%
Población desempleada	4,12%	4,15%	3,80%	4,77%	5,21%	4,62%

Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El autor

En la tabla anterior observamos que el empleo de trabajadoras domésticas se incrementó del 2012 (2,50%) al 2014 (3,30%); en el 2015 bajó a 2,70%, en el 2016 subió al 2,80% y nuevamente bajó a 2,50% en el 2017.

Es importante recalcar que el 3,30%, de la PEA en el 2014 son empleados domésticos; de los cuales un 66% de ellos están afiliados al seguro social. Además, se resalta que “la disminución del promedio de horas trabajadas por este grupo de ocupación, ha pasado de 46 horas en el 2007 a 41 horas en el 2014”. (Guerrero, 2015)

Hemos podido apreciar que la estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador para conservar su puesto de trabajo, sin incurrir en faltas previamente establecidas.

Indudablemente la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador, lo que le permite satisfacer las necesidades de su familia, cumpliendo con su trabajo.

En la relación empleador-trabajador la estabilidad laboral se orienta a tener un carácter permanente, donde la disolución de la citada relación depende de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de otras causas que imposibiliten la continuación de la relación.

La estabilidad busca proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, que generan inseguridad y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, que le brinda el sustento personal y familiar.

Actualmente en Ecuador, desde que entró en vigencia la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, no se puede hablar de estabilidad laboral para las trabajadoras del servicio doméstico, porque una de las formas de realización de esta actividad laboral es por horas o tiempo parcial; la alternativa que resulta más conveniente para el empleador y por la que se decide a contratar a la empleada doméstica.

Inclusive, las dirigentes de los gremios de trabajadoras domésticas así lo perciben y expresan que la ley reconoce sus derechos, propicia y busca promover las condiciones laborales adecuadas; sin embargo, la oferta de contrato por tiempo completo de labores ha disminuido y ahora hay mayor oferta para el trabajo doméstico por horas.

2.3. CONTEXTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN ECUADOR

2.3.1. Trabajo doméstico, trabajadores y condiciones de vulnerabilidad

El trabajo doméstico no ha sido reconocido de acuerdo a los lineamientos legales, durante mucho tiempo y hasta la actualidad, es por eso que las condiciones de las empleadas domésticas están entre las más precarias.

Guerrero (2015) refiere que el Gobierno Central desde el 2010, ha promovido incrementos en el salario mínimo de los trabajadores domésticos con el fin de que exista una equidad salarial. Además, ha fomentado el cumplimiento de las obligaciones del empleador con los empleados domésticos e impulsado la exigencia de sus derechos como: la afiliación al IESS desde el primer día de labores, el goce de vacaciones, el pago de fondo de reserva a partir del segundo año de trabajo, el derecho a percibir el décimo tercero y décimo cuarto en las fechas determinadas, de recibir horas extras y suplementarias, en el caso que labore fuera de la jornada legal.

El servicio doméstico hasta el 2010 estaba expuesto a largas horas de trabajo, menos remuneración, sin acceso a la seguridad social, inseguridad laboral, restricciones a su libertad y limitaciones a su descanso semanal,

irrespeto a las normas legales establecidas, maltratos físico, psicológico, sexual, etc.; todo lo cual se configura en una forma de explotación extrema.

Y es en este contexto que, en el presente año, observamos que la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), con 150 integrantes aproximadamente, está buscando su reconocimiento legal, para lo cual realiza una serie de reuniones con el Ejecutivo para alcanzar su meta sindical.

Zambrano (2018), refiere que las trabajadoras remuneradas del hogar tienen los mismos derechos que cualquier otro empleado: ser afiliadas al IESS desde el primer día de trabajo; tener un sueldo básico; laborar ocho horas diarias; recibir décimo tercer y décimo cuarto sueldo; pago de horas extras; quince días de vacaciones al año; respeto al período de maternidad y lactancia; entre otros. Pero, estos derechos no son reconocidos al 100%.

La presidenta de la UNTHA, Lenny Quiroz, precisa que en Ecuador existen 600.000 empleadas domésticas, de las cuales el 12,5% están afiliadas al IESS. Y solamente se cuantifican legalmente 300.000. Además, que el 80% de empleadas domésticas sufren de acoso y violencia laboral; laboran entre 12 y 14 horas diarias y que el 40% de empleadas no acceden al Salario Básico Unificado (cifras aproximadas).

Rosero (2018) dialogó con Alexandra Moncada, directora de CARE Ecuador, quien señaló que la situación del servicio doméstico es precaria. “De todos los grupos laborales, este es el de mayor vulnerabilidad”.

La normativa legal, desde la Constitución, las leyes y el Código de Trabajo contemplan el respeto a todos los trabajadores, remuneraciones justas, la erradicación de las condiciones laborales precarias, igualdad de género, seguridad, inclusión, equidad, libertad, no discriminación y respeto a su dignidad. Todos estos derechos laborales, se promueven desde la OIT y deben merecer el respeto del Estado y del sector empresarial privado en Ecuador.

El servicio doméstico es un sector social muy vulnerable, por el origen mismo que tiene; recordemos que el servicio doméstico se inició con la

esclavitud y a lo largo de la historia poco a poco ha salido de esa condición, pero no deja de estar presente la sumisión del trabajador doméstico a las presiones o condicionamientos del empleador. Así lo refieren muchas denuncias de dirigentes de gremios de estos trabajadores, quienes aúnan esfuerzos para que los trabajadores domésticos eleven sus voces de protestas ante tantos maltratos o irrespeto a sus derechos laborales.

Además, no debemos perder de vista que el trabajo del servicio doméstico se desarrolla en un entorno dentro de una casa particular, donde se generan relaciones afectivas y emocionales, que muchas veces son aprovechadas por el empleador o sus familiares para someter y/o dominar a las trabajadoras del servicio doméstico.

La OIT (2013), como Agencia Especializada del Trabajo para la ONU, aprobó el Convenio 189 y la Recomendación 201, instrumento legal de suma importancia, pues es el primero en reconocer, en junio de 2011, que el trabajo doméstico es un trabajo digno cuyo desempeño debe tener los mismos derechos y beneficios que cualquier otro trabajo, que compromete a los Estados a garantizar estos derechos y a erradicar el trabajo infantil doméstico sobre todo para las niñas y adolescentes.

El Convenio de la OIT considera que los países miembros de la ONU, Ecuador entre ellos, deben “adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos; respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. (OIT, 2013)

Todos los países miembros en este Convenio de la OIT, “adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación

colectiva. Deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas”. (OIT, 2013)

Igualmente, “los países deberán adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. También, adoptarán medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. Para garantizar al trabajador doméstico el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”. (OIT, 2013)

Considero que este instrumento legal internacional es un gran logro para el sector de los trabajadores domésticos, quienes tienen en él la herramienta necesaria para exigir al gobierno la ratificación de sus derechos alcanzados y velar por el respeto de los mismos; desde su empleador hasta las diversas agremiaciones sociales y sindicales al interior del país.

2.3.2. Modalidades de contrato del trabajador doméstico

Los trabajadores del servicio doméstico, considerando la permanencia en su lugar de trabajo, son contratados según las modalidades siguientes:

- Trabajador doméstico puertas adentro

Aquel trabajador que vive en su mismo lugar de trabajo, en la misma vivienda de su empleador; por lo tanto, está expuesto a mayor cantidad de horas diarias de trabajo, en algunos casos el empleador considera la alimentación y el alojamiento como parte de su remuneración mensual. Esta modalidad limita las posibilidades de crecimiento personal, académico y familiar del trabajador.

En este entorno, dentro de una casa particular del empleador, donde la empleada doméstica desarrolla sus actividades, se ve expuesta a los condicionamientos de su patrono; que se ve obligada a aceptar cada vez más y muchas veces en contra de sus derechos laborales, lo cual ocasiona que cada vez se incremente más su vulnerabilidad.

Es así como el empleador obliga a la empleada doméstica a trabajar más horas por día, más días por semana, le paga cuando quiere y a veces por partes, no le concede permisos o vacaciones, inclusive hasta se dan casos en que el empleador le descuenta la comida, etc.; además, existen denuncias graves que evidencian el acoso y violencia laboral del que son objeto las trabajadoras domésticas.

- Trabajador doméstico puertas afuera

Aquel trabajador sólo se traslada al domicilio en donde realiza su trabajo diariamente, cumpliendo con un horario y tiempo establecido, se alimenta en la misma vivienda, se ocupa de las tareas del hogar de su empleador; pero se retira a su vivienda al final de la jornada diaria; por lo que no está expuesto al abuso de la carga laboral. Sin embargo, a veces, laboran en jornadas extendidas o fines de semana sin recibir el pago de horas extras.

En esta modalidad de trabajo puertas afuera, también se presentan situaciones en contra de la empleada doméstica, por ejemplo, la empleada sabe a qué hora entra, pero no sabe a qué hora sale porque debe acatar las disposiciones de sus empleadores, quienes a veces irrespetan sus horas de trabajo establecidas. Y la empleada, por temor y con el afán de conservar su trabajo, acata las órdenes dando aval a la vulneración de sus derechos laborales.

2.3.3. Condiciones laborales, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores domésticos

Desde la Constitución del Ecuador se establecen las condiciones adecuadas para los trabajadores. El Art. 33 dice: "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”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El servicio doméstico es una modalidad más dentro del sector productivo del país; por lo tanto, está inmerso dentro de la disposición del Art. 33 de la Carta Magna, que determina “respetar la dignidad y libertad de todos los trabajadores, para lo cual existe la administración de justicia, la seguridad social y cada año se evalúan y toman medidas respecto a las remuneraciones básicas que les corresponden”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Luego, el Código de Trabajo en su Art. 45 menciona que las obligaciones de los trabajadores domésticos son: (Registro Oficial N° 167, 2005)

- a) “Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- b) “En caso de Trabajar por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima o en los días de descanso tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- c) “Observar buena conducta durante el trabajo”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- d) “Cumplir las disposiciones dadas por su empleador”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- e) “Guardar escrupulosamente las informaciones de las conversaciones de su empleador y familiares”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- f) “Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas”. (Registro Oficial N° 167, 2005)

El Art 46 del mismo código, precisa las prohibiciones siguientes:

- a) "Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, en su lugar de trabajo"; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- b) "Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes"; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- c) "Portar armas durante las horas de trabajo"; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- d) "Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados"; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- e) "Abandonar el trabajo sin causa legal". (Registro Oficial N° 167, 2005)

A nuestro Código de Trabajo por Ley N° 00, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 797 de 26 de septiembre del 2012, se le agregó el artículo siguiente: "Art. ... - A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. 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." (Registro Oficial N° 167, 2005)

El artículo antes mencionado significa un avance para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del servicio doméstico; sin embargo, escuchamos que los dirigentes de las agremiaciones de los trabajadores domésticos denuncian que sus derechos no son reconocidos al 100%. Particularmente refieren que sus salarios son inferiores, no se les paga horas extras, no se les conceden vacaciones y no están aseguradas al IESS, lo cual no se atreven a denunciar formalmente por temor a perder sus puestos de trabajo.

Dirigentes de los gremios de trabajadoras domésticas denuncian violencia física y psicológica, acoso y abuso sexual, falta de pago de salarios, condiciones de explotación y no afiliación a la seguridad social. Además,

agregan que se violan sus derechos laborales porque muchas de ellas proceden del ámbito rural de donde emigran a las ciudades a una temprana edad y terminan trabajando en los hogares como empleadas domésticas y se ven sometidas a los condicionamientos de sus patronos, a quienes deben obedecer a cambio de no ser despedidas; de esta manera van avalando condiciones de vulnerabilidad, que les lleva a no gozar de un empleo y sueldo dignos, y a veces ni siquiera saben que sus derechos son vulnerados.

Según versiones de los gremios de empleadas domésticas 8 de cada 10 trabajadoras reporta ser víctima de algún tipo de violencia en el trabajo. No hay respeto a los derechos laborales porque quienes deben garantizar el cumplimiento de la legislación son los empleadores y ellos no acatan la ley.

CARE (2014), refiere que “en América Latina hay 19 millones de mujeres que son trabajadoras domésticas y la mayoría lo hace en condiciones de explotación, esclavitud y trata. Además, el 95 % de la fuerza laboral doméstica está integrada por mujeres que mayoritariamente no gozan de derechos laborales”. (EFE-Ecuador, 2018)

El salario básico unificado en el 2017 asciende a 386 dólares y de acuerdo a ley el empleador debe abonar al trabajador otros dos salarios adicionales al año (décimo tercer y décimo cuarta), sin embargo, esto no se cumple.

Otro de los principales temas denunciados es el acoso sexual, que tiene como principales víctimas a las más jóvenes. Así lo denuncia Lenny Quiroz, dirigente de UNTHA, quien refiere que esta situación extrema se da en hogares donde la figura masculina juega un papel dominante.

También se denuncian discriminaciones por su procedencia rural o étnica, los empleadores les designan los lugares hasta por donde deben caminar; les separan la vajilla y le dan una cuchara para todo uso; el cuarto o dormitorio de la empleada es también utilizado como bodega, se le dan una serie de restricciones que muchas veces afectan los sentimientos de la trabajadora doméstica, lo cual es contrario a la normativa legal vigente.

2.3.4. Obligaciones y prohibiciones del empleador de trabajadores domésticos

El Código del Trabajo en su Art 42 dispone las siguientes obligaciones:

- “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- “Tratar al trabajador con la debida consideración, no infiriéndole maltratos de palabra o de obra”; (Registro Oficial N° 167, 2005)

“Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) Los salarios o sueldos percibidos; (Registro Oficial N° 167, 2005)

- “Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador”; (Registro Oficial N° 167, 2005)

Las prohibiciones al empleador se encuentran en el Art. 44, del Código:

- “Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- “Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo”; (Registro Oficial N° 167, 2005)
- “Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración”; (Registro Oficial N° 167, 2005)

Las obligaciones y prohibiciones al empleador son bastante genéricas, sin embargo, existen y deberían ser cumplidas para evitar la inconformidad que se registran actualmente en el gremio de las trabajadoras domésticas.

2.3.5. Gremios de los trabajadores domésticos

En Ecuador existe el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE), creado con el Acuerdo Ministerial 142 del 20 junio 2016, que reúne a las trabajadoras de las provincias de

Pichincha, Guayas, Los Ríos, Manabí, Carchi, Esmeraldas, El Oro y Azuay. Antes de 2007 las trabajadoras remuneradas del hogar no contaban con afiliación a la seguridad social, salario digno, vacaciones, jornada laboral de 8 horas, pago de horas extras; derechos que ahora sí son reconocidos.

El SINUTRHE ha logrado que el Gobierno ratifique el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201, instrumento legal internacional de suma importancia, pues es el primero en reconocer, en junio de 2011, que el trabajo doméstico es un trabajo digno cuyo desempeño debe tener los mismos derechos y beneficios que cualquier otro trabajo.

Maritza Zambrano, secretaria general del SINUTRHE, precisó que están agremiadas 600 trabajadoras, pero tienen el objetivo de agremiar a cerca de 300 mil empleadas domésticas que laboran a nivel nacional; para lo cual se apoyarán en la Central Única de Trabajadores (CUT).

La vicepresidenta de esa organización, Lilian Durán, manifestó que el sindicato hará seguimiento y control en las diferentes instituciones estatales, sobre el tratamiento y respeto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Se harán seguimiento a las inspecciones del ministerio de trabajo, para supervisar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras: afiliación a la Seguridad Social, respeto de sus horarios de descanso, jornadas de trabajo y remuneración adecuada.

El sindicato pretende capacitar a sus agremiadas en cuanto a sus derechos laborales y en calidad del servicio ofrecido; con la finalidad de salir de las condiciones de vulnerabilidad, porque antes del 2010 no tenían salarios dignos, ni afiliación al seguro social, las jornadas de trabajo se extendían hasta más de 12 horas diarias.

Ilustración 1, Logotipo del SINUTRHE



Fuente: SINUTRHE (2016)

Desde el año 2016 existe la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), que tiene 150 integrantes aproximadamente, está buscando su reconocimiento legal, sin embargo, hasta la fecha no ha podido alcanzar su meta sindical. Mantiene reuniones con autoridades del Ejecutivo y está apoyada por organismos no gubernamentales (ONG), como CARE-Ecuador y representantes de la OIT en el país. Igualmente, mantienen coordinaciones con el SINUTRHE.

La UNTHA desde los primeros meses del presente año se ha reunido con el Ministro de Relaciones Laborales, Raúl Ledesma y con el presidente de la República, Lenin Moreno, para avanzar en el reconocimiento legal, que es la actual meta principal de esta organización que agremia a las trabajadoras del servicio doméstico. Igualmente, se aspira a la formación de núcleos provinciales para agremiar a la mayor cantidad posible de trabajadoras del hogar o servicio doméstico.

Baquerizo (2018), refiere que en el foro “Violencia y acoso en el lugar de trabajo”, que se desarrolló en las instalaciones de Ciespal, las representantes de la UNTHA “exigieron respeto e igualdad porque son trabajadores amparados en las mismas leyes que el resto de la fuerza laboral del país”.

La UNTHA precisa que “en Ecuador existen 300.000 empleadas domésticas, pero solamente el 12,5% (37.500) están afiliadas al IESS y que casi nadie o muy pocas denuncian este incumplimiento de la ley vigente, por temor y miedo a perder su trabajo, que es fuente de sustento de sus hogares. Esto a pesar de que el Ministerio de Trabajo manifiesta que están abiertos a receptor las denuncias de las trabajadoras del servicio doméstico, pero nadie acude”. (UNTHA, 2018)

De acuerdo a estudios desarrollados por Care Ecuador, Raquel Reyes, refiere que “el 80% de estas trabajadoras sufre acoso, violencia y maltrato en sus empleos, donde el patrono irrespeta su condición de mujer; inclusive hay discriminación por la posibilidad de la maternidad; es decir que se han reportado casos en los que se condiciona a la empleada doméstica a no embarazarse porque de lo contrario perderá su empleo”.

Maximina Salazar, de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Guayaquil, que agremia a casi 100.000 trabajadoras en esta ciudad, dice que “la obligación de afiliación a la seguridad social y el pago de beneficios mejoraron las condiciones de las empleadas domésticas, pero la oferta de empleo bajó. Ahora los empleadores buscan contratar el servicio de limpieza por horas; situación que se percibe como desfavorable para las trabajadoras domésticas”. (UNTHA, 2018)

Ilustración 2, Logotipo de la UNTHA



Fuente: UNTHA (2018)

2.3.6. Indicadores estadísticos sobre el empleo doméstico

El servicio doméstico está considerado como una rama de actividad para efectos estadísticos a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), quienes calculan los valores absolutos de la Población en Edad de Trabajar (PET) y la Población Económicamente Activa (PEA), de los cuales se obtienen los porcentajes de trabajadores para cada actividad, tal como podemos observar en las tablas a continuación:

Tabla 5, Población ecuatoriana en edad de trabajar.

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN							
	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	mar-18
Población en Edad de Trabajar	10.864.147	11.200.371	11.159.255	11.399.276	11.696.131	11.937.928	11.984.847
Población Económicamente Activa	6.701.014	6.952.986	7.194.521	7.498.528	7.874.021	8.086.048	8.164.425

Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El Autor

Tabla 6, Porcentajes de trabajadores a nivel nacional según actividad.

TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD							
RAMA DE ACTIVIDAD	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	mar-18
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	27,40%	24,80%	24,40%	25,00%	25,60%	26,10%	28,30%
Comercio	19,90%	18,30%	18,90%	18,80%	19,00%	19,10%	18,00%
Manufactura (incluye refinación de petróleo)	10,60%	11,40%	11,30%	10,60%	11,20%	11,30%	11,70%
Enseñanza y Servicios sociales y de salud	8,00%	7,60%	6,80%	7,10%	6,90%	6,80%	6,20%
Construcción	6,30%	7,60%	7,40%	7,30%	7,10%	6,70%	6,80%
Alojamiento y servicios de comida	5,10%	5,30%	5,50%	6,10%	6,50%	6,40%	6,30%
Transporte	5,60%	5,50%	5,90%	6,20%	5,70%	5,90%	5,80%
Actividades profesionales, técnicas y administrativas	4,40%	4,60%	4,30%	4,50%	4,20%	4,50%	4,50%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social	3,70%	4,00%	4,40%	4,40%	4,20%	4,30%	3,70%
Otros Servicios	3,50%	4,10%	3,80%	3,90%	3,90%	3,60%	3,60%
Servicio doméstico	2,50%	3,10%	3,30%	2,70%	2,80%	2,50%	2,60%
Correo y Comunicaciones	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%	1,00%	1,00%	0,80%
Actividades de servicios financieros	0,90%	1,10%	1,00%	0,80%	0,60%	0,70%	0,60%
Suministro de electricidad y agua	0,50%	0,80%	1,00%	0,70%	0,60%	0,70%	0,50%
Petróleo y minas	0,50%	0,70%	0,80%	0,70%	0,60%	0,40%	0,50%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El Autor

En la Tabla anterior podemos observar que el servicio doméstico, a nivel nacional, iba en crecimiento hasta el año 2014 (3,30%), luego registra un descenso en el año 2015 (2,70%), se recupera levemente en el 2016 (2,80%) y al 2017 baja nuevamente al 2,50%.

La Tabla 7 y Gráfico 1, muestran que el SBU se ha incrementado a partir del año 2012, sin embargo, el incremento ha sido menor en cada año con respecto al año anterior, a excepción de este año 2018, donde el aumento fue mayor al del año anterior.

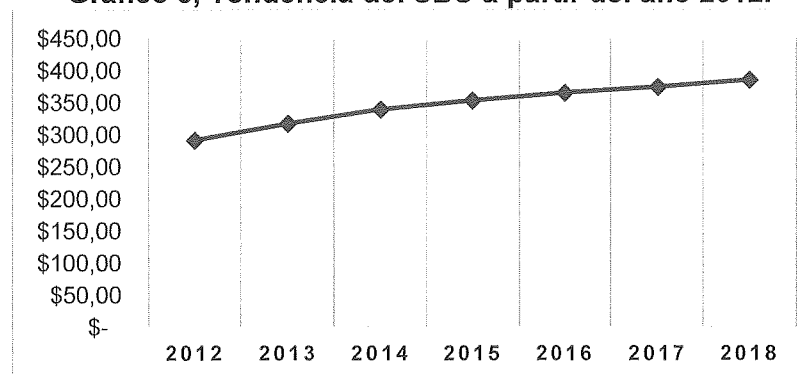
Tabla 7, Salario Básico para empleadas domésticas.

Acuerdo Ministerial	Fecha	N° Registro Oficial	AÑO	SBU	Diferencia en relación año anterior
369	13 de enero de 2012	618	2012	\$ 292,00	
215	10 de enero de 2013	867	2013	\$ 318,00	\$ 26,00
253	22 de enero de 2014	167	2014	\$ 340,00	\$ 22,00
256	02 de febrero de 2015	429	2015	\$ 354,00	\$ 14,00
291	29 de diciembre de 2015	658	2016	\$ 366,00	\$ 12,00
300	28 de diciembre de 2016	919	2017	\$ 375,00	\$ 9,00
195	27 de diciembre de 2017	154	2018	\$ 386,00	\$ 11,00

Fuente: Registro Oficial

Elaborado por: El Autor

Gráfico 3, Tendencia del SBU a partir del año 2012.



Fuente: Registro Oficial

Elaborado por: El Autor

Como podemos observar, el Salario Básico Unificado (SBU), durante el periodo analizado (2012-2018) registra una tendencia ascendente, sin embargo, el aumento en cada vez ha sido menor, con excepción del 2018.

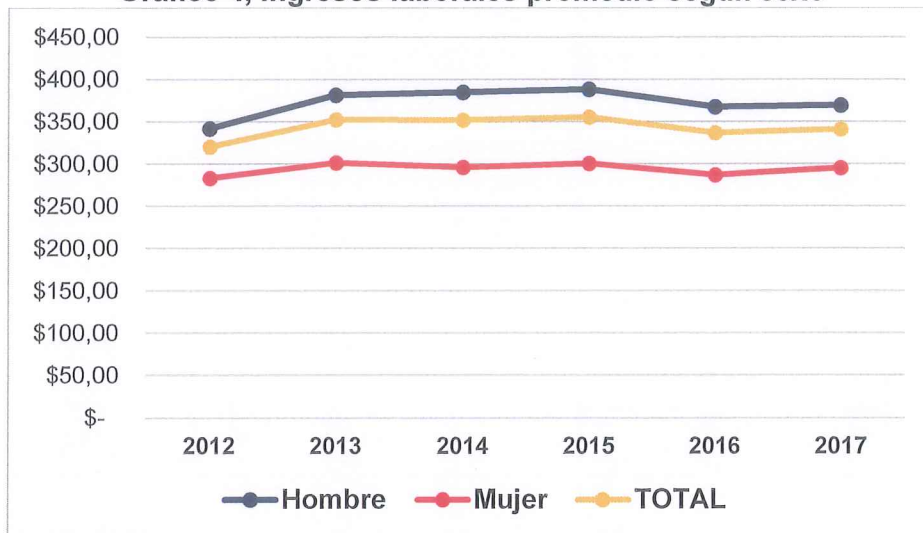
Tabla 8, Ingresos laborales promedio según sexo.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombre	\$ 341,90	\$ 381,60	\$ 384,80	\$ 388,20	\$ 367,70	\$ 369,30
Mujer	\$ 283,20	\$ 301,30	\$ 296,30	\$ 300,70	\$ 287,20	\$ 295,40
TOTAL	\$ 320,40	\$ 352,60	\$ 352,00	\$ 355,60	\$ 337,10	\$ 341,20

Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El Autor

Gráfico 4, Ingresos laborales promedio según sexo



Fuente: INEC (2018)

Elaborado por: El Autor

En la Tabla 8 y el Gráfico 4, según las estadísticas del INEC (2018), observamos que el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo en el 2017 fue de \$369,30; mientras que para una mujer fue \$295,40; y el promedio del ingreso total fue de \$ 341,20. Se destaca que el ingreso promedio para los hombres en el periodo analizado, siempre ha estado por encima del ingreso de la mujer; además, podemos afirmar a manera de conclusión que el ingreso promedio para las mujeres ha estado por debajo del promedio total, inclusive. Esto nos da una idea de la posible discriminación existente en nuestro país y que se visibiliza en las estadísticas indicadas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo académica, se realiza desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, porque inicialmente haremos una revisión bibliográfica que compete al derecho laboral, actual normativa legal, de los deberes, derechos y la estabilidad laboral de las empleadas domésticas en Ecuador; además, a través de entrevistas, se recopilarán informaciones del IESS para visibilizar cronológicamente los datos de afiliación de las empleadas domésticas a nivel nacional y provincial, lo cual nos dará un indicador respecto a la tendencia de la estabilidad laboral de esta modalidad de trabajo, a fin de conocer los detalles del tema investigado y llevarlo a una generalización adecuada.

También se recopilarán informaciones cualitativas y cuantitativas proporcionadas por el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE) y de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), para contrastar con los datos oficiales.

Finalmente, se procederá a obtener informaciones que aporten a nuestra investigación, con opiniones vertidas por profesionales del Derecho en la ciudad de Cuenca.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Nuestro estudio utiliza el método descriptivo para realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la normativa legal actual, propiedades, características y rasgos importantes de la estabilidad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico, antes y después de la promulgación de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; con el fin de aportar conocimiento de este sector de personas económicamente activas, a nivel nacional y de las provincias más representativas del país.

De acuerdo con esta finalidad, el método descriptivo nos debe brindar información rigurosa e interpretada de forma coherente con el tema estudiado.

También, utilizamos el método cualitativo y cuantitativo, que están cimentados en las distintas concepciones de la realidad social, en el modo de conocerla científicamente y por el uso de herramientas metodológicas que se emplean para analizar la estabilidad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico.

El método cualitativo o método no tradicional, se orientó a profundizar respecto a la normativa legal sobre la estabilidad laboral de los trabajadores del servicio doméstico en el país. Dentro de este método acudimos a la herramienta de la entrevista, que se realiza con la autoridad del IESS y con profesionales del Derecho en la ciudad de Cuenca – Provincia del Azuay, con la finalidad de conocer de primera fuente, las características y dinámicas del tema estudiado.

Con el método cuantitativo o método tradicional, que se fundamenta en la medición, se tratan estadísticamente los datos recopilados con la finalidad de generalizar y normalizar los resultados observados, para conceptualizar sobre la realidad actual de la estabilidad laboral de los trabajadores del servicio doméstico en el país.

Finalmente, nuestro estudio es explicativo porque van más allá de la descripción de la normativa legal, las propiedades y características de la estabilidad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico; es decir, se propone determinar o explicar la posible causa o afectación de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, sobre la estabilidad laboral de las empleadas domésticas.

De esta forma, la presente investigación centra su interés en explicar con detalle, todo lo relacionado con el tema estudiado, considerando cómo se manifiestan las variables en estudio, en el periodo del 2012 al 2017.

3.3. FUENTES Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El presente estudio realizó una revisión bibliográfica de fuentes primarias y de la normativa legal internacional y nacional existente: Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201, Constitución del Ecuador, Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; Ley de Seguridad Social y Código del Trabajo.

Se utilizó la técnica de la entrevista a un funcionario de la Dirección Provincial del IESS del Azuay, para la recolección de informaciones sobre las empleadas domésticas aseguradas al IESS.

Igualmente se solicitó al INEC, vía *on line*, los datos necesarios para la presente investigación.

Se estructuró un cuestionario para aplicar a profesionales del Derecho en la ciudad de Cuenca.

Los datos cuantitativos fueron tratados estadísticamente con el programa Excel de Microsoft.

3.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población estudiada es el universo de las trabajadoras ecuatorianas dedicadas a la modalidad de servicio doméstico y sobre este universo se realizará el análisis de los datos e informaciones que se recopilen. Además, se considerarán datos relevantes a las informaciones obtenidas respecto a las Provincias del Guayas, Pichincha y Azuay.

Para determinar la cantidad de profesionales del Derecho y aplicar el cuestionario estructurado, se procedió a calcular la muestra representativa de este gremio, de acuerdo al detalle siguiente:

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA			
CASO: POBLACIÓN FINITA (COLEGIO DE ABOGADOS DEL AZUAY)			
			INDICACIONES
N =	3.620		N= Número total de la población o universo
Z =	1,96		Z= Coeficiente de seguridad, seleccione el coeficiente de seguridad de acuerdo al margen de error.
Z ² =	3,8416		Z ² = Elevar Z al cuadrado (multiplicar el valor por sí mismo)
p	0,05		p = Proporción esperada, es un valor fijo.
q	0,95		q = 1 – p (1 – 0,05 = 0,95)
d	0,1		d = Precisión = 0,1 (valor fijo) (desviación tolerada)
d ²	0,01		d ² = Elevar d al cuadrado (multiplicar el valor por sí mismo)
p * q	0,0475		p * q = Multiplicar el valor de p por el valor de q
n =			
	Confiabilidad		Error
Z	90%	1,645	0,1
	95%	1,96	0,05
	99%	5,76	0,01

CÁLCULO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Para encontrar el tamaño de la muestra (abogados a encuestar) procedemos a desarrollar la fórmula:

$$n = \frac{3.620 * 3,8416 * 0,0475}{0,01 * (3.620 - 1) + 3,8416 * 0,0475}$$

$$n = \frac{660,56}{36,37}$$

$$n = 18$$

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Estadísticas oficiales sobre el trabajo doméstico en Ecuador.

El Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (SiCES), es un instrumento que compila conocimiento e información estadística sobre la población ecuatoriana conforme a su realidad socio económica, y la oferta social que el Estado entrega a la ciudadanía. Mediante el SiCES, se puede acceder y disponer de información estadística a través de una base de datos integrada de indicadores sociales que se actualiza periódicamente; de esta manera obtuvimos los datos mostrados en la tabla a continuación:

Tabla 9, Trabajadores del servicio doméstico del 2012 al 2017

TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO												
DETALLE	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
A nivel nacional	158.019	100%	206.296	100%	224.369	100%	190.834	100%	208.140	100%	202.151	100%
Provincia de Pichincha	42.365	27%	53.395	26%	74.833	33%	59.540	31%	70.446	34%	58.731	29%
Provincia del Guayas	42.543	27%	64.714	31%	70.146	31%	58.747	31%	54.359	26%	63.007	31%
Provincia del Azuay	8.268	5%	11.579	6%	9.565	4%	8.679	5%	12.393	6%	10.045	5%

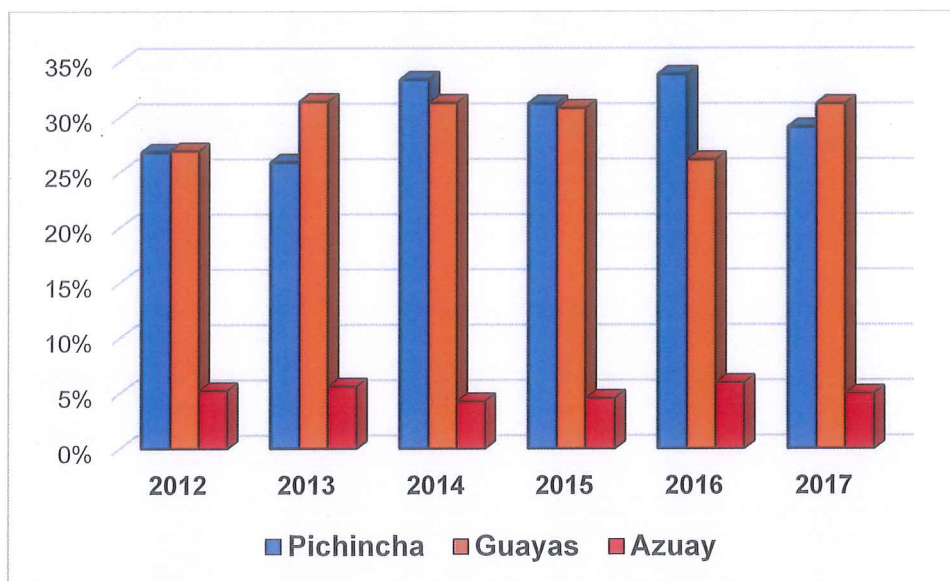
Fuente: Sistema integrado de Conocimiento y Estadística Social - SiCES (2018)

Elaborado por: El Autor

En la tabla anterior podemos observar que los trabajadores del servicio doméstico a nivel nacional, aumentaron del 2012 hasta el 2014 cuando se registraron 224.369 trabajadores, luego en el 2015 disminuyen a 190.834; en el 2016 vuelve a incrementarse hasta registrar 208.140 y en el 2017 nuevamente bajó a 202.151 trabajadores.

Observando las principales provincias del país (Pichincha, Guayas y Azuay), encontramos que en ellas laboran aproximadamente más del 60% de empleadas domésticas; sin embargo, es preciso resaltar que en la Provincia del Azuay laboran, en promedio, solamente el 5% del total nacional de trabajadores del servicio doméstico.

Gráfico 5, Trabajadores domésticos en las principales provincias 2012-2017



Fuente: Sistema integrado de Conocimiento y Estadística Social - SiCES (2018)

Elaborado por: El Autor

El gráfico anterior nos muestra el registro de los trabajadores del servicio doméstico entre el 2012 y 2017, comparando las principales provincias del país, donde podemos destacar la gran diferencia que existe entre las provincias de Guayas y Pichincha frente a la del Azuay.

4.2. Datos estadísticos proporcionados por la UNTHA

La Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), refiere que a la fecha, a nivel nacional, existen 300.000 empleadas domésticas, de las cuales solamente un 12,5% estarían afiliadas al IESS.

Si comparamos los datos proporcionados por la UNTHA con los datos oficiales proporcionados por el Sistema integrado de Conocimiento y Estadística Social – (SiCES), basados en las estadísticas del INEC, tendremos la información mostrada en la tabla a continuación:

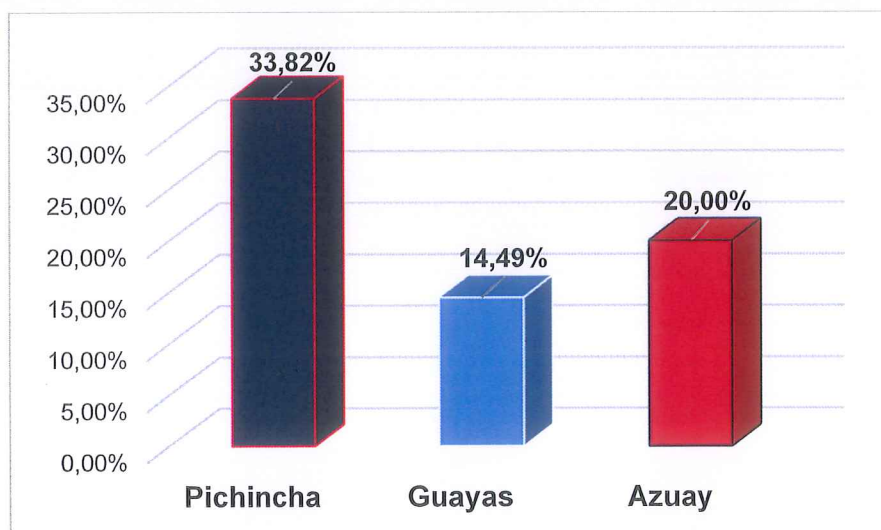
Tabla 10, Comparación de datos de la UNTHA vs datos oficiales.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL 2017			
Detalle	Cantidad	% Afiliado al IESS	Total afiliados
SiCES	202.151	18,67%	37.742
UNTHA	300.000	12,50%	37.500
Diferencia	97.849	6,17%	242

Fuente: SiCES (2018) y UNTHA (2018)
Elaborado por: El Autor

En la tabla anterior podemos determinar que la UNTHA maneja cifras porcentuales muy próximas a las consideradas con el SiCES, respecto a los trabajadores domésticos afiliados al IESS; Sin embargo, existe una gran diferencia en la cantidad total de trabajadores domésticos a nivel nacional. Además, el SiCES precisa que por provincias las afiliaciones de los trabajadores domésticos son las que se muestran a continuación:

Gráfico 6, Afiliaciones al IESS de los trabajadores domésticos en el 2017



Fuente: SiCES (2018) y UNTHA (2018)
Elaborado por: El Autor

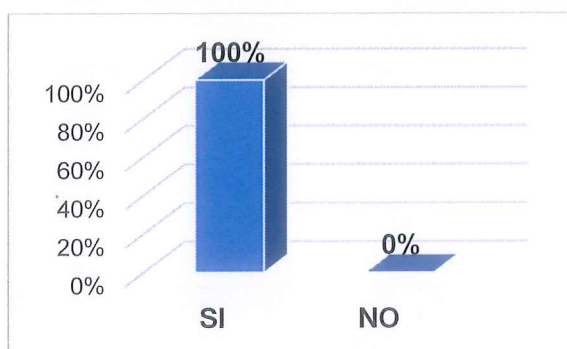
En el gráfico anterior destacamos que en la provincia del Azuay (20%) existe un mayor porcentaje de afiliados al IESS en comparación con la provincia del Guayas (14,49%), lo cual evidenciaría un mayor respeto por los derechos de los trabajadores domésticos en el Azuay.

4.3. Resultados de la encuesta a profesionales del Derecho en Cuenca.

Luego de aplicar la encuesta a profesionales del Derecho, en libre ejercicio en la ciudad de Cuenca se obtuvieron los resultados siguientes:

Pregunta N° 1: ¿Conoce Ud. la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar?

Gráfico 7, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 1



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

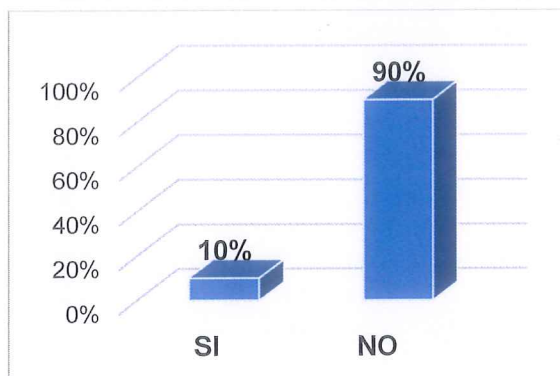
En el gráfico anterior observamos que el 100% de los profesionales encuestados conoce la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

INTERPRETACIÓN

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, fue publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial N° 483 del 20 de abril de 2015; es decir que, a la fecha han transcurrido más de tres años de ser publicada, razón por la cual ya es de amplio conocimiento por parte de los profesionales del derecho en libre ejercicio y esto es una garantía para las empleadas domésticas en caso de requerir el asesoramiento profesional en el ámbito del Derecho Laboral.

Pregunta N° 2: ¿Cree Ud. que esta ley fomenta y garantiza la estabilidad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico?

Gráfico 8, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 2



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

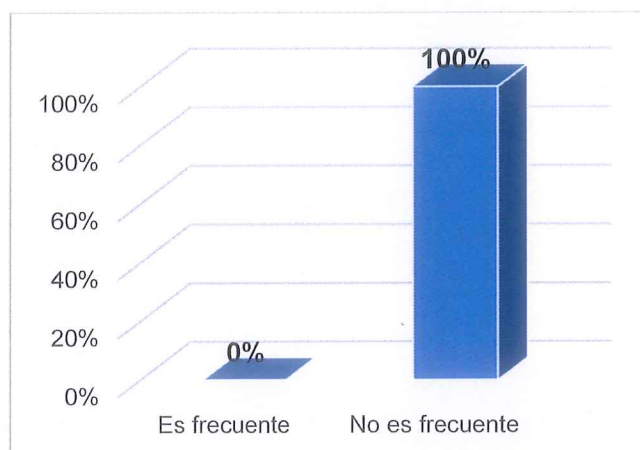
En el Gráfico 8 observamos que el 90% de los abogados encuestados, concedores de la normativa legal, cree que la referida Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, no fomenta ni garantiza la estabilidad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico.

INTERPRETACIÓN

La versión de los abogados encuestados nos lleva a determinar que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, es insuficiente para garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico; razón por la cual existen reclamaciones públicas exigiendo el respeto a los derechos y la estabilidad laboral de las empleadas domésticas; falencias que aún son consideradas como una deuda social a las grandes aspiraciones laborales de este sector de trabajadores.

Pregunta N° 3: ¿Sabe Ud. si es frecuente, en el Derecho Laboral, la aplicación de esta ley para respeto de los derechos de las trabajadoras domésticas?

Gráfico 9, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 3



Fuente: Encuesta realizada

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

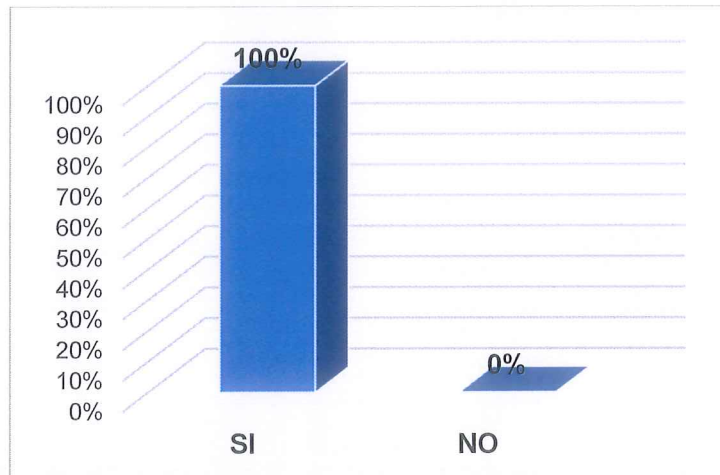
En el gráfico anterior observamos que el 100% de los abogados encuestados conocen que no es frecuente, dentro del Derecho Laboral, la aplicación de esta ley para el respeto de los derechos de las trabajadoras domésticas.

INTERPRETACIÓN

Las respuestas de los encuestados nos indicarían la inexistencia de reclamos de las trabajadoras por el respeto a sus derechos laborales. Probablemente, esto confirmaría lo que denuncian públicamente las dirigentes del gremio de trabajadoras domésticas, en el sentido que no existe el atrevimiento a denunciar los abusos del que son objeto, por temor a perder sus puestos de trabajo y en consecuencia perder los recursos económicos necesarios para el sustento o mantenimiento de sus familias. Muy a pesar de que las leyes de la república están orientadas a proteger los derechos de los trabajadores.

Pregunta N° 4: ¿Piensa Ud. que esta ley generó la disminución del empleo de trabajadoras del servicio doméstico?

Gráfico 10, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 4



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

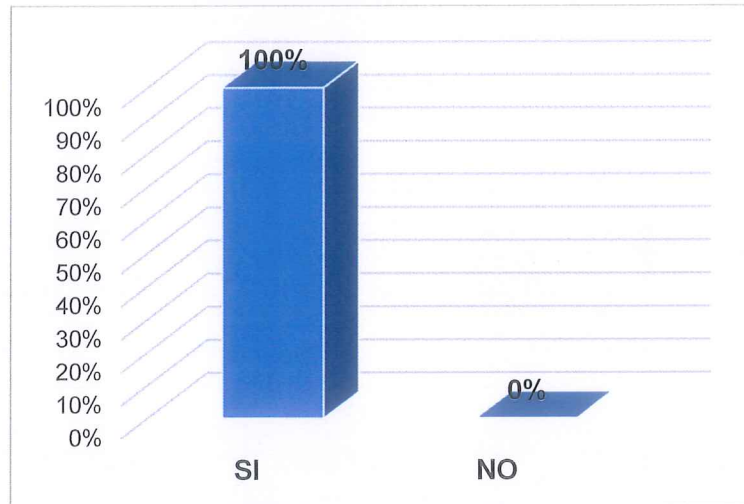
En el Gráfico 10 observamos que el 100% de los abogados encuestados piensa que la referida ley generó la disminución del empleo de trabajadoras del servicio doméstico.

INTERPRETACIÓN

Los encuestados respondieron categóricamente que esta ley es adversa a las trabajadoras domésticas porque los empleadores o patronos no quieren someterse a condicionamientos legales para sus contrataciones. Esta situación habría creado un ambiente no propicio para aumentar el trabajo de las empleadas domésticas, ocasionado que ahora se les esté contratando por tiempos parciales o por obra cierta. Las estadísticas oficiales también confirman la afectación a este sector de trabajadores, a pesar de que existe la normativa legal, desde la Carta Magna, que busca proteger a los trabajadores.

Pregunta N° 5: ¿Conoce Ud. la modalidad para el contrato de las trabajadoras del servicio doméstico?

Gráfico 11, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 5



Fuente: Encuesta realizada

Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

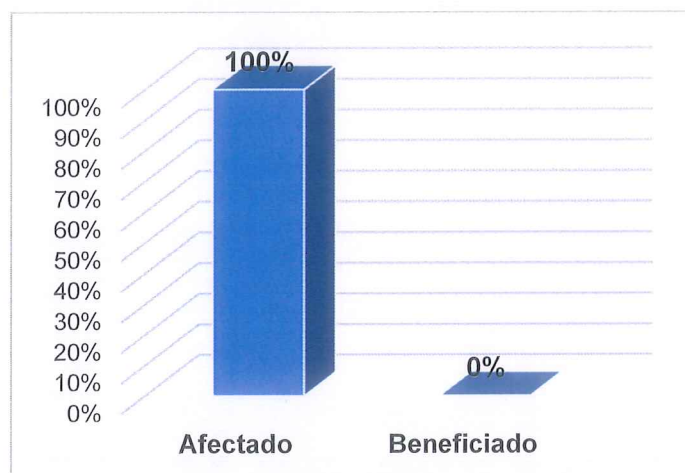
El 100% de los abogados encuestados refiere que conoce la modalidad para el contrato de las trabajadoras del servicio doméstico.

INTERPRETACIÓN

El criterio emitido por los abogados en libre ejercicio permite determinar que, con el conocimiento de la referida ley, ellos se encuentran en la capacidad de garantizar el adecuado asesoramiento para que se reconozca la trabajadora doméstica, por escrito, los derechos que tiene en esta modalidad de trabajo.

Pregunta N° 6: Después de la promulgación de esta ley el servicio doméstico se vio:

Gráfico 12, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 6



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

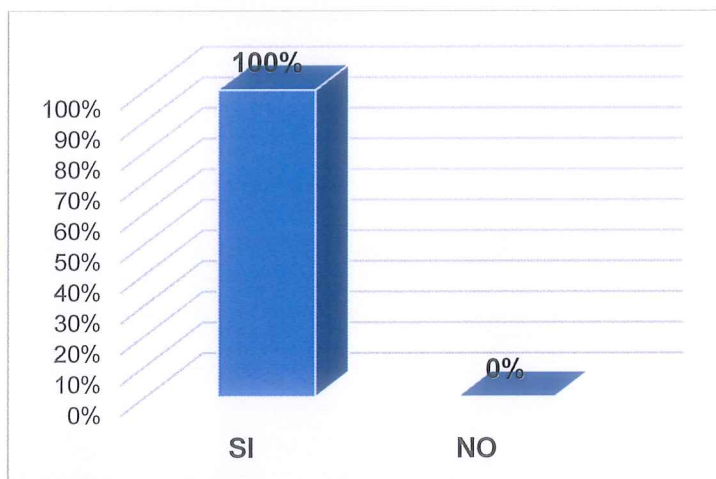
En el gráfico anterior observamos que el 100% de los abogados encuestados considera que después de la promulgación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el servicio doméstico se vio afectado.

INTERPRETACIÓN

Estas respuestas vertidas por los abogados encuestados son congruentes con las estadísticas consideradas anteriormente y con las versiones de las representantes de los gremios de trabajadoras domésticas en el país, porque de alguna manera este sector laboral del país resultó más afectado que beneficiado, luego de la promulgación de la citada ley.

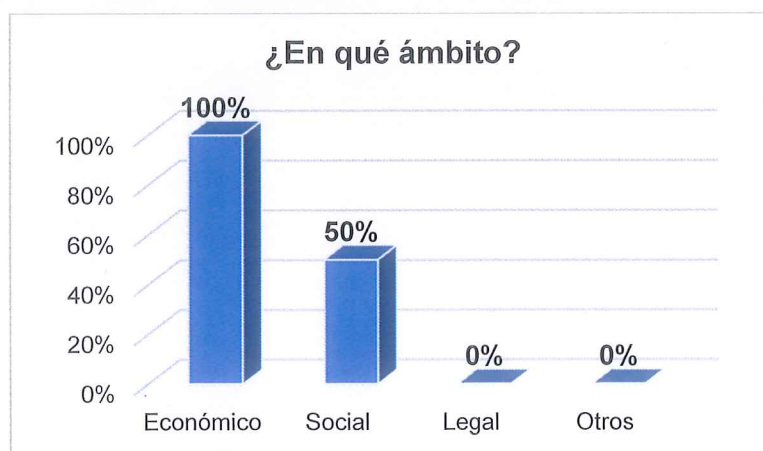
Pregunta N° 7: ¿Cree Ud. que la situación del servicio doméstico, luego de la aplicación de esta ley, afectará al país? ¿En qué ámbito?

Gráfico 13, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 7



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

Gráfico 14, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 7-a



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

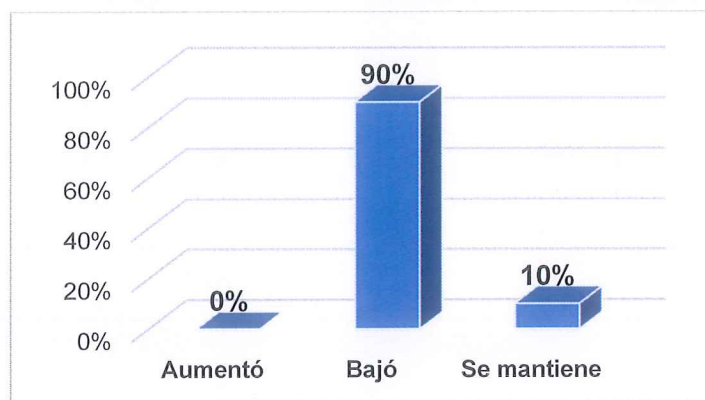
En el gráfico anterior podemos apreciar que el 100% de los abogados encuestados cree que luego de la aplicación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la situación del servicio doméstico afectará al país, particularmente en el ámbito económico y social (Gráfico 14);

INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta pregunta se puede determinar que la afectación al sector laboral lleva a la afectación del país. Particularmente, en lo económico y social, porque disminuirá el empleo y generará condiciones sociales adversas para las familias más necesitadas del país.

Pregunta N° 8: Considera Ud. que actualmente, con la citada ley, la afiliación de trabajadoras domésticas a la seguridad social:

Gráfico 15, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 8



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

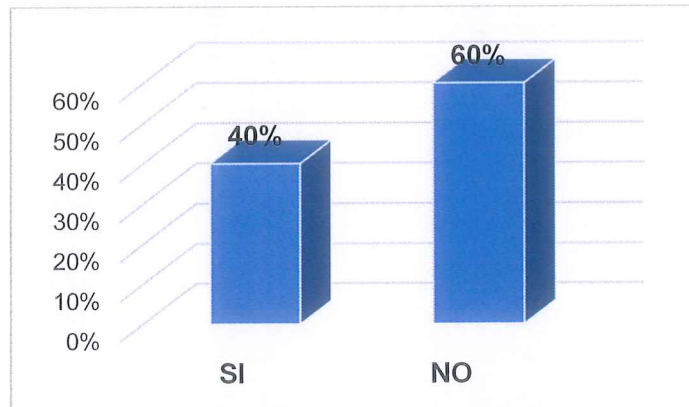
El Gráfico 15 nos muestra que el 90% de los abogados encuestados considera que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, originó que baje la afiliación de las trabajadoras domésticas al IESS.

INTERPRETACIÓN

Las respuestas a esta pregunta son congruentes con la estadística, que nos indica que es bastante bajo el porcentaje de trabajadoras domésticas afiliadas al IESS. Sin embargo, no se avizoran cambios para la normativa legal vigente, que estaría afectando a este sector laboral considerado como muy vulnerable dentro del ámbito laboral del país.

Pregunta N° 9: ¿En el ámbito del Derecho Laboral, con la citada ley se han incrementado las demandas de las empleadas domésticas para que se respeten sus derechos?

Gráfico 16, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 9



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

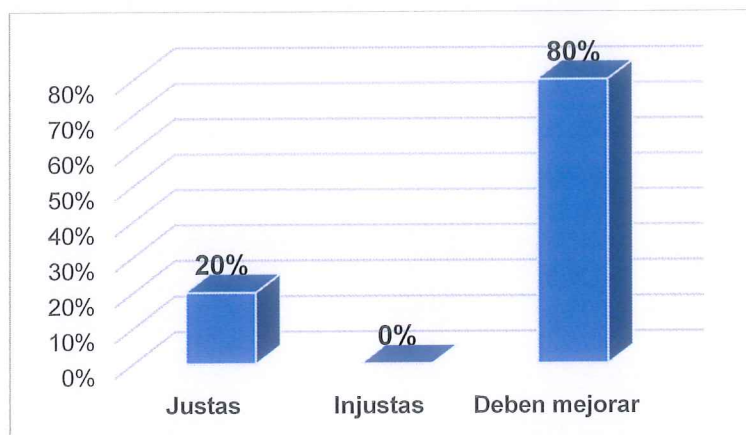
En el gráfico anterior podemos observar que el 60% de los abogados encuestados manifiesta que no se han incrementado las demandas de las empleadas domésticas para que se respeten sus derechos.

INTERPRETACIÓN

Las opiniones dadas por los encuestados en esta pregunta no son tan contundentes para evidenciar el incremento de demandas de las empleadas domésticas para que se respeten sus derechos. Sin embargo, es preciso resaltar que las dirigentes de los gremios de trabajadores domésticos refieren que no se atreven a presentar denuncias por temor a perder sus puestos de trabajo; con lo cual se estaría consintiendo o avalando el irrespeto a sus derechos laborales.

Pregunta N° 10: Considera Ud. que con esta ley las condiciones laborales para las trabajadoras del servicio doméstico son:

Gráfico 17, Respuestas de los encuestados a la pregunta N° 10



Fuente: Encuesta realizada
Elaborado por: El Autor

ANÁLISIS

Observamos que el 80% de los abogados consultados consideran que las condiciones laborales para las trabajadoras domésticas deberían mejorar; mientras que un 20% dice que las condiciones existentes en la actualidad son justas.

INTERPRETACIÓN

El criterio de los abogados encuestados, en gran mayoría coinciden en que se deben mejorar las condiciones laborales para las trabajadoras domésticas.

Las mejoras en las condiciones laborales sería uno de los objetivos por alcanzar desde los gremios de trabajadoras domésticas, y en ese sentido se están encaminando, para pedir primero, sus reconocimientos oficiales y legales, para luego fomentar entre sus agremiados exigir el respeto y consideración a sus derechos laborales.

CONCLUSIONES

1. Con el análisis de las estadísticas disponibles y los criterios de los profesionales del derecho consultados, se ha podido determinar que la estabilidad laboral ha sido afectada después de la promulgación de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar del Ecuador; con lo cual las empleadas domésticas ya no tienen la garantía o seguridad de ingresos económicos estables para satisfacer las necesidades del núcleo familiar.
2. La normativa legal respecto a la estabilidad laboral en el país, protege al trabajador de los despidos arbitrarios, que le ocasionan inseguridades y problemas en su única fuente de ingreso que es su trabajo, del cual subsiste y con el cual mantiene a su familia; le otorga un carácter de productividad dentro de la comunidad y, por esta razón, a las empleadas domésticas se les ha considerado como una forma de trabajo en el país y por lo tanto con derechos plenamente establecidos y descritos en la presente investigación.
3. La revisión de las normas legales nacionales e internacionales sobre el servicio doméstico, nos ha permitido apreciar el gran contraste que existe entre éstas y la realidad laboral que afronta este sector de trabajadores, razones que motivan las denuncias de las dirigentes de los gremios de trabajadoras domésticas; quienes exigen efectiva estabilidad laboral y respeto al 100% de sus derechos laborales.
4. Desde nuestra Constitución de la República, se precisa que el Estado garantiza 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 y aceptado; sin embargo, con la presente investigación se han recogido versiones que evidencian que no se reconocen al 100% los derechos de las empleadas domésticas, como salarios dignos, afiliación al seguro social, respeto a las jornadas

de trabajo, etc.; con lo cual se demostraría el incumplimiento a lo enunciado por la Carta Magna.

5. Con el presente estudio se ha determinado que la mayor cantidad de empleadas domésticas están en las grandes provincias del país (Pichincha y Guayas) y que actualmente casi el 20% están afiliadas al IESS; lo cual nos indicaría que el 80% de empleadas domésticas no cuentan con seguro social de acuerdo a la ley y, posiblemente, a esta gran mayoría de empleadas domésticas también no se les esté reconociendo derechos establecidos, como salarios dignos, respeto a las jornadas de trabajo, bonificaciones, vacaciones, etc.
6. Entre las principales provincias del país, Pichincha y Azuay son las que más respetan el derecho de afiliación de empleadas domésticas al IESS, en comparación con la provincia del Guayas; lo cual nos permite inferir que en las provincias de Pichincha y Azuay se estarían respetando los derechos de las empleadas domésticas como son: salarios dignos, respeto a las jornadas de trabajo, décimo tercer y décimo cuarto sueldo, vacaciones, etc.

RECOMENDACIONES

1. Ante la existencia de diversas investigaciones que demuestran las vulnerabilidades que posee el sector de las trabajadoras del servicio doméstico y las evidencias del irrespeto a sus derechos laborales, el Estado debería adoptar como política social el apoyo eficaz hacia los gremios de estos trabajadores, para que se realice la agremiación de todos los trabajadores domésticos a nivel nacional, con la finalidad de tener cifras estadísticas más precisas al respecto.
2. El eficaz apoyo del Estado ayudaría a incrementar el respeto de la normativa legal por parte de los empleadores y en consecuencia beneficiaría a las trabajadoras domésticas.
3. Desde la academia se debe continuar con investigaciones de esta naturaleza para visibilizar a los sectores laborales más vulnerables del país, como el servicio doméstico; al cual se le debe apoyar con proyectos de ley que contribuyan al respeto de los derechos de los trabajadores de este sector laboral.
4. Que el Estado promueva una revisión cuantitativa y cualitativa de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, para arribar a conclusiones que le lleven a modificarla, siempre en busca de beneficiar al trabajador del servicio doméstico, porque con la presente investigación se demuestra que esta ley es adversa a los anhelos de esta clase trabajadora.
5. Desde la academia orientar esfuerzos para concientizar a la sociedad mediante jornadas académicas (talleres, paneles, conferencias, etc.); sobre el respeto de los derechos de todas las empleadas domésticas, a la vez que este sector laboral conozca sus derechos a cabalidad y los aplique efectiva y oportunamente.

REFERENCIAS

- Baquerizo, P. (2018). Obtenido de <http://www.revistalaverdad.com/2018/03/23/acoso-laboral-prima-trabajadoras-del-hogar/>
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Themis N° 65*, 13-26.
- Bustamante Fuentes, C. (2013). *Manual de Derecho Laboral - El Contrato Individual de Trabajo - 5ta Edición*. Quito - Ecuador: Editorial Jurídica de Ecuador.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental - Undécima Edición*. Buenos Aires - Argentina: EDITORIAL HELIASTA S.R.L.
- CARE para América Latina. (2014). Obtenido de <http://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2014/03/informe-care-trabajadoras-hogar-para-cd1.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.
- De Buen Lozano, N. (1997). El trabajo antes de la Revolución Industrial. En N. d. Valenzuela, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pág. 875). México: UNAM.
- EFE-Ecuador. (2018). Obtenido de <http://www.extra.ec/actualidad/ecuador-trabajadorasdomesticas-derechos-vulneraciones-abusos-seguridadsocial-leyes-IY2089468>
- El Telégrafo. (20 de junio de 2016). Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/se-crea-sindicato-de-trabajadoras-remuneradas-del-hogar>
- Gestión.org. (2015). Obtenido de <https://www.gestion.org/que-es-el-contrato-colectivo-de-trabajo/>

- Goldsmith Connely, M. R. (2012). Obtenido de
<http://corteidh.or.cr/tablas/r27858.pdf>
- Guerrero, A. (2015). Obtenido de
<http://foroeconomiaecuador.com/fee/servicio-domestico-ecuador/?pdf=1744>
- Hidalgo-Andrade, G. (2008). *Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano*. Quito - Ecuador: FLACSO.
- INEC. (2018). Obtenido de
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- Ley N° 2001-55. (30 de noviembre de 2001). Ley de Seguridad Social. Quito, Pichincha, Ecuador.
- MEDIASAT GROUP. (2004). *La Enciclopedia*. Madrid - España: Salvat Editores.
- Moncayo Roldán, K. E. (2014). *Tesis: Análisis histórico jurídico de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano*. Quito - Ecuador: Facultad Jurisprudencia - PUCE.
- Monesterolo Lencioni, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja - Ecuador: Fondo Editorial Jurídico.
- Moya Herrera, M. (2015). Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar y su organización. *Ecuador - Debate N° 94*, 81-98.
- Neffa, J. (2007). *El Trabajo Humano*. Buenos Aires-Argentina: Lumen Humanitas.
- OIT. (2013). Obtenido de
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2009). Panorama laboral 2009 de América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

- Ossorio, M. (1999). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales - 1ª Edición Electrónica*. Guatemala, C.A: Datascan, S.A.
- Paz y Miño Cepeda , J. J. (24 de octubre de 2011). La matanza obrera de 1922 . *El Telégrafo*.
- Pérez, A. R. (1987). *Las mitas en la Real Audiencia de Quito*. Quito - Ecuador: Biblioteca de Autores Ecuatorianos.
- Quiloango Farinango, Y. V. (2014). *Tesis: La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Registro Oficial N° 167. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador: Congreso Nacional.
- Registro Oficial N° 483. (20 de abril de 2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Reig Satorres, J., & Larrea Holguín, J. (2000). *Manual de historia del derecho en el Ecuador - 1ra Edición*. Quito - Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Rosero, M. (21 de marzo de 2018). Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadoras-domesticas-visibility-derechos-ecuador.html>
- SiCES. (2018). Obtenido de <http://www.conocimientosocial.gob.ec/pages/EstadisticaSocial/herramientas.jsf>
- SINUTRHE. (2016). Obtenido de <https://es-la.facebook.com/sinutrhe2/>
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo - Tomo I -Tercera Edición*. Quito - Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.
- UNTHA. (2018). Obtenido de <https://es-la.facebook.com/Unión-Nacional-de-Trabajadoras-del-Hogar-y-Afines-1856069421134435/>

Vásquez Álvarez, E. (2013). *Análisis De Los Derechos Laborales De Población Vulnerable, Específicamente Trabajadores Del Servicio Doméstico Y Los Trabajadores Sexuales en Colombia*. Medellín-Colombia: Universidad CES.

Zambrano, L. (28 de marzo de 2018). Obtenido de <https://www.pressreader.com/ecuador/diario-expreso/20180328/281840054218497>

ANEXOS

TURNITIN

Cuenca, 06 de diciembre de 2018.

Recibo de resultado entregado por el software de antiplagio Turniting de la tesis:

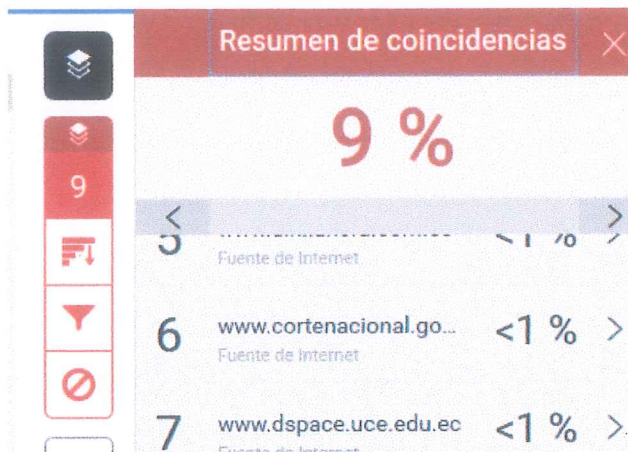
“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, ANTES Y DESPUÉS DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR”

Desarrollado por: **RÓMULO MARCELO PRIETO VANEGAS**
con cédula: **0102362472**

Información

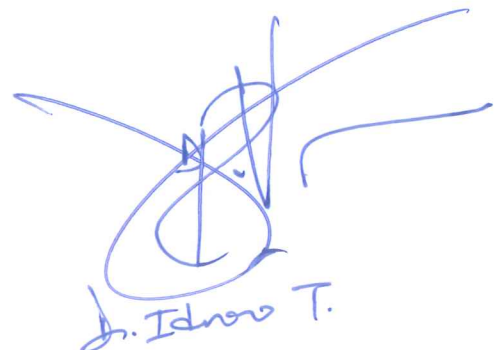
Detalles de la entrega

Identificador de entrega	987471139
Fecha de entrega	04-Aug-2018 09:45AM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	TESIS-Marcelo_Prieto_04_agosto...
Extensión del archivo	pdf
Tamaño del archivo	867.65K
Suma de caracteres	140580
Número de palabras	26284
Total páginas	97



Atentamente,

Dra.. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño


Dr. Idrovo T.

RESUMEN
Y
ABSTRACT



CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

La presente investigación se orientó a visibilizar la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes y después de aquel 20 de abril del 2015, cuando se publicó en el Registro Oficial No. 483 la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, con la finalidad de detectar la posible afectación a la misma. Se recopilaron informaciones del Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (SiCES), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio del Trabajo y del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE, 2016), La Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), así como de los abogados en libre ejercicio en la ciudad de Cuenca; lo cual nos permitió concluir que la estabilidad laboral de las empleadas domésticas ha sido afectada después de la promulgación de la referida ley, además de la existencia de evidencias de que no se respetan al 100% los derechos laborales de estas trabajadoras.

PALABRAS CLAVE: ESTABILIDAD LABORAL, EMPLEADAS DOMÉSTICAS, DERECHOS LABORALES.





CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

The present investigation was oriented to visualize the labor stability of the domestic employees before and after that April 20th, 2015, when the Organic Law for Labor Justice and Recognition of household work was published in the Official Registry No. 483, with the purpose of detecting the possible affectation to it. Information was collected from the Integrated System of Knowledge and Social Statistics (SiCES), the National Institute of Statistics and Censuses (INEC), the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS), the Ministry of Labor and the National Union of Remunerated Domestic Workers. Ecuador (SINUTRHE, 2016), The National Union of Domestic Workers and Related Workers (UNTHA), as well as lawyers in free exercise in the city of Cuenca; This allowed us to conclude that the job security of domestic workers has been affected after the enactment of the aforementioned law, in addition to the existence of evidence that labor rights of these workers are not 100% respected.

KEYWORDS: LABOR STABILITY, DOMESTIC EMPLOYEES, LABOR RIGHTS.

Cuenca, 09 de agosto de 2018

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY

FE Y SUSCRIBO


LIC. ESTHELA VÉLEZ SACOTO. MG.SC
DIRECTORA



CALIFICACIÓN DEL TUTOR

Cuenca, 06 de diciembre de 2018

Sr. Dr.

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Su despacho.

De mi consideración,

DRA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **RÓMULO MARCELO PRIETO VANEGAS**, con número de cédula **0102362472**; correspondiente al Trabajo de Investigación titulado, “**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, ANTES Y DESPUÉS DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR**”. informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 50/50 puntos. adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.


DRA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO

TUTOR

**PERMISO DEL
AUTOR DE TESIS
PARA SUBIR AL
REPOSITORIO
INSTITUCIONAL**



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL

Yo José Marcelo Páez Viveros portador(a) de la
cédula de ciudadanía N° 010236247-2 En calidad de autor/a y titular de los derechos
patrimoniales del trabajo de titulación
"ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS
DOMESTICOS ANTES Y DESPUES DE LA PROMULGACION DE LA LEY ORGÁNICA
PARA LA JUSTICIA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL ITCAR" de
conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los
Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de
Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra,
con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la
publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 18 DE DICIEMBRE DE 2018

F: 

**SOLICITUD Y
DISEÑO DE
TRABAJO DE
INVESTIGACION**



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: Cuenca 2018/01/23.
 Dirigido a: DR. ERNESTO ROBERTO PEÑA
DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PEDAGOGÍA Y PSICología
 Solicitante: ROBERTO IZUELO PEÑA USUECAS (0102362472)
 Carrera: DERECHO
 Año/Ciclo: 10avo Paralelo: _____
 Asunto: SOLICITO A Ud. y PAS SU INTERVENCIÓN AL CONSEJO DIRECTIVO LA APROBACIÓN DE MI DESHO DE TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO CUEL TEA FUNDIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS ANTES Y DESPUES DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY ORALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA RECONOCIMIENTO DEL TÍTULO EN EL PAIS

 Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: _____
 Hora: _____
 Resolución: _____



26 ENE 2018

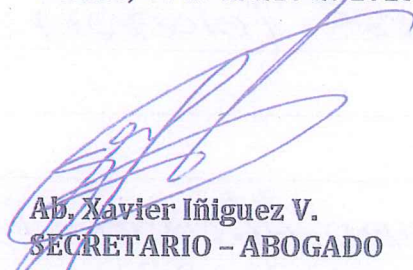
RECIBIDO
 HORA: 20h09 FIRMA: _____

Valor \$ 5,00
 N° 0096258



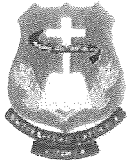
VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO EN SESION REALIZADA EL 02 DE MARZO DE 2018. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): RÓMULO MARCELO PRIETO VANEGAS, TÍTULO: "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, ANTES Y DESPUÉS DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR, TUTOR: AB. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO.

Cuenca, 06 de marzo de 2018


Ab. Xavier Iñiguez V.
SECRETARIO - ABOGADO



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
23 DE MARZO
RECIBIDO
HORA: FIRMA:



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE DERECHO

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO: “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL
DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, ANTES Y DESPUÉS DE LA
PROMULGACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA
LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR”**

AUTOR: Rómulo Marcelo Prieto Vanegas

TUTOR: Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

FECHA: Cuenca, 26 de Enero del 2018



1. ESTRUCTURA DEL DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

El Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que 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 y aceptado.

El Artículo 34 Ibídem, precisa que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

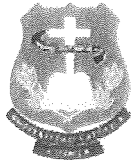
El 20 de abril de 2015, en el Registro Oficial N° 483, se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, donde se establecen reformas al Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social; e incluye a las personas que realizan trabajo en el hogar no remunerado como sujetos protegidos por el Seguro Social Obligatorio.

1.2. Título del Proyecto de Investigación

Análisis comparativo de la estabilidad laboral de las empleadas domésticas, antes y después de la promulgación de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar del Ecuador.

1.3. Justificación del problema

El Capítulo I del Título III del Código del Trabajo (Registro Oficial N° 167, 2005), se refiere al Servicio Doméstico como una de las modalidades del trabajo; definiéndolo en el Art. 262, como “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". Además, precisa que la edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

El Art. 268 *Ibíd*em, dispone los aspectos de Alimentación, albergue y educación del doméstico, como obligación del empleador.

Dentro de este mismo capítulo, por Ley N° 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de septiembre del 2012, se agregó: "A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. 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.

La Ley de Seguridad Social (2001), menciona en su Artículo 2.- *Sujetos de Protección*. - Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella.

La presente investigación pretende visibilizar la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes y después de aquel 20 de abril de 2015, cuando se publicó en el Registro Oficial N° 483 la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Se recopilarán informaciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio del Trabajo y del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE, 2016).



1.4. Formulación del problema

¿La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar ha incidido en el trabajo del servicio doméstico ocasionado una disminución en su oferta perjudicando a muchos ecuatorianos que se dedicaban a esta modalidad de trabajo?

1.5. Objetivos del estudio

Derecho Laboral

1.6. Campos de acción

Aplicación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

1.7. Líneas de investigación de la carrera

Derecho laboral, Derechos Humanos y pluralismo jurídico.

1.8. Objetivo General

Analizar la estabilidad laboral de las empleadas domésticas, antes y después de la promulgación de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar del Ecuador.

1.9. Objetivos Específicos

- a) Describir las normas legales nacionales e internacionales más relevantes vinculadas a las empleadas domésticas.
- b) Determinar aspectos cualitativos y cuantitativos de la estabilidad laboral de las empleadas domésticas antes del 2015.
- c) Determinar aspectos cualitativos y cuantitativos de la estabilidad laboral de las empleadas domésticas después de la promulgación de la Ley



Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en el 2015.

1.10. Tipo de Investigación

La presente investigación tendrá un enfoque cualitativo y cuantitativo, basado en la revisión bibliográfica que compete a la estabilidad laboral de las empleadas domésticas en Ecuador; además, a través de entrevistas, se recopilarán informaciones del IESS para visibilizar cronológicamente los datos de afiliación de las empleadas domésticas a nivel provincial y nacional, lo cual nos dará un indicador respecto a la tendencia de la estabilidad laboral de esta modalidad de trabajo.

Paralelamente se recopilarán informaciones cualitativas y cuantitativas proporcionadas por el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE) para contrastar con los datos oficiales.

1.11. Marco Teórico y Conceptual

Marco Teórico

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión; reconoció la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países. También consideró que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que 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 de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos; y también reconoció que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados. Por estas razones propuso la recomendación 201: "CONVENIO N° 189 *"Sobre El Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos"*. (OIT, 2011)

En esta ocasión la OIT adoptó por primera vez en su historia, normas destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, con el objeto de igualar sus derechos básicos, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, 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. (www.onumujeres-ecuador.org, 2011)

Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) considera al servicio doméstico como una rama de actividad laboral desde mucho antes de la normativa internacional de la OIT. (INEC, 2017)

Como ya se ha especificado la Constitución de la República del Ecuador (2008), en sus Artículos 33 y 34 se refiere al trabajo y la seguridad social de los trabajadores en el Ecuador, respectivamente.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial N° 483, del 20 de abril de 2015, establece reformas al Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social; e



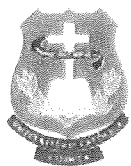
incluye a las personas que realizan trabajo en el hogar no remunerado como sujetos protegidos por el Seguro Social Obligatorio.

Armijos Torres (2010) considera que las trabajadoras y trabajadores domésticos en el país, continúan siendo relegados en sus derechos y perciben por sus labores, remuneraciones muy inferiores a la fijada por el Estado; lo cual se debe sobre todo a que en el Código del Trabajo, no existen normas específicas que sancionen a los empleadores, de los trabajadores del servicio doméstico, que incumplen su obligación de cancelarles la remuneración señalada en la ley.

Vásquez Álvarez (2013), en su investigación refiere que en Colombia existe cierta población catalogada como “vulnerable”, dentro de los cuales se encuentran los que trabajan en el servicio doméstico, y cuyos derechos laborales o son transgredidos, o no existen o simplemente limitados y restringidos.

Moncayo Roldán (2014), en su investigación determinó que el trabajo doméstico a lo largo de la historia ecuatoriana ha experimentado poca atención y desarrollo jurídico. El Ecuador por primera vez ha ratificado un tratado internacional que promueve la dignidad del trabajo doméstico, el Convenio 189 de la OIT.

Ruiz Espinoza (2014), precisa que el crecimiento del empleo doméstico como sector de servicios se ve impulsado por factores ligados al suministro y a la demanda, por lo que muchas de las personas que se dedican a esta actividad en el mercado del trabajo lo realizan por las limitadas oportunidades de empleo que existe, y también por la poca preparación ya sea en una área determinada o académica debido a varios índices. El trabajo doméstico es un sector donde existe el predominio de las mujeres en muchas ocasiones la regulación es deficiente y se carece de la protección de la legislación laboral.



Moya Herrera (2015), en su investigación explica que la Organización de Trabajadoras Remuneradas del Hogar; ha logrado una serie de conquistas y de organizaciones aunque débiles aún; y que el Convenio 189 de la OIT, que requiere ser ratificado por todos los países abre una posibilidad de considerar las posiciones de las trabajadoras asalariadas del hogar; así como lo establecido en la Constitución de la República (2008). Muchos estudios establecen, que las mujeres trabajadoras, son ubicadas como parte de las minorías étnicas y raciales, es decir en posiciones secundarias donde acceden a menos oportunidades, derechos y libertades.

Bonilla Logro (2015), presentó una propuesta para reformar al artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano y sugiere implementar una norma que garantice, los derechos establecidos en la Constitución con el fin de que las personas que laboran en el servicio doméstico puedan gozar de dos días de descanso a la semana, esto es sábado y domingo, acorde con el buen vivir tal como lo tutela la carta magna, por lo que se pretende beneficiar, a este segmento de la población.

Chicaiza Guamo (2015), plantea una propuesta de solución a la realidad de abuso y explotación laboral que enfrentan la gran mayoría de las empleadas del hogar que laboran bajo la modalidad de puertas adentro, lo cual es un problema social que requiere de una solución urgente.

CARE-América Latina (2014), asume como un reto incorporar en su práctica cotidiana el análisis sobre el impacto de la división sexual del trabajo en la vida de hombres y mujeres y cómo esta división es una de las causas fundamentales de la desigualdad que viven especialmente las mujeres en América Latina. Por lo que impulsa el Programa Regional de Igualdad de Género, junto con otras organizaciones sociales en Bolivia, Ecuador y Perú, comprometiéndose a impulsar procesos de visibilización del aporte de las mujeres con su trabajo doméstico no remunerado y acompaña la lucha de las



mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado en defensa de sus derechos humanos y laborales.

Marco Conceptual

ESTABILIDAD LABORAL. - Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

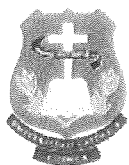
EMPLEADA DE SERVICIO DOMÉSTICO. - Trabajadora que presta este servicio (modalidad de trabajo), mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

TRABAJO EN EL HOGAR. - Trabajo realizado por la empleada de servicio doméstico en la morada de su empleador.

SEGURIDAD SOCIAL. - Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (OIT, 2003)

1.12. Hipótesis o ideas a defender

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar del Ecuador, afectó la estabilidad laboral de las empleadas domésticas ocasionando que esta modalidad de trabajo disminuya en su oferta perjudicando a muchas ecuatorianas con despidos o contratos parciales.



1.13. Método a utilizarse

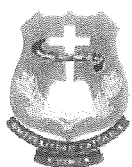
Etapa de investigación	Método empírico	Método Teórico	Método Matemático	Técnicas	Resultados
Fundamentación Teórica		Descriptivo		Bibliográfica	Bases teóricas de la investigación
Diagnóstico Situacional	Recolección de información y datos.		Uso de tablas y gráficos estadísticos	Estadística	
Propuesta		Descriptiva			Análisis y tendencia de la estabilidad laboral
Validación			Uso de tablas y gráficos estadísticos	Entrevista	Visibilización de datos.

1.14. Población y Muestra

La población es el universo de las trabajadoras ecuatorianas dedicadas a la modalidad de servicio doméstico y sobre este universo se realizará el análisis de los datos e informaciones que se recopilen.

1.15. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
Selección, revisión y selección de información bibliográfica teórica; así como de datos relacionados.	X					
Elaboración de la fundamentación teórica.	X					
Elaboración de los instrumentos para la recolección de datos.	X					
Validación de los instrumentos para la recolección de datos.		X				

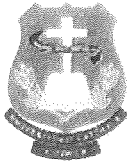


Aplicación de los instrumentos para la recolección de datos.		X				
Tabulación y organización de las informaciones y datos recolectados en la investigación.		X				
Procesamiento y análisis de la información y datos recolectados.			X			
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.			X			
Contrastación con el marco teórico, verificación de hipótesis y elaboración de conclusiones y recomendaciones				X		
Elaboración del informe final de la investigación				X		
Revisiones y correcciones finales consideradas.					X	
Presentación del informe final en la Secretaría de la Unidad Académica.					X	
Sustentación individual ante un Tribunal de Grado						X

1.16. Bibliografía

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos Torres, G. P. (2010). *CONSIDÉRESE EL GARANTIZAR EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, COMO TRABAJADORAS EN GENERAL RESPECTO DE SU GÉNERO*. Loja - Ecuador: UNL-CARRERA DE DERECHO.
- Bonilla Logro, M. P. (2015). *INCONGRUENCIA JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERÍODO DE DESCANSO DE LAS PERSONAS*



QUE TRABAJAN EN SERVICIO DOMÉSTICO. Quevedo-Los Ríos-Ecuador:
Universidad Técnica Estatal de Quevedo - Facultad de Derecho.

- CARE-América Latina. (2014). *Situación organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189*. Quito - Ecuador: CARE-América Latina.
- Chicaiza Guamo, A. M. (2015). *NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO*. Loja - Ecuador: UNL-CARRERA DE DERECHO.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.
- INEC. (2017). Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Septiembre/092017_M.Laboral.pdf
- Ley de Seguridad Social. (30 de noviembre de 2001). *Ley de Seguridad Social - Última modificación: 28-mar.-2016*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- Moncayo Roldán, K. E. (2014). *ANÁLISIS HISTÓRICO JURÍDICO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO*. Quito: PUCE-Facultad de Jurisprudencia.
- Moya Herrera, M. (2015). Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar y su organización. *ECUADOR - DEBATE*, 180.
- OIT. (2003). Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- OIT. (2011). Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf



- Registro Oficial N° 167. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador: Congreso Nacional.
- Registro Oficial N° 483. (20 de abril de 2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Ruiz Espinoza, R. G. (2014). *LOS DERECHOS LABORALES EN LOS EMPLEOS DOMÉSTICOS DEL CANTÓN BUENA FE*. Quevedo-Ecuador: UNIANDES-Facultad de Jurisprudencia.
- SINUTRHE. (2016). Obtenido de <https://es-la.facebook.com/sinutrhe2/>
- Vásquez Álvarez, E. (2013). *Análisis De Los Derechos Laborales De Población Vulnerable, Específicamente Trabajadores Del Servicio Doméstico Y Los Trabajadores Sexuales en Colombia*. Colombia.
- www.elciudadano.gob.ec. (2015). Obtenido de <http://www.elciudadano.gob.ec/ecuador-cuenta-con-una-ley-de-justicia-laboral-y-reconocimiento-del-trabajo-no-remunerado-del-hogar/>
- www.onumujeres-ecuador.org. (2011). Obtenido de http://www.onumujeres-ecuador.org/index.php?option=com_content&view=article&id=593:iahora-si-visibles-itrabajo-digno-vida-digna-trabajadoras-remuneradas-del-hogar-en-la-region-levantan-su-voz-y-se-unen-por-la-ratificacion-del-convenio-189-de-la-oit&catid=



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Rómulo Marcelo Prieto Vanegas

Investigador

Ab. Cecibel Gallegos A. Mgs.

Firma del Tutor

Ab. Cornelio Agustín Borja Pozo Mgs.

Responsable de Investigación

Carrera de Derecho

Fecha: _____

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico

Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho