



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

TÍTULO:

**LA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE LOS ARTÍCULOS 50 Y 269 DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO, AFECTA DERECHOS LABORALES DE LAS
TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE
GUARANDA EN EL AÑO 2013.**

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO
DE LOS TRIBUNALES JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

AUTOR:

PAUL ALEXANDER VASCONEZ VISCARRA

DIRECTOR DE TESIS:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA

GUARANDA – ECUADOR

**CONSTANCIA DE APROBACION PARA EL AUTOR
CERTIFICACION DEL DIRECTOR**

CERTIFICA:

En mi calidad de Director de tesis designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar: **CERTIFICO:** que el **Egresado PAUL ALEXANDER VASCONEZ VISCARRA**, ha culminado con el trabajo de tesis previo a la obtención del título de abogado de los tribunales y juzgados de la república con el tema **LA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE LOS ARTÍCULOS 50 Y 269 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO AFECTA DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2013**, quien ha cumplido con todos los requisitos reglamentarios conforme queda documentado.

En mi calidad de director de tesis, he prestado el asesoramiento requerido por el alumno, quien lo ha aceptado con prolijidad durante todo el proceso, además certifico que el presente trabajo investigativo es de su propia autoría, por lo cual

APRUEBO

La impresión y presentación de esta tesis para los fines legales pertinentes.

Guaranda, 08 de agosto 2014.


DR. LUIS ALFONSO BONILLA
DIRECTOR DE TESIS.



ESCRITURA PÚBLICA
DECLARACION JURADA

Señor PAÚL ALEXANDER VÁSCONEZ VISCARRA

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día JUEVES, DIECISEIS DE OCTUBRE DE DOS MIL CATORCE, ante mi Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece el señor PAÚL ALEXANDER VÁSCONEZ VISCARRA. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltero, capaz de contraer obligaciones, domiciliado en esta ciudad y Cantón, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copia adjunto a esta escritura.- Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado de que comparecen al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente:
"Previo a la obtención del título de Abogado, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación y graduación titulado **"LA CONTRAVENCIÓN JURÍDICA ENTRE LOS ARTÍCULOS 50 Y 269 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO AFECTA DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO EN LA**



CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2013, es de nuestra exclusiva responsabilidad en calidad de autor. (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por el compareciente la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal.) Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue al compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Señor Paúl Alexander Vásconez Viscarra

DOY FE: Que esta copia fotostática
ES EXACTA A SU ORIGEN,
que me fue exhibida.

Guaranda, 16 de Octubre del 2013.



Dr. Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO 1º DEL CANTÓN GUARANDA

Dr. Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA

TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO EN LA
DEL TRABAJO AFECTA DERECHOS LABORALES DE LAS
JURÍDICA ENTRE LOS ARTÍCULOS 60 Y 288 DEL CÓDIGO
INVESTIGACIÓN Y GRADUACIÓN TÍTULO "LA CONTRAVENCIÓN
los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de
"Previo a la obtención del título de Abogado, manifiesto que

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, y de manera especial mi madre Tania Mireya, por ser el pilar más importante y por manifestar siempre su apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi hermana Andreita, a quien quiero mucho, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

A mi querido e inolvidable hermanito Cristopher, quien desde el cielo ilumina y guía mi camino y con quien compartí los dos años más hermosos de mi vida.

A mis abuelitos Luis y Beatriz y mis tíos Bayron, Charles, Danilo y Jacqueline, quienes con sus enseñanzas, cariño y consejos han sido parte fundamental de mi vida, y por demostrarme que siempre podré contar con ellos.

Paúl Alexander Vásconez Viscarra

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Mi gratitud a quienes conforman la gran familia de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Autoridades, Directivos y Personal Administrativo, por abrir sus puertas a la enseñanza y aprendizaje, para alcanzar la formación profesional y convertirme en un ente positivo al servicio de la colectividad, Provincia y País.

Finalmente mi imperecedero agradecimiento a los Catedráticos que impartieron sus valiosos conocimientos y sabiduría, de manera especial al Dr. Luis Alfonso Bonilla – Director de Tesis por toda la colaboración y apertura brindada durante la elaboración de este proyecto.

INDICE

PORTADA.....	I
CONSTANCIA DE APROBACION PARA EL AUTOR	II
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
TEMA	3
INTRODUCCION.....	4
PROBLEMA.....	7
OBJETO	8
OBJETIVOS.....	10
HIPÓTESIS:.....	11
VARIABLES.....	12
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	13
TAREAS	15
CAPITULO I.....	16
EL SERVICIO DOMESTICO.....	16
Naturaleza jurídica.....	16
El contrato de servicio doméstico.....	17
Elementos del contrato de servicio doméstico.....	22
La precariedad en el servicio doméstico.....	24
CAPITULO II.....	32
TRABAJO DOMÉSTICO Y DERECHOS LABORALES.....	32
Trabajo doméstico y dignidad.....	32
Trabajo doméstico y clases sociales.....	32
El trabajo doméstico como atentado al derecho individual.....	33
Trabajo de los Menores de Edad	36

El despido intempestivo como forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo dentro de la legislación ecuatoriana.	38
Que debe entenderse por Despido Intempestivo	39
Efectos del Despido Intempestivo, dentro de la Legislación Ecuatoriana.....	43
CAPITULO III.....	44
EL TRABAJO DOMESTICO EN EL ECUADOR.....	44
Características esenciales del trabajo doméstico.....	44
Garantías jurídicas para la madre trabajadora	45
Derecho al Trabajo como derecho inalienable de todo ser humano	46
Garantía del Trabajo en la Declaración Universal de Derechos Humanos	49
Garantías laborales para los trabajadores en general.....	51
Garantías laborales para las trabajadoras domésticas.....	53
SEGURO SOCIAL	55
Delito de no afiliar a un trabajador al IESS	58
La Cobertura en Seguridad Social	59
Quienes tienen derecho	60
Fondos de reserva	61
Ejemplo.....	61
El derecho a la maternidad.....	62
Protección especial para la mujer trabajadora	66
Derecho al Salario Mínimo	68
La jornada de trabajo y el descanso para las trabajadoras del servicio doméstico. .	70
El trabajo doméstico digno	73
Puntos importantes.....	76
DISEÑO METODOLÓGICO.....	79
MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	80
Métodos	80
TÉCNICAS	81
Instrumentos.....	81
CAPITULO IV	84

ANALISIS DE LA INVESTIGACION REALIZADA.....	84
COMPROBACION DE LA HIPOTESIS	94
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
PROPUESTA JURÍDICA	99
DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	104
ANEXOS.....	105

RESUMEN

La contradicción jurídica existente entre los artículos 50 y 269 del Código del Trabajo, es evidente en la aplicación de la normatividad jurídica del derecho laboral Ecuatoriano, pues como estudiante del derecho aprendí que dentro de las características de las normas jurídicas constan la generalidad y la obligatoriedad, en tal virtud no puede existir normativa legal aplicada de una manera para unos y de otra manera para otros.

La contradicción jurídica entre las normas legales anotadas anteriormente se da fundamentalmente entre los trabajadores del servicio doméstico quienes tienen un día de descanso forzoso cada 15 de trabajo, y los trabajadores en general quienes solo trabajan una jornada ordinaria de 5 a la semana teniendo descanso forzoso los días sábados y domingos, por lo que inicio este trabajo investigativo tratando el tema del servicio doméstico, su naturaleza jurídica las características propias de la relación laboral en esta clase de trabajo dando especial énfasis a la precariedad e informalidad que se observa en nuestra ciudad en este tipo de actividad por lo que luego realice una contrastación entre lo que es el trabajo doméstico y los derechos laborales, refiriéndome en especial a los menores de edad que existen en gran porcentaje dedicados a esta actividad, posteriormente realice un enfoque específico del trabajo doméstico en el Ecuador estableciendo sus características sus garantías sus derechos, haciendo un especial énfasis al tema de la jornada laboral y descanso para los trabajadores del servicio doméstico para de allí haber obtenido las conclusiones y recomendaciones que me llevaron a elaborar la propuesta jurídica que consta al fin del presente trabajo.

De las encuestas aplicadas en torno al tema investigativo muy claramente se desprende la disparidad jurídica que existe entre el trabajo en general y el trabajo doméstico, puntualizando sobre todo de que los trabajadores domésticos deben gozar de los mismos beneficios legales del resto de

trabajadores en general evitando la discriminación y desechando el criterio de la colectividad de que las empleadas domésticas son trabajadores de menos categoría.

TEMA

LA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE LOS ARTÍCULOS 50 Y 269 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AFECTA DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2013.

INTRODUCCION

El servicio doméstico en el Ecuador ha sido una modalidad de trabajo que habiendo estado regulada por el Código del Trabajo, en la mayoría de los casos se ha ido desarrollando sustentado en principios de amistad, de compadrazgos o sencillamente de una relación de aprecio con aquella persona que ejerce la labor doméstica; siendo una modalidad especial contenida en el Código del Trabajo a partir del artículo 262, que regula al servicio doméstico como la actividad que se presta mediante remuneración a una persona que no percibe fines de lucro y que solo se propone aprovechar en su morada de los servicios continuos del trabajador para sí, solo o su familia.

Es tan diferente esta modalidad de trabajo que el artículo 268 del Código del Trabajo determina como obligación adicional del empleador a más de entregar la remuneración, la de proporcionar al trabajador domestico alimentación y albergue e inclusive propender de la mejor manera a la educación.

Habiéndose iniciado el servicio doméstico como una actividad muy precaria, a partir del año 2010 con la implementación por parte del Gobierno Nacional del programa del trabajo doméstico digno, se ha dado lugar a que efectivamente se reconozcan muchos derechos laborales en favor de las trabajadoras domésticas, derechos laborales como por ejemplo la remuneración justa, afiliación al seguro social, jornada de 8 horas laborales, periodo de vacaciones, que son derechos de conquistas laborales reconocidos tanto en los convenios internacionales como en la legislación interna del Ecuador y que deben ser respetadas por quienes intervienen en una relación jurídico laboral.

JUSTIFICACION

Al hacer un análisis jurídico entre los derechos laborales que la ley otorga en favor de los trabajadores del país, he determinado y analizado que en lo referente a la jornada de trabajo, se detecta de manera expresa que el inciso segundo del artículo 50 del Código del Trabajo dispone que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso; y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso mediante acuerdo entre empleador y trabajador; en tanto que, el artículo 269 del Código del Trabajo en su inciso primero de manera expresa determina que las domésticas tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio, razón por la cual existe una notoria contradicción jurídica entre las normas legales antes citadas, porque con todo derecho el trabajador domestico va a pretender gozar de los dos días de descanso forzoso, y por su parte el empleador pretenderá dar un día de descanso luego de 15 días de labor. **¿Cuál de las dos normas jurídicas aplicamos?**, si aplicamos el individuo pro operario, esto es en el caso de duda aplicar la norma jurídica más favorable al trabajador, deberíamos aplicar el artículo 50 del Código del Trabajo; pero si atendemos a la modalidad especial del servicio doméstico se tendría criterio de aplicar el artículo 269 del Código del Trabajo.

Esta contradicción jurídica que he detectado en las 2 disposiciones legales antes mencionadas, ha originado que plantee este tema de investigación jurídica en el área laboral.

Justifico también el interés por este tema ya que en los últimos años el gobierno nacional a pro pugnado la equidad de derechos y nuestra constitución regula el derecho al buen vivir por lo que entiendo que al existir discriminación entre dos normas jurídicas laborales va a originarse un conflicto de leyes que ocasionaría dificultades en su aplicación no solamente a empleadores y a

trabajadores sino también a las autoridades judiciales y administrativas que aplican la normativa laboral.

Basado en uno de los principios de la sociología jurídica que establece que el derecho responde a las exigencias de la sociedad, como futuro profesional en el área jurídica pretendo dar un aporte para este problema que he detectado a lo largo de mi formación profesional.

PROBLEMA

¿De qué manera existe la contradicción jurídica entre los artículos 50 y 269 del código del trabajo afecta al derecho del descanso forzoso de los trabajadores del servicio doméstico del país?

OBJETO

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que el Estado garantizará el derecho al trabajo, conceptualizando al trabajo como un derecho y un deber social; y, un derecho económico según el artículo 33 de la misma norma jurídica. Así también, en el artículo 326 de la misma Constitución se establecen como principios rectores de la actividad laboral el principio de protección, el principio de intangibilidad de derechos, el principio de irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores, normas constitucionales que garantizan los derechos de los trabajadores frente a sus empleadores.

El artículo 50 del Código del Trabajo determina que los sábados y domingos son días de descanso forzoso para todos los trabajadores del país, disposición legal que no establece excepción alguna para modalidad específica del trabajo; en cambio el 269 del mismo Código del Trabajo al referirse al servicio doméstico como modalidad específica del trabajo, concede al trabajador doméstico un día de descanso cada 15 días trabajados, notándose claramente que existe una contradicción jurídica entre las dos normas legales citadas

El objeto fundamental del presente trabajo investigativo es precisamente realizar un análisis jurídico sobre la aplicación del artículo 50 y el artículo 269 en relación a la ejecución del trabajo doméstico, para determinar en las relaciones laborales existentes en esta modalidad de trabajo, cuál de las dos normas jurídicas es la que se aplica en la práctica y cuál es el punto de vista del Ministerio de Relaciones Laborales en relación al tema propuesto.

Como estudiante de derecho es necesario estar involucrado en los acontecimientos jurídicos y sociales que como producto de las decisiones de las autoridades estatales afectan derechos de los ciudadanos, realizando un análisis jurídico y social sobre el tema planteado en mi investigación.

POSIBLES CAUSAS QUE ORIGINAN EL PROBLEMA:

- La precarización del trabajo doméstico que se ha dado por muchos años en el Ecuador, ha dado origen que esta relación laboral se sustente más que en principios jurídicos en relaciones de amistad y hasta de compadrazgo entre empleador y trabajador.
- La situación económica de las trabajadoras domésticas, ha ocasionado que en la mayoría de casos acepten sin discusión las condiciones y reglas impuestas por su empleador en cuanto al inicio de la relación laboral.
- Los índices de desempleo y subempleo que en el Ecuador han afectado a los sectores populares de la población, originando que las personas con urgente necesidad económica acepten sin discusión condiciones de trabajo impuestas y muchas veces reñidas con la ley.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio jurídico y doctrinario sobre el derecho que tiene el trabajador de gozar de los días de descanso obligatorio analizando las disposiciones jurídicas, para determinar la contradicción jurídica entre los artículos 50 y 269 del Código del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Identificar la contradicción jurídica existe entre los artículos 50 y 269 del Código del Trabajo.
- ✓ Realizar un análisis jurídico del derecho al descanso obligatorio que tiene las trabajadoras del servicio doméstico.
- ✓ Efectuar un estudio en la ciudad de Guaranda sobre la manera en la que afecta el descanso obligatorio a las trabajadoras del servicio doméstico.
- ✓ Elaborar una propuesta jurídica tendiente a garantizar los derechos y garantías laborales de todos los trabajadores.

HIPÓTESIS:

La contradicción jurídica existente entre los artículos 50 y 269 del Código del Trabajo vulnera derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN

Las unidades de observación son:

Trabajadoras del servicio doméstico.

Domicilios que cuentan con trabajadoras domésticas.

Ministerio de Relaciones Laborales.

VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Contradicción jurídica entre los artículos 50n y 269 del código del trabajo.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Vulnera derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS
<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Contradicción jurídica entre los artículos 50 y 269 del código del trabajo.</p>	<p>Artículo 50.-Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y sin razón de las necesidades no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días se designara un tiempo igual de la semana para el descanso mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.</p>	<p>Constitución de la República del Ecuador Código del trabajo.</p>	<p>Artículos 326 de La Constitución de la República del Ecuador. Artículo 50, 269 códigos del trabajo.</p>	<p>Encuestas Entrevistas</p>
	<p>Artículo 269.-Las domesticas tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.</p>			
<p>DEPENDIENTE</p>	<p>Conjunto de garantías destinadas a</p>	<p>Constitución de la</p>	<p>Artículo 326 de la</p>	<p>Encuesta</p>

Vulnera derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico.	proteger a las personas.	República del Ecuador. Código del trabajo.	Constitución de la República del Ecuador. Artículo 50, 269 códigos del trabajo.	Entrevista
--	--------------------------	---	--	------------

TERMINO DE RELACIÓN:

TAREAS

El presente trabajo investigativo se desplegara hacia las trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda, para conocer los aspectos positivos y negativos en relación a la aplicación de las normas legales contenidas en el Código del Trabajo que regulan la modalidad del trabajo del servicio doméstico.

CAPITULO I

EL SERVICIO DOMESTICO

Naturaleza jurídica.

Guillermo Cabanellas en lo referente a la naturaleza del servicio doméstico manifiesta que "No se le puede dar el carácter de laboral porque aun cuando sea cierto que mucho de su normativa encaja en el derecho del trabajo, el grupo de normas que lo caracterizan encajan mejor en el derecho civil, tomando en cuenta que las labores de uso, asistencia y demás del servicio interior de una casa, lugar de residencia o habitación, adquieren distinta finalidad, tal como sucede en los hoteles, fondas, hospitales y establecimientos análogos". Para que pudiera otorgarse naturaleza laboral a la actividad realizada sería menester, según su pensamiento, que carezca de lucro y se ajuste a las necesidades de quien lo contrata. Solo mediante condiciones específicas es posible reglamentar este tipo de servicio personal.

El doctor Néstor de Buen cree al respecto que "Aun cuando se pretende ubicar al servicio doméstico fuera del ámbito del derecho del trabajo, el principio que lo origina arranca de reconocimientos a favor de un sector de trabajadores dedicados a su ejercicio. La intervención de un sujeto, los atributos de la relación que nace y el régimen que regula la contratación, confirma lo laboral que contiene éste contrato de trabajo. De ahí su carácter especial y lo positivo de la legislación mexicana, que no solo fue la primera en implantarlo sino de ponerlo de ejemplo a otras legislaciones que después lo han regulado".

Citando al doctor Ramírez Gronda otorga al contrato de servicio doméstico las siguientes características:

1. Las tareas a realizar deben estar todas relacionadas con el hogar;

2. Presume la convivencia en el ámbito familiar, en hoteles, pensiones, asilos, colegios o conventos;
3. La convención no requiere necesariamente el atributo de trabajo doméstico tratándose de empresas familiares;
4. El trabajo doméstico es totalmente diverso al trabajo a domicilio:
5. Elemento esencial en el trabajo doméstico debe serlo la falta de lucro; y;
6. La constancia y la benevolencia con sus notas permanentes.¹

El Código del Trabajo ecuatoriano, en su Art. 262, define al servicio doméstico como aquel 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 sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

El contrato de servicio doméstico.

Las variantes de éste contrato en las diversas legislaciones van desde aquellas en las que se ha intentado una definición, hasta aquellas que solo la califican en un grado de la prestación de servicios o le incluyen como una clase de oficio en sí. El denominador común de todas es imprimirle carácter especial. Bolivia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela, para constreñimos al ejemplo latinoamericano, utilizan en su legislación el término empleado doméstico y definen al servicio como la actividad realizada por las personas que dedican en una forma continua y en beneficio de un solo patrono, al trabajo propio de los servicios de un hogar. En él incluyen guardianes, choferes, sirvientes de mano, niñeras, criados, amas de llave y repartidores; sin sujeción a horario ni descanso fijo.²

En Nicaragua y Panamá doméstico es la persona que se dedica en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias del hogar o

¹Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Editorial Jurídica Omeba. Pág. 232 Dr. Néstor de Buen, Servicio Doméstico. Los Contratos Especiales típicos Cap. IV

²Dr. Ramírez Gronda. Servicio Doméstico. Los Contratos Especiales Típicos.

habitación particular que no importen lucro o negocio para el empleador. La ley de Uruguay no define el servicio si no que expresa: "serán considerados domésticos las personas que se encuentran a cargo de una familia y no sean tratadas como sirvientes, lo cual debe acreditarse ante la autoridad". Excluye a las niñeras a quienes las llama "amas de criaturas" y a las enfermeras.

La legislación de Brasil da el nombre de trabajadores domésticos a las personas que, cualquiera sea su profesión u oficio, presten servicios en casas particulares o en beneficio de otra, mediante remuneración. Argentina desde la década de los años 20, otorgó naturaleza especial al contrato doméstico, con la excepción de personas cuyos servicios fuesen utilizados con ánimo de lucro; de ahí que se incluyera de otorgar éste carácter a empleados de comercio, de industria, de hoteles, pensiones y restaurantes, cuando estuvieran encargados de labores de aseo. En dicho país fue una ley de la provincia de Mendoza, la primera en reglamentar el servicio doméstico y a partir de ella las demás provincias lo hicieron. El gobierno federal promulgó a su vez la Ley ocupándose con exclusividad de los trabajadores dedicados a labores del hogar, autorizando jornadas hasta de 12 horas con descansos intermedios, la fijación de un día a la semana como descanso semanal y la entrega al trabajador de una comisión cuando se retirase del servicio.

Francia, Bulgaria y Checoslovaquia han sido países europeos que han promulgado leyes sobre el servicio doméstico de mayor interés. Francia desde el año de 1923, legisló al respecto. Bulgaria en la ley de 29 de Octubre de 1943 bajo la denominación de "empleados de casa" reglamentó el trabajo de aquellas personas que prestasen servicios a una familia mediante el pago de un salario convenido, tuviesen o no alojamiento en la propia casa. Checoslovaquia les otorgó las tardes libres, descansos en días domingos y fiestas patronímicas, salarios mínimos especiales y derecho a cualquier atención médica.

Rigiéndonos a la legislación laboral ecuatoriana, la regulación jurídica respecto al contrato de trabajo para los trabajadores en ciertos casos son obligatorios, el Art. 19 del Código del Trabajo manifiesta "Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- 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 mínimos vitales generales vigentes,
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba:
- e) Los de enganche:
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales o de temporada:
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años; y,
- j) Los que se pacten por horas.
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido 15 años, incluidos los de aprendizaje,
- l) En general, los demás que se determine en la Ley.³

Realizando un análisis a lo citado, no está inmerso el Contrato de servicio doméstico, pero al analizar el citado artículo encontramos que en el literal i) y en el literal k) se pueden encontrar inmersos los domésticos, porque en el mismo cuerpo de leyes menciona el Art. 264 del Código del Trabajo que "El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

³Pozzo Juan. Derecho del Trabajo.

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

De lo analizado se desprende que para que un trabajador del servicio doméstico preste sus servicios lícitos y personales, es obligatorio suscribir un contrato de trabajo por tiempo fijo, es decir aquel en el que las partes han determinado de una manera concreta el tiempo de duración del contrato. De ésta manera, el contrato tendrá una duración mínima de un año.

Toda regla tiene su excepción y según la última reforma laboral determinó adicionalmente que el contrato a plazo fijo, cuya duración no puede exceder de dos años y que no es renovable, se convertirá en contrato a tiempo indefinido, si no se hubiere notificado su terminación al menos con 30 días de anticipación. De aquí nace una contradicción entre la duración de un contrato a tiempo fijo el cual no debe durar más de dos años, pero contrario de todo lo descrito, el contrato de trabajo de servicio doméstico, previa autorización del Juez del Trabajo, lo que jamás ocurre, podrá durar más de tres años; y, hablamos de contradicción en el sentido de que se entiende que el contrato que dura más de dos años se convierte ipso jure en un contrato indefinido, lo cual es incongruente con lo establecido en el Código del Trabajo.

El Art. 14 del Código del Trabajo, en lo referente a la estabilidad mínima y excepciones manifiesta, que se establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, Si por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

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

Es evidente que existe desigualdad en cuanto a la estabilidad laboral de los empleados domésticos, ya que pese a reunir las características determinadas, ya que su labor o actividad es permanente, es iluso que a las domésticas se les excluya de los trabajadores que puedan adquirir estabilidad laboral, lo que favorece a los trabajadores al momento de hacer valer sus derechos, se les equipara con los a prueba y por horas, sin tomar en cuenta que los mismos laboran jornadas suplementarias y extraordinarias. El problema radica en la falta de aplicación del contrato individual del trabajo, ya que el mismo código habla de contrato expreso que puede ser verbal o escrito y el tácito.

Por otro lado en la Codificación al Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 167 de fecha 16 de Noviembre del 2005, el inciso 3 y 4 del Art. 262 estipula que "La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años" y en concordancia con el Art. 19, literal k) en lo referente a los contratos escritos obligatorios están inmersos los que se celebren con adolescentes que han cumplido 15 años, en concordancia con el Art. 88 del Código de la Niñez y Adolescencia; llegando a la conclusión de que si se emplea a adolescentes que han cumplido la edad antes mencionada, el contrato de trabajo será obligatorio, caso contrario, según el Art. 65 del Código de la Niñez y Adolescencia, los

contratos celebrados con menores de 15 años serán nulos, sin que por ello libere al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.

Para efectos del registro del contrato de trabajo de servicio doméstico se consideran los plazos comunes a todo contrato, es decir, en todos los casos en que el contrato individual de trabajo deba celebrarse por escrito, también deberá registrarse dentro de los 30 días siguientes a su celebración, en la Inspección de Trabajo del lugar en que el trabajador preste sus servicios. Si en el lugar no hubiere inspector, se registrará ante un juez de trabajo. La falta de registro en la Inspección de Trabajo se sanciona con una multa por cada mes de atraso, para el caso de los contratos con adolescentes, se observará lo que determina el Art. 88 del Código de la Niñez y Adolescencia que estipula "El contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción.

El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por si mismo dicho registro. A falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.

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

Elementos del contrato de servicio doméstico.

Los elementos esenciales comunes a todos los contratos de trabajo son:

- a) El acuerdo de las partes;

- b) La prestación por parte del trabajador de servicios lícitos (es decir no prohibidos por la ley) y personales (en forma personal);
- c) La relación de dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador. Esto significa que el empleador determinará el horario, lugar de trabajo, forma en que éste se debe realizar;
- d) El pago de una remuneración, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito.

La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales, por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante, o en último caso, se determinará por la costumbre. Si el contrato reúne estos elementos será de trabajo, aun cuando las partes hubieren adoptado otra denominación. Siendo ésta una materia en que la ley quiere especialmente proteger al trabajador, lo importante es la realidad de la relación laboral, antes que las formalidades externas que pudieron o no haberse seguido.

En los contratos de servicio doméstico, se hace un mal uso del tercer elemento, esto es la relación de dependencia, con el cual el empleador comete constantes inobservancias y abuso de la relación laboral, la cual debería ser legislada, no existe labores determinadas en el Código del Trabajo acerca de los labores inherentes al servicio doméstico, están sometidos a ordenes de su patrono, sin horario determinado, sin el reconocer las horas extraordinarias y suplementarias, por tratarse de una jornada especial de mayor duración, lo cual no tiene asidero legal ya que el Art. 58 del Código del Trabajo, en lo referente al reconocimiento de éstas jornadas y para efectos de su remuneración, establece que por tratarse de funciones de confianza y dirección, no se las pagará con el recargo determinado por la ley en donde se incluyen exclusivamente a los agentes viajeros, de seguro, de comercio como vendedores y compradores y el de los guardianes y porteros, excluyendo a las

domésticas, es por ello que basado en la norma legal anteriormente analizada, se debería reconocer a las trabajadoras domésticas las horas que excedan de la jornada ordinaria, con sus respectivos recargos.

Para evitar éstos atropellos es necesario que se incluya en el Art. 19, el contrato de servicio doméstico, ya que por mandato legal, éstos contratos deberían ser celebrados obligatoriamente por escrito, y por tratarse de un contrato especial de trabajo, sus requisitos tanto de fondo como de forma, deberían contener cláusulas más específicas, determinando bases legales con el cual se regirá dicho contrato; a más de ello en el objeto las labores concretas que deberán realizar las domésticas, su remuneración, el plazo, sus derechos a alimentación, albergue, educación, subsistencia y jubilación de acuerdo con la ley que tienen derecho conforme lo determinan los Arts. 268 y 270 del Código del Trabajo.

La precariedad en el servicio doméstico.

Tradicionalmente se ha identificado el fenómeno de la precariedad laboral estrictamente con la temporalidad o eventualidad del empleo. No obstante, diversas investigaciones han mostrado la pertinencia de ampliar el concepto para incluir otras formas de empleo, como el trabajo a domicilio o el que se realiza por cuenta propia, el trabajo irregular en la economía sumergida y el trabajo a tiempo parcial. Esta ampliación se hace desde la convicción de que estas formas de empleo son a menudo tan precarias, en el sentido de inseguras e inestables, como lo es el trabajo temporal.

Al hablar de precariedad no sólo se analiza las condiciones de empleo (la temporalidad del vínculo laboral), sino también las condiciones de trabajo y salariales. En este sentido, lo que definiría la precariedad de una situación laboral sería el deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo. El empleo precario se caracterizaría así por menores salarios, peores condiciones

de trabajo y mayor posibilidad de prácticas abusivas por parte de las empresas o de quien requiere el trabajo. De forma más amplia todavía se ha hablado de precariedad social cuando la gente tiene un tipo de empleo que no le permite consolidar una posición o un nivel de vida, una profesión, una estabilidad que permita planificar el futuro. Desde este punto de vista, la precariedad laboral se asocia con situaciones laborales que no proporcionan a la persona trabajadora un nivel de bienestar y seguridad actual y futuro adecuado. Algo que también está implícito en la semántica del concepto, ya que la siguiente definición que aporta el Diccionario de la Real Academia para el término precario es "que no posee los medios o recursos suficientes".

Recogiendo estas aportaciones, un concepto profundo de precariedad laboral debe hacer énfasis en la vulnerabilidad e inseguridad social y económica que supone para el trabajador o trabajadora su trayectoria profesional, en concreto el hecho de ocupar determinados empleos. El elemento que define la precariedad es la falta de control y autonomía de los trabajadores y trabajadoras para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia. No es una perspectiva simplemente individual, sino que refleja un problema de acusada asimetría en las relaciones de poder que definen el marco de las relaciones laborales. La precarización adquiere así, en términos clásicos, un sentido de vulnerabilidad del trabajo frente al capital.

Esta concepción de la precariedad laboral necesita una mayor concreción para ser más operativa. Para ello, podemos diferenciar una serie de dimensiones de precariedad y explicitar cómo estas contribuyen a generar incertidumbre, vulnerabilidad y falta de control de los trabajadores y trabajadoras sobre su trayectoria laboral y social. El punto de referencia para hablar de precariedad es la «forma estándar de empleo» (trabajo asalariado de duración indefinida a tiempo completo) y los derechos de seguridad asociados progresivamente a

dicha forma de empleo. Dicha seguridad se despliega en diversos ámbitos de la relación de empleo: en el mercado de trabajo pleno (empleo y paro coyuntural), en el empleo (estabilidad del empleo y protección frente al despido), en el puesto de trabajo (normas sobre condiciones de trabajo y jornada), en los ingresos y en la protección social. Se pueden destacar cuatro de estas dimensiones: la inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral el empleador o con la empresa, la insuficiencia de los ingresos salariales, la degradación de la situación de trabajo y la reducción de la protección social.

La primera dimensión de la precariedad es la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que aparece asociada a dos situaciones diferentes. Por una parte los empleos temporales o eventuales, en cualquiera de sus formas (contratos de duración determinada, contratos formativos o a través de empresas de trabajo temporal), permiten una elevada incertidumbre sobre el futuro laboral para el trabajador o trabajadora. Cuando finaliza el contrato puede haber una conversión en fijo, con un contrato de duración indefinida, o bien una renovación del contrato temporal por un tiempo o bien la no renovación, en función de los intereses del patrono o de la empresa. La eventualidad permanente y los períodos de paro recurrente combinados con empleos temporales consolidan verdaderas trayectorias laborales precarias marcadas por la discontinuidad laboral y la inseguridad frente al futuro. Habitualmente esta característica de precariedad de los empleos temporales se traduce en una vulnerabilidad en la relación del trabajador o trabajadora con el patrono o la empresa que le lleva a aceptar una degradación de sus condiciones de trabajo y salariales intentando garantizar su continuidad laboral. Pero la inseguridad sobre la continuidad de la relación de empleo también caracteriza las situaciones de empleo clandestino y el trabajo a domicilio (frecuentemente ilegal). En efecto, la inexistencia de un contrato de trabajo legal se traduce en una elevada inseguridad respecto del futuro: la continuidad de la voluntad del empleador o empleadora.

Desde este punto de vista, el empleo clandestino tiene rasgos comunes en cuanto a condiciones laborales con el trabajo temporal, más allá de su característica de ilegalidad. En un sentido parecido, la inseguridad laboral se asocia a las formas de empleo por cuenta propia caracterizadas por una elevada dependencia real del patrono o empresa. Se trata de "falsos/as autónomos/as" con una relación laboral formalmente mercantil pero asalariada de hecho, con un empleador o empleadora. Esta situación se produce frecuentemente cuando una empresa subcontrata tareas propias a trabajadores o trabajadora autónomas, como ocurre en la construcción o en servicios auxiliares. La dependencia real del trabajador o trabajadora se traduce en una importante inseguridad de la relación de empleo sin la protección de la legislación laboral o la negociación colectiva; es una precariedad no manifiesta pero sí encubierta.

Por último, la inseguridad como dimensión de precariedad aparece también en relaciones laborales estándar (empleo asalariado fijo a jornada completa) en las cuales existe una incertidumbre real sobre la continuidad del empleo, derivada de la fragilidad de la actividad productiva realizada o de la empresa donde se trabaja. Se trata de una precariedad de hecho, aunque no de derecho ya que el contrato es de duración indefinida.

En cualquier caso, se trate de empleos temporales, falsos/as autónomos/as, trabajo clandestino o empleos frágiles amenazados por un elevado riesgo de pérdida del puesto de trabajo, la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral es una dimensión de precariedad en la medida que dificulta el control del trabajador o trabajadora respecto a su futuro laboral y social que aumenta su vulnerabilidad en la relación con el patrono. Hablamos de situaciones en las cuales "no sólo existe incertidumbre real acerca del futuro, sino que, además esta es potencialmente peligrosa". Esto excluye empleos que son de naturaleza insegura pero que se pueden considerar satisfactorios utilizando otros criterios

como la remuneración, el reconocimiento social o las condiciones de realización.

La segunda dimensión de precariedad es la insuficiencia de los ingresos salariales, ya que la retribución del trabajo determina en buena medida el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador y trabajadora. La insuficiencia de rentas en su cuantía o en su garantía al largo del tiempo es una dimensión de precariedad, sobre todo si va asociada a la pobreza y a una inserción social insegura, ya que aumenta la vulnerabilidad del trabajador o trabajadora y le dificulta planificar y desarrollar su futuro según los niveles y formas de vida socialmente aceptadas. Esta forma de precariedad se asocia a empleos que suponen una inserción débil en el mercado de trabajo, que no permiten vivir de forma autónoma ni incluso reconocer como "persona trabajadora" a quien los ocupa. Así ocurre con buena parte del empleo a tiempo parcial y los trabajos ocasionales, que se traducen en situaciones de dependencia social o familiar del trabajador o trabajadora. También se debe incluir en esta dimensión de la precariedad la discriminación salarial de determinados trabajadores y trabajadoras, relacionada frecuentemente con una situación de vulnerabilidad del trabajador o trabajadora que permite a las empresas desarrollar políticas salariales discrecionales y diferenciadas.

La tercera dimensión de precariedad relevante es la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, asociada a la existencia de condiciones de trabajo inferiores a los estándares y a la falta de control de los trabajadores y trabajadoras sobre estas condiciones. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo históricamente se han dirigido a marcar niveles mínimos en dichas condiciones, reducir la discrecionalidad empresarial en su fijación y homogeneizar las situaciones de trabajo en distintas empresas y sectores.

La degradación de las condiciones de trabajo adopta frecuentemente la forma de discriminación y heterogeneidad de dichas condiciones. Los trabajadores y trabajadoras más vulnerables en otros sentidos se ven también afectados/as por esta discriminación. En el caso de los trabajadores y trabajadoras con una menor estabilidad resulta significativa la mayor incidencia de los accidentes de trabajo, derivada de "un cierto desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo, de la inexperiencia y de la insuficiente acogida en la empresa". En el caso de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial cobra especial significación la disponibilidad del tiempo de trabajo, desaparece el concepto de horas extraordinarias y se multiplican las posibilidades de variar y hacer cortes en la jornada diaria y semanal para ajustar el tiempo de trabajo real al flujo de demanda, siempre en función de los intereses del patrono y con escasa autonomía para el trabajador o trabajadora.

La cuarta y última dimensión de la precariedad es la reducción de la protección social para el trabajador o trabajadora, que tiene dos manifestaciones relevantes ligadas a la desregulación. Primero, la pérdida de importancia y la flexibilización de la legislación que afecta la fijación de las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones laborales, dejando un mayor margen de maniobra a las empresas en estos campos. Segundo, la insuficiencia de la cobertura de los sistemas públicos de protección social-en concreto las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación- aumenta de la incertidumbre y la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras respecto de la lógica del mercado. Los niveles estándar de protección han disminuido en los últimos veinte años con las reformas de los sistemas de seguro de desempleo y jubilación, en un contexto de crisis del Estado del bienestar, a la vez que se han endurecido los requisitos para acceder a ellos de forma particularmente negativa para los trabajadores y trabajadoras temporales y a tiempo parciales.

Esta tendencia se produce en el momento que más necesaria es dicha protección social ante el incremento del paro y de la inestabilidad laboral, que cuestionan la obtención de rentas a través del mercado.

Recapitulando se pueden concretar cuatro dimensiones en la precariedad laboral: incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral (propia de los empleos temporales, el trabajo clandestino, los falsos/as autónomos/as y los empleos frágiles), la degradación de la situación de trabajo (referida a las condiciones de trabajo y a su control por los trabajadores y trabajadoras), la insuficiencia y incertidumbre de los ingresos salariales y la reducción de la protección social. El proceso de precarización ha registrado todas estas dimensiones, que han degradado los niveles de seguridad que suponía previamente y de forma general para los trabajadores y trabajadoras la relación estándar de empleo. Así, entre otras tendencias precarizadoras, se mantienen tasas elevadas de desempleo, se han reducido las posibilidades de acceder a empleos estables, se han extendido las formas de empleo inseguras, irregulares y a tiempo parciales, se ha acentuado la desigualdad de renta entre familias y ha crecido el riesgo de pobreza.

Esto permite analizar el grado y forma de precariedad que afecta a todas las formas de empleo, no sólo a las que a priori se entiende que son precarias. No existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo. De hecho, el proceso precarizador se ha caracterizado por una reducción de la protección legal de la estabilidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras (fijos y temporales) y de sus diversos derechos de seguridad, por un crecimiento de las formas atípicas de empleo acompañada de destrucción de empleos estándar y por una presión sobre las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Esta tendencia precarizadora general convive, no obstante, con una creciente diversificación y heterogeneidad de los estatutos jurídicos, laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras y, especialmente del empleo de hogar, que dispone de un régimen jurídico especial.

CAPITULO II

TRABAJO DOMÉSTICO Y DERECHOS LABORALES.

Trabajo doméstico y dignidad.

En la mayoría de los países coexisten las formas tradicionales del servicio doméstico caracterizadas por el trabajo de planta y realizado por mujeres no tan jóvenes, con hijos, a veces cabeza de familia.

Cómo influye en cada país el proceso de transformación del servicio doméstico y demostrar cómo se retroalimenta la dinámica actual de dicho sector, basada en la dependencia centro-periferia y sistema reproductivo.

Pese a las características específicas de cada zona, el servicio doméstico continúa teniendo un gran peso. El sector doméstico se encuentra cimentado en dinámica de desigualdad de nuestra actual sociedad.

Trabajo doméstico y clases sociales.

La historia del servicio doméstico en América Latina ha sido la historia de cómo las clases dominantes han controlado a las clases populares.

La presencia de una trabajadora de hogar supuestamente "inferior" y la demostración de su inferioridad, permite justificar la explotación que practica el empleador, el refuerzo de su ego, su identidad de clase y raza.

Cuando a la trabajadora se le denomina "muchacha"] lo que se está haciendo es infantilizarla, además, el hecho de dar regalos o ropas usadas afirma la inferioridad de la trabajadora.

El trabajo doméstico como atentado al derecho individual.

Disposiciones Especiales de la modalidad del trabajo doméstico.

Modalidad de Contratar en el Servicio Doméstico

Los criterios en este tipo de contrato en las diversas legislaciones, van desde aquellas en las que se ha intentado dar una definición, hasta aquellas que solo la califican en un grado de la prestación de servicios o le incluyen como una clase de oficio en sí.

Siendo el denominador común de los regímenes el de imprimirle un carácter especial; es así que países latinoamericanos como Venezuela, Perú, Chile, Bolivia y Ecuador, lo utilizan dentro de la legislación el término 'Empleado Doméstico', y definen al servicio "como la actividad realizada por las personas que dedican en una forma continua y en beneficio de un solo patrono, al trabajo propio de los servicios de un hogar".⁴

Mientras que la legislación de Brasil da el nombre de trabajadoras domésticas a las personas que cualquiera sea su profesión u oficio, presten servicios en casas particulares o en beneficio de otra, mediante remuneración La República de Argentina, otorgó naturaleza especial al contrato doméstico, con la excepción de personas cuyos servicios fuesen utilizados con el ánimo de lucro.

Ahora bien, dentro de la legislación ecuatoriana, la regulación jurídica y clasificación respecto de los contratos de trabajo para los trabajadores, se encuentra tipificada dentro del Código del Trabajo en su Art 11, por lo que, estudiado el cuerpo legal en mención, se denota que no se encuentra inmerso el Contrato para el Servicio Doméstico, no obstante, encontramos que en el literal c) y literal g), se podrían acoplar las trabajadoras domésticas, puesto que según el Art 264 del Código del Trabajo se manifiesta El servicio Doméstico

⁴ GRONDA Ramírez, Servicio Doméstico-Los Contratos Especiales Típicos.

puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año.

Se observará, los primeros quince días de servicio, ya que se trata del período de prueba, tiempo en el cual cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato, previo aviso de 3 días, pagándole al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Analizado lo anterior, se destaca que para que una trabajadora del servicio doméstico preste sus servicios, es importante y obligatoria la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo fijo, puesto que es aquel donde las partes determinan el tiempo de duración del mismo, siendo así, su duración de un año.

Más sucede, que respecto de la estabilidad mínima de Acuerdo al Art. 14 del Código del Trabajo, en el inciso segundo se encuentra las excepciones a ciertos tipos de contratos encontrándose el de los servicios domésticos, resultando evidente la desigualdad existente, ya que pese a reunir las características determinadas de una labor o actividad permanente, resulte discriminatorio que a las domésticas se les excluya de aquellos trabajadores que si pueden adquirir estabilidad laboral.

Pese a la obligatoriedad legal de contratar los servicios de una empleada doméstica y suscribir un contrato de trabajo sea de jornada completa o jornada parcial permanente, así como su consecuente afiliación al Seguro Social desde el primer día de trabajo, la realidad social es contraria a lo que manda la Ley, puesto que se evidencia la violación del cumplimiento de los mandatos, ya que quienes están laborando bajo la figura doméstica, se encuentran manteniendo una relación de trabajo con sus empleadores en casas de familias, únicamente por pedido y acuerdo verbal entre las partes, y por consiguiente el abuso en cuanto al cumplimiento de las jornadas de trabajo, el tipo de actividades que desarrollan, no ser beneficiarias de los días de descanso menos aún de

vacaciones remuneradas, lo que coadyuva a que se violenten los derechos constitucionales que éstas personas tienen derecho.

Así mismo, se evidencia que en el medio, las empleadoras en su mayor porcentaje pertenecen a la clase social media-baja, quienes requieren de los servicios de una doméstica, para que los ayuden en casa, con las tareas del hogar, la responsabilidad del cuidado y atención a los niños y niñas, personas enfermas, discapacitadas, garantizando que los otros trabajos sean posibles ya que ellos se ocupan de una labor exterior para el sustento familiar; más aún, cuando cada día la relación afectiva del hogar va disminuyendo, debido a la necesidad de que los dos miembros principales de la casa salen en búsqueda de empleo para su subsistencia, es decir, el requerimiento de contar con una doméstica que los ayude, no corresponde a un lujo, sino por el contrario a una necesidad imperante del entorno.

Bajo esa premisa, se denota que con mayor énfasis, se hace caso omiso a las disposiciones legales, configurándose así la violación de los derechos que tiene una doméstica, así como también, debido a la inexistencia de instrumentos y formalidades legales, entre empleador y trabajador dicha doméstica, en cualquier momento abandona su trabajo, sin previo aviso, donde también se afecta a la parte empleadora, más aún cuando su convivencia lo hace con los miembros de una familia, siendo en ciertos casos los hijos menores de edad los más susceptibles a la ausencia evidentemente por los lazos afectivos que estas personas llegan a constituir en casa.

Valores económicos que deben recibir una trabajadora doméstica

- ✓ Un sueldo o remuneración que no podrá ser menor al salario básico unificado vigente que es USD 292,00 dólares mensuales, menos el 9,35% de aporte del IESS. es decir USD 264,698

- ✓ Décimo tercera remuneración (se paga hasta el 24 de diciembre), corresponde todo lo ganado en el año dividido para 12 meses
- ✓ Décimo cuarta remuneración (se paga hasta el 15 de marzo en la Costa y el 15 de agosto en la Sierra), corresponde USD. 292,00 para el año 2012.
- ✓ Fondos de Reserva, derecho a partir del segundo año de trabajo.
- ✓ Vacaciones, 15 días de descanso anual.

Trabajo de los Menores de Edad

El Art. 21 del Código Civil señala que Llámese infante o niño al que no ha cumplido siete años, impúber, al que no ha cumplido catorce años y la mujer que no ha cumplido doce, adulto, el que ha dejado de ser impúber mayor de edad o simplemente mayor el que ha cumplido dieciocho años; y menor de edad o simplemente menor, el que no ha llegado a cumplirlos.

El Código de la Niñez y Adolescencia así mismo señala que la protección del Estado, en cuanto se refiere a menores y a todo individuo debe ser desde su nacimiento hasta la edad de dieciocho años, por lo que, los sujetos que han cumplido dieciocho años tienen plena capacidad inclusive para ser sujetos activos de un delito.

El Art 35 del Código de Trabajo dice lo siguiente "Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración

Si consideramos lo anteriormente señalado, diremos que los individuos que han cumplido los dieciocho años tienen la capacidad legal para suscribir los contratos de trabajo, tal y como lo estipula el Código de Trabajo; más aún el Código de la Niñez y Adolescencia en su Art. 32 manifiesta que "Se fija en 15

años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico. En muchos de estos casos los menores de edad según la escala del Código Civil, han venido prestando sus servicios en calidad de trabajadores, sin la previa autorización del Ministerio de trabajo, siendo explotados terriblemente y con un trato de lo más cruel, en donde no se han tomado las medidas necesarias con el fin de terminar con la explotación laboral.

El Art. 134 del Código de Trabajo dice "Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los menores de quince años, con excepción de lo dispuesto en los capítulos "Del servicio doméstico" y "De los aprendices".

Por tanto, el empleador está obligado a obtener del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia la autorización escrita que le faculte ocupar los servicios del menor de quince años y mayor de catorce. Si no lo hiciere, quien represente al menor, cualquiera que fuere la edad de éste, podrá reclamar la remuneración íntegra que corresponda a un trabajador mayor de edad, por similares servicios, si la asignada hubiere sido inferior.

Así, se encuentra además que en el Art 84 del Código de la Niñez y Adolescencia "Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días de la semana.

Contrario, a estas disposiciones legales, en muchos casos se encuentra que en ciertas casas de familia laboran menores de edad, sin encontrarse registrados en la Inspectoría del Trabajo, menos diremos que se cumplen con lo establecido en el artículo antes señalados con lo concerniente al horario de trabajo, dejando como evidencia la violación a los derechos que se encuentran estipulados tanto en el Código de la Niñez y Adolescencia y Código de Trabajo.

El despido intempestivo como forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo dentro de la legislación ecuatoriana.

La estabilidad en el trabajo es un derecho que debería estar amparado dentro del contrato de trabajo, estipulado por las partes así como del Código de Trabajo, es decir que la parte trabajadora no pueda ser removida de su puesto de trabajo sino exclusivamente por una causa legal; pero más sucede que es totalmente lo contrario, dándose por terminada la relación laboral de manera unilateral, abrupta e ilegal. Legalmente el contrato de trabajo puede terminar por las siguientes causas Por las causas legalmente previstas en el contrato, por mutuo acuerdo de las partes, por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato, por la muerte o incapacidad del patrono o trabajador, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, por causa imputable a\ empleador mediante visto bueno, por causa imputable al trabajador, mediante visto bueno, por desahucio, no obstante existe una figura jurídica como es el Despido Intempestivo, que es la terminación abrupta de una relación laboral, de manera unilateral sin previa notificación sea por Desahucio o Visto Bueno Extinción del contrato de trabajo que tiene que ser indemnizado según la escala que lo establece el Código de Trabajo, y de conformidad con la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.

En el caso de que el empleador despidiere intempestivamente a un trabajador antes de que este completare el año de trabajo, esto es para los contratos a plazo fijo, este pagará el 50% de la remuneración que faltare para que se cumpla el tiempo de duración estipulado en el contrato.

Por tanto la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por

otro facultativo; y, en el caso de que una mujer embarazada sea despedida intempestivamente esta recibirá una indemnización equivalente a un año de trabajo.

Que debe entenderse por Despido Intempestivo

Esta institución del derecho del trabajo no presenta mayores dificultades, a los comentaristas del derecho en cuanto a su conceptualización, pero son de gran importancia e interés la cantidad y la variedad de consecuencias y efectos de todo orden que produce como factor de terminación abrupta o repentina de la relación de trabajo, hecho este que trata de ser neutralizado por los diferentes ordenamientos jurídicos que buscan proteger de una u otra forma a la parte más débil que es el trabajador una vez que el despido se ha producido. Es importante señalar que no toda terminación de una relación laboral por parte del empleador constituye un despido intempestivo, ya que el trabajador puede incurrir en graves faltas, que facultan al empleador dar por terminado el contrato, aunque debe tenerse en cuenta que en ciertos casos es necesario observar los procedimientos establecidos en la propia ley, como en este caso, obtener el respectivo Visto Bueno del Inspector del trabajo para que de esta manera se dé por terminada la relación laboral sin incurrir en ilegalidad alguna.

El Código Laboral vigente no define al despido intempestivo, se refiere a él, en lo relacionado a las indemnizaciones que se deben al trabajador por este concepto; en vista de esto es necesario acudir al campo doctrinal y tomar de las elaboraciones de varios autores los rasgos más interesantes para el estudio acerca de la terminación irracional del contrato de trabajo.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia universales, entienden como despido intempestivo, todo licenciamiento abuso e injusto de un trabajador por parte del patrono.⁵

Podría entonces entenderse al despido intempestivo como el acto unilateral, por medio del cual el empleador, sin causa justa imputable al trabajador o sea cumplir los procedimientos legales establecidos para el caso, de dar por terminado el contrato de trabajo existente entre ellos y priva al trabajador de su empleo, con lo cual nace a favor de éste el derecho a reclamar contenciosamente las indemnizaciones que la ley prevé.

Dentro de esta investigación es preciso tener ciertas consideraciones

- a. Que previo al despido debe existir un contrato de trabajo
- b. El despido debe ser ejercido únicamente por el empleador
- c. Que con el despido intempestivo termina toda relación laboral entre trabajador y empleador
- d. Que en el caso de que exista el cambio de ocupación de un trabajador, sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique disminución de remuneración o categoría.
- e. El despido intempestivo debe provenir de un acto del empleador en virtud del cual hace saber al trabajador la voluntad de aquel de dar por terminado el contrato que los une, aunque no debe perderse de vista que el despido casi nunca ocurre de una manera formal, sino por el contrario, & empleador tiene a su alcance una serie de mecanismos para despedir al trabajador violándose las normas que se encuentran escritas en la ley.

Por tanto el Despido Intempestivo es una ruptura violenta de la relación obrero patronal, donde el empleador sin mediar una causa legal, da por terminada la relación laboral y por ende el contrato de trabajo

⁵VALENCIA, Haro Hugo, **LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL TRABAJO** (Editorial Universitaria), Quito-Ecuador 1979 Pag.282

El despido intempestivo implica la terminación de la relación jurídica que une a las partes sin que se observen los procedimientos legales para el efecto, como son el visto bueno, desahucio y sin que haya acuerdo de la partes, conclusión de la obra o servicio y vencimiento del plazo estipulado.

Existen algunas formas de despido intempestivo en que la parte empleadora opera dentro de una relación laboral, algunas de ellas son las siguientes:

- a. La expulsión al trabajador del lugar de trabajo mediante hecho o palabras que pongan fin al contrato de trabajo.
- b. Arrojar fuera de su trabajo al empleado manifestando que no se lo necesita más.
- c. Poner llave al puesto de trabajo, impidiéndole de esta manera laborar normalmente en su puesto de trabajo.
- d. Reemplazar al trabajador por medio de otra persona
- e. Suspensión en su trabajo de forma legal e injusta,
- f. Falta de pago de su remuneración o la disminución del mismo.
- g. El cambio de ocupación, distinta a la estipulada en el contrato del consentimiento del trabajador.
- h. Agradecer por los servicios prestados, sin haber previamente la aceptación,
- i. Privar al trabajador de los materiales necesarios e indispensables para ejecución de sus labores dianas de trabajo
- j. Cierre malicioso del negocio o establecimiento en el que preste sus servicios la parte trabajadora.
- k. Y toda otra forma, acto por parte del empleador que demuestre discriminación y que se demuestre el despido intempestivo.

De estas y otras consideraciones nace la inspiración de la Ley de reparar perjuicios que se causan por el despido intempestivo y para ello se han previsto las indemnizaciones de tipo económico que buscan auxiliar mientras carece

empleo al trabajador y además, de algún modo resarcirle el daño causado injustificado.

El despido intempestivo "Es privar de ocupación, empleo, actividad, o trabajo. En derecho laboral, se entiende por despido. La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada un lateralmente por el patrono o empresario.

Sin lugar a dudas el despido intempestivo acarrea consigo una violenta cesación del trabajador en sus actividades La legislación laboral se basa en principios constitucionales, inspirados por el derecho social y entiende que la parte obrera encarna la más débil de la relación pues, por lo general, no tiene en sus manos los bienes de capital, bienes inmuebles ni dinero que le permitan emprender en una actividad propia, si no que por el contrario en la casi totalidad de situaciones, no posee más que su fuerza de trabajo, la misma que la ofrece a otra persona, que si tiene aquellos bienes de los que el carece, para a cambio recibir una remuneración.

Concepto

"Despido Intempestivo consiste en la terminación brusca, esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones que varía según los diferentes casos que se produzcan".

"El Despido intempestivo, es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que implica la ruptura violenta de un contrato de trabajo y que sude el efecto jurídico de dar por terminadas las relaciones laborales con un trabajador, sin que medie motivación alguna de su parte."⁶

⁶ CABANELLAS Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental Editonalheliasts, Buenos Aires. op.crt. Argenlma1990.

"Es la forma unilateral empleada por la parte patronal para dar termino a una relación de trabajo existente con una persona, utilizando un método ilegítimo que demuestre tal determinación, con las consiguientes responsabilidades económicas para el patrono.

Efectos del Despido Intempestivo, dentro de la Legislación Ecuatoriana

El despido intempestivo ocasiona la ruptura violenta del contrato de trabajo, de una manera abrupta, sin consideración alguna hacia el trabajador, ocasionándose el desempleo en nuestro país, no tomándose las medidas necesarias, que permitan controlar el exceso de despidos en el territorio ecuatoriano, dejando sin el alcance a las necesidades básicas de alimentación, educación, salud a la familia de un trabajador despedido sin causa justa y por el mero consentimiento unilateral del empleador, de su decisión de dar por terminada la relación laboral.

"ANDRADE, Ochoa Guillermo, Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador, Editorial Jurídica, Azuay-Ecuador 2007. Pag.251
"CHAVEZ, Salazar Mano, El Despido Intempestivo, Segunda Edición Quito-Ecuador 2007. Pag.103.

CAPITULO III

EL TRABAJO DOMESTICO EN EL ECUADOR

Características esenciales del trabajo doméstico.

LA RELACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

Servicio doméstico

El Código de Trabajo en su Art 262 nos manifiesta acerca de este tema de mucha importancia, y dice: "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.

No pertenecen en cambio, a esta modalidad, los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, bares, restaurantes, hospitales o establecimientos similares.

Los trabajadores del servicio doméstico están sujetos a las disposiciones generales del Código del Trabajo, excepto las reglas específicas que la ley ha establecido respecto a ellos.

La duración del contrato de trabajo doméstico puede ser establecida libremente, pero no podrá ser mayor de un año; aunque con atomización de un Juez de Trabajo puede llegar a un máximo de tres años Sin embargo el contrato puede renovarse por voluntad de las partes, cuantas veces estas lo desearan. En estos contratos para el servicio doméstico, el período de prueba

será de 15 días, durante el cual, cualquiera de las partes puede dalo por terminado previo aviso de tres días.

En todo caso debe señalarse que en estos contratos no rige la estabilidad mínima de un año que es la regla general de la relación laboral Por lo tanto estos contratos pueden terminar mediante el desahucio.

En caso de desahucio, el empleador deberá dar al trabajador una licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

Con respecto de las vacaciones los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho de un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Igualmente tiene derecho a quince días de vacaciones, con remuneración íntegra una vez que hayan completado un año de servicio sin interrupción para una misma persona o familia.

Garantías jurídicas para la madre trabajadora

La Mujer embarazada y sus consecuencias

El Código del Trabajo prohíbe de una manera expresa el que la mujer trabaje en industrias o tareas que sean consideradas insalubres o peligrosas. Entre ellas, la destilación o fabricación de alcoholes y licores, elaboración de explosivos o sustancias inflamables, talla y pulimento de vidrio, carga o descarga de navíos, trabajos subterráneos o en canteras, transporte de materiales incandescentes y, en general, trabajos que constituyan un grave peligro para el desarrollo físico de la mujer La inspección de trabajo informará a la Dirección General sobre los trabajos e industrias que deban considerarse en tal situación.

El Art. 11 en su numeral 1, literal a, de la Convención sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer" manifiesta:

El Art. 11 Derecho al Trabajo Numeral 1 "Los Estados Partes adoptaron todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular"

Derecho al Trabajo como derecho inalienable de todo ser humano

La mujer que estuviere prestando sus servicios lícitos y personales, ya sea para una persona jurídica o una persona natural, estando embarazada, la parte empleadora tendrá la obligación de darle descanso especial que es el de dos semanas antes y diez semanas después del parto, periodo en el cual, la parte empleadora o patrono pagara el 25% de la remuneración y el IESS el 75% restante.

Una mujer que se encuentra en estado de embarazo, no podrá ser despedida intempestivamente, y en caso de suceder aquello, la parte empleadora, cancelará como despido intempestivo, una indemnización equivalente a un año de remuneración, tal y como lo establece el Art. 154, inciso 3 y 4 del Código de Trabajo que dice:

Inciso 3. "La mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo".

Inciso 4 "En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el Inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981 al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten"

La protección de la maternidad, es uno de los principales aspectos en cuanto se refiere a la mujer trabajadora, la que por su naturaleza femenina, en cierto sentido se la considera el sexo flébil, cuando está en estado de gravidez, la futura madre que trabaja para una casa de familia, se le debe otorgar una protección igualitaria, pero en especial esta eventualidad debe ser objeto de medidas protectoras tanto para la madre doméstica cuanto para su hijo recién nacido.

De conformidad con lo que establece el Art 43 de la Constitución de la República del Ecuador, se garantiza a las mujeres embarazadas y en período de lactancia a los siguientes derechos:

- a.** No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral,
- b.** La gratuidad de los servicios de salud materna.
- c.** La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
- d.** Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia

Así como lo que estipula el Art. 153 del Código de Trabajo, en donde señala que "No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del

embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá remplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas.⁷

Analizando este artículo, encontramos algunos puntos importantes que a continuación se destacan:

1. Licencia por Maternidad, antes y después del parto, la mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas de descanso obligatorio remuneradas; es un beneficio que la ley laboral ha reconocido a la mujer que t'ha dado a luz; y pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más
2. Servicio de maternidad, la mujer trabajadora tiene derecho a la prestación en especie y otra indemnización, por lo que fijará la autoridad competente, que en este caso es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
3. Facilidades durante la lactancia, las madres que se reincorporen a su trabajo tienen derecho a dos horas dianas para alimentar a su hijo, es decir con un hora no especial de 6 horas dianas por motivo de lactancia
4. Garantía de empleo, la trabajadora no podrá ser despedida bajo ningún pretexto, su ausencia no constituye razón legal, más un lapso prudencial por enfermedad derivada por parto.
5. Sin embargo, si ocurriera incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o al parto, el Servicio Doméstico se encuentra exento, de acuerdo al inciso segundo del Art 154 del Código del Trabajo

Como lo mencioné anteriormente, la madre goza de estabilidad laboral durante el embarazo y durante las doce semanas de licencia, se denota que esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, ya que una vez que se reincorpore a sus labores

⁷Código del Trabajo Ecuatoriano, op.ctr.2005

podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador

Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando ni el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado. Por lo tanto, la mujer que esté segura de su estado, deberá inmediatamente acercarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que un facultativo avale su estado mediante un certificado y pueda comunicar a su empleador de este particular para de esta manera poder gozar de todos los derechos que le asisten.

Garantía del Trabajo en la Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue celebrada el 10 de diciembre de 1948, encontrándose los trabajadores ecuatorianos amparados por los Derechos Humanos, normas que señalo a continuación.

Art. 4 Nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre. la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Por tanto, como reza este artículo, ningún trabajador prestará sus servicios ni servidumbres en calidad de esclavo, sin embargo sucede que, con vanas empleadas domésticas que prestan sus servicios, son sometidas a atropellos, abusos, maltratos físicos y psicológicos, precarizando así su situación laboral.

En el **Art. 23** manifiesta, que toda persona tiene derecho al trabajo, libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho a trabajar sin discriminación alguna, igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será contemplada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social.

De lo descrito se desprende la principal problemática de las trabajadoras domésticas, puesto que son mal retribuidas por sus patronos, lo que es totalmente ilegal, toda vez que se violentan disposiciones constitucionales y legales relacionadas con el verdadero tratamiento que deben recibir las trabajadoras.

Art. 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas. Sin embargo en el Ecuador se viola estipulaciones como ésta, resulta muy evidente que las trabajadoras laboran en jornadas extraordinarias y hasta suplementarias y casi nunca gozan de descansos y peor aún de vacaciones remuneradas.

Garantías laborales para los trabajadores en general.

Partiendo de la disposición Constitucional que establece el Artículo 33 que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, podemos determinar que las garantías laborales los trabajadores ecuatorianos nace desde la misma norma constitucional, cuando la norma legal prescribe que el estado garantiza el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades de trabajo previstas en la ley y reconociendo también que la relación laboral será bilateral y directa, prohibiendo toda forma de precarización reconociendo que la remuneración será justa, buscando la consecución de un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia.

De lo manifestado anteriormente, diremos entonces que la principal garantía que tiene un trabajador ecuatoriano es precisamente el hecho de tener un trabajo estable, del cual se derivan una serie de derechos y obligaciones bilaterales entre empleador y trabajador que han sido recogidas en el derecho positivo y constituyen normas jurídicas contenidas en el código de trabajo vigente.

Si hemos dicho ya que la principal garantía del trabajador es precisamente la de obtener y conservar un trabajo, de esta se deriva la siguiente garantía que es la de percibir una remuneración, la cual tiene que ser justa, equitativa, basada en el principio jurídico de que a igual trabajo corresponde igual remuneración, teniendo en cuenta la capacitación y especialización en el trabajo y cumpliendo con las garantías propias de la remuneración debiendo ser pagadas por quincenas, por mensualidades por día o por semana según el tipo de contrato de que se trate.

Una garantía fundamental del trabajador ecuatoriano es el contar con un ambiente de trabajo sano, adecuado, acorde a las condiciones de ser humano, y en aquellas labores peligrosas e insalubres, a contar con las medidas

oportunas de seguridad y salud industrial para garantizar un adecuado ambiente de trabajo laboral lo cual se verifica inclusive en el trato que diariamente debe darse al trabajador.

Otra garantía laboral muy importante es el derecho que tiene el trabajador de recibir anualmente en forma gratuita un vestido adecuado para el trabajo, lo que comúnmente se conoce como la entrega de ropa de trabajo que debe ser adecuada a la labor que realiza diariamente el trabajador es decir que según el caso se les entregará overoles, delantales, ternos jeans, chompas, ponchos de aguas, mandiles, ropa que será acorde a la actividad productiva que este siendo realizada por el trabajador, lo cual se complementa con los equipos de trabajo como guantes, mascarillas, lentes, cascos, botas que ayudaran al trabajador en su protección personal frente a la actividad laboral que está desarrollando.

Una garantía fundamental e importante del trabajador es la afiliación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ésta constituye un derecho irrenunciable y en la actualidad la omisión de este derecho constituye un delito tipificado en el código integral penal que hace poco tiempo fue promulgado; pues es obligación del empleador el afiliar al trabajador en el IESS desde el primer día de trabajo.

La garantía primordial que tiene relación con el derecho al buen vivir establecido en nuestra constitución, es la no discriminación a las personas trabajadoras. En los tiempos actuales existe vigente un programa controlado por la vicepresidencia de la república en coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales de la reinserción laboral de personas con discapacidad lo cual ha permitido que en los últimos años en el Ecuador un gran número de personas con discapacidad hayan accedido a un puesto de trabajo en iguales condiciones que cualquier persona.⁸

⁸Código de Trabajo Ecuatoriano, Art. 50, 51, 269.

Tratamiento especial merece la garantía de cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo que según nuestra legislación es de 8 horas diarias y 40 horas a la semana en un periodo de 5 días considerando a los días sábados y domingos como descanso forzoso, que en el caso de que no se le otorgue estos días, serán compensados por otros dos días, es decir, que el trabajador de los siete días que tiene la semana solo trabaja cinco y si realiza actividad laboral en estos días de descanso se considera como trabajo extraordinario que debe ser pagado con los recargos previstos en la ley. Si bien una de las características generales de la ley es que es de carácter general y obligatoria entonces debe ser aplicada por igual para todos, pero en cuanto a lo que se refiere al descanso forzoso he encontrado una contradicción jurídica entre los artículos 50 y 269 del Código de trabajo, ya que el artículo 50 dispone que las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana y que los sábados y domingos serán de descanso forzoso, en tanto que el artículo 269 del Código de Trabajo dispone que los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio, lo cual es evidentemente contradictorio y es lo que ha motivado el presente trabajo investigativo ya que como complemento a lo dispuesto en el artículo 50 del Código de Trabajo el artículo 51 del mismo código dispone que el descanso al que se refiere el artículo 50 lo gozaran a la vez todos los trabajadores o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores, por lo que existe una evidente contradicción jurídica entre las normas jurídicas antes indicadas.

Garantías laborales para las trabajadoras domésticas.

PRINCIPALES GARANTÍAS LABORALES

Garantías de carácter Social para la Madre Trabajadora del Servicio Doméstico

El Derecho a la Seguridad Social

La Seguridad Social es un derecho humano reconocido en diferentes normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, a satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y a libre desarrollo de su personalidad”.⁹

De igual manera es considerado en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador, los mismos que reconocen que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social, la que cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Adicionalmente también se reconoce que cuando se trate de mujeres, ésta cubrirá la licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto.¹⁰

Ecuador Colombia, Perú, Venezuela, son países que han ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, garantizando el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

Las legislaciones de los países arriba mencionados, concuerdan al señalar que todo trabajador tiene derecho a la seguridad social, garantizándoles la salud y asegurando la protección en contingencias de maternidad, enfermedad,

⁹Declaración Universal de Derechos Humanos. Art 22, 1948

¹⁰Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador: Derecho a la Seguridad Social, Art. 9, 1988

invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales y riesgos laborales, y, respecto al trabajo doméstico se encuentran comprendidos como asegurados obligatorios.

En concreto, las trabajadoras domésticas son consideradas como aseguradas obligatorias en la Seguridad Social, por lo tanto deben poder acceder a los mismos beneficios que las trabajadoras y trabajadores en el régimen general. El problema se centra en las dificultades que se presentan para hacer cumplir las normas aprobadas para este sector, se ha podido establecer que los sistemas y servicios de inspección con que cuentan las autoridades de la Inspectoría del Trabajo, adolecen de los recursos y capacidades necesarias para poder cumplir de manera adecuada sus funciones preventivas y de control.

Todo empleador está en la obligación de afiliar a sus trabajadores, y si el trabajo es por horas, simplemente se debe tomar en cuenta el salario básico, que en el caso de las trabajadoras domésticas es de USD 292,00, y hacer el cálculo proporcional para el número de horas que laboran.

Esa cifra es la base para el cálculo del aporte que debe hacer el IESS, que es del 21.50%, de ese porcentaje, el 9,35% debe cancelar el trabajador y el 11,15% es el aporte patronal

SEGURO SOCIAL

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el año de 1964 amplió por primera vez su cobertura a fin de incluir a los trabajadores y trabajadoras que no prestan sus servicios bajo contrato o nombramiento y que no mantienen una relación laboral estable y permanente abriéndose a artesanos, trabajadores del servicio doméstico, trabajadores de la construcción, y pescadores artesanales.

Mientras que en la década de los 30, se creó el Seguro Social Campesino y la afiliación voluntaria, respondiendo así a la presión de grupos de trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo como al interés del Estado por adaptar la seguridad social a la realidad del mercado laboral ecuatoriano. A la fecha el IESS tiene varios tipos de seguro: El Seguro General, El Seguro Social Campesino, el Artesanal, el Agrícola y los seguros especiales (doméstico, profesional y de la construcción). Los distintos seguros ofrecen a cada grupo específico de beneficiarios diferentes prestaciones y servicios financieros. Sin embargo los trabajadores agrícolas, campesinos y afiliados voluntarios tienen menores derechos en lo relacionado a prestaciones.

Las primeras reformas estatutarias diseñadas por la Comisión interventora de IESS en el año de 1993, en la actualidad vigentes, han afectado sustancialmente a las mujeres afiliadas, siendo éstas:

- Incremento del porcentaje de aportes de la afiliación voluntaria en cuyos grupos se encuentran numerosas amas de casa.
- Supresión del subsidio en dinero para asegurados voluntarios, que se pagaba cuando la persona empleada sufría una enfermedad que le incapacitara para el trabajo.
- Eliminación de la canastilla maternal pagada en dinero, equivalente a un salario mínimo vital.
- Ampliación del tiempo de espera para la concesión de la prestación de maternidad. La reglamentación exigía 6 meses de aportación dentro del año anterior al parto, pero con la reforma, esta prestación solo es concedida a las aseguradas que cumplan 12 meses de aportaciones consecutivas antes del parto.

En la Legislación Ecuatoriana, el empleador está obligado a descontar de la remuneración del trabajador la cantidad correspondiente a los aportes personales de ese trabajador para el IESS, el porcentaje del aporte varía según

la modalidad de trabajo. Por ello es importante establecer cuál es la remuneración del trabajador, que servirá como base de cálculo del porcentaje que corresponda. Formará parte de esta suma el sueldo o salario básico, lo que haya ganado por trabajos suplementarios o extraordinarios, las comisiones u otras formas de participación establecidas en el contrato así como otras retribuciones que tengan el carácter de norma.

No se tomarán en cuenta para estos efectos, las remuneraciones adicionales, como décimo cuarta remuneración, la compensación por transporte, los viáticos y subsistencias y el porcentaje de utilidades.

La Ley N° 2001-55, Ley de Seguridad Social del Ecuador del 13 de noviembre del 2001, considera como principios retores del Seguro General Obligatorio que forma parte a su vez del sistema nacional de seguridad social, que su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Para el caso de las personas que trabajan en el servicio doméstico también se encuentran comprendidos como asegurados obligatorios.¹¹

Destacando así que el empleador está obligado a afiliarse al trabajador en el IESS, como lo determina el Código de Trabajo en su Artículo 42, numeral 31, en lo relacionado a las Obligaciones del Empleador que manifiesta "Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social, y, Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador: "El Derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado....."

¹¹Ley N° 2001-55, Ley de Seguridad Social op. Oc. 2001.

Delito de no afiliar a un trabajador al IESS

El pueblo ecuatoriano mediante Consulta Popular del 7 de mayo del 2011, a la pregunto: "Con la finalidad de evitar la explotación laboral, ¿Está usted de acuerdo que la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de trabajadores en relación de dependencia sea considerada delito?", se manifiesta de la siguiente forma Sí 55,02% y No 44,97% M, por consiguiente la no afiliación al IESS al trabajador/a, fue aprobada en el Referéndum para que sea considerado como delito, sancionando por la vía penal con prisión a los empleadores que no afilien a sus trabajadores y a su vez esta figura se convierta en delito. El fin, que los empleados accedan a los beneficios de la seguridad social tales como cobertura en salud y acceso a préstamos.

De lo anotado, la preocupación de los empleadores de domésticas una vez que conocen los resultados de la consulta, han empezado a buscar alternativas para evitar ir a prisión si se incumple, hasta la posibilidad de despedir a sus empleadas, porque consideran no poder cumplir con el pago de la aportación social. Del otro lado la Asociación de Trabajadoras Domésticas del país, considera que el triunfo del pronunciamiento del pueblo a la pregunta 10 tiene dos escenarios: Con la penalización puede ser que se afilien a más trabajadoras, pero también se puede generar un despido masivo, ya que muchos patronos manifestarán que no pueden cumplir con esta disposición.¹²

En los actuales momentos, aún se encuentra en debate en la Asamblea Nacional, el Proyecto del Código Penal Integral, donde se tipificará la no afiliación al IESS del trabajador/a, como delito, según lo aprobado por el pueblo ecuatoriano en el último Referéndum.

¹²www.cne.gob.ec

La Cobertura en Seguridad Social

El sistema de protección social en el país ha ido evolucionado, ya que se cuenta con programas de carácter contributivo y no contributivo. Esta distinción alude a la naturaleza del financiamiento, así como a las condiciones de elegibilidad o de adquisición de los beneficios, lo cual es central para determinar el alcance de la protección.

El programa contributivo se basa en la existencia de aportes periódicos de empleadores y trabajadores. Se trata de sistemas que precisan aportes previos regulares, y su efectividad supone estabilidad y formalidad del empleo. Los programas no contributivos se financian básicamente con impuestos, no dependen de la historia contributiva de sus beneficiarios y pueden adoptar una amplia gama de alternativas, desde proporcionar beneficios universales a programas focalizados en grupos específicos de beneficiarios. La efectividad de los sistemas de protección social basados en esquemas contributivos de financiamiento se ve restringida por las características de los mercados de trabajo del país, que opera con altas tasas de desempleo y con proporciones significativas de la fuerza laboral en condiciones de informalidad.

Al mismo tiempo, por el relativo incumplimiento de las regulaciones explícitas del trabajo doméstico y su consiguiente desprotección, el grado de cobertura en los sistemas de seguridad es bajo y el acceso a tales beneficios a menudo sólo puede ser alcanzado mediante programas sociales de corte asistencial.

DERECHO AL SEGURO DE MATERNIDAD 1.

Prestaciones

El IESS concede a las aseguradas del Régimen General, las siguientes prestaciones.

- a. Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá la prenatal, del parto y puerperio;
- b. Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas;
- c. Atención médica integral al hijo de la afiliada durante el primer año de vida, con inclusión de la prestación farmacológica y la hospitalización en los casos necesarios.

Mientras que la Cobertura para la trabajadora doméstica se encuentra comprendida en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios; tal como lo dispone el Art 369 de la Carta Magna que manifiesta " .El Seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de la situación laboral. ¹³

Beneficios del IESS que debe recibir una trabajadora doméstica

- ✓ Atención médica al afiliado
- ✓ Entrega de medicamentos
- ✓ Atención durante el embarazo y parto de la afiliada
- ✓ Atención médica de niños de la afiliada hasta los seis años
- ✓ Préstamos quirografarios, hipotecarios y prendarios.
- ✓ Pensión por vejez
- ✓ Pensión por invalidez

Quiénes tienen derecho

Este derecho lo tienen las mujeres trabajadoras embarazadas que hubieran cubierto doce imposiciones mensuales obligatorias y consecutivas antes del parto.

¹³ Constitución del Ecuador, 2008

Tiempo de Protección

Si el parto se produjere dentro de los once meses posteriores a la fecha de cesantía, a base de los exámenes respectivos se otorgarán las prestaciones.

Fondos de reserva

Se concibe al Fondo de Reserva según el código de la materia, el trabajo capitalizado que cada trabajador va acumulando a través de los años como un beneficio más para el trabajador, no obstante este concepto se ha ido transformando con las diversas reformas legales que cambiaron su naturaleza.

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

Debiéndose entender, que para tener derecho al fondo de reserva se tiene que haber trabajado para el mismo empleador por el lapso de 13 meses, solamente desde esa fecha se tendrá derecho al fondo de reserva ya sea que se le pague cada mes o que entre a capitalizar en el IESS, según la última reforma a la Ley de Seguridad Social que entró en vigencia a partir del 1 de agosto del 2009.

Ejemplo

Por una remuneración mensual unificada de 292,00 dólares, se recibirá fondos de reserva mensuales del USD 8,33% de la RMU que equivale a USD 24,23.

Para determinar el valor que asciende el fondo de reserva por cada año de servicio, se tomará en cuenta los sueldos y salanos ganados en ese año, más los pagos por horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y otras

participaciones en beneficios y en general cualquier retribución que tenga el carácter de normal; la suma así obtenida se dividirá para doce.

Los valores correspondientes a fondos de reserva no ocasionan impuesto a la renta ni porcentajes de aportación. Por tanto si la relación laboral termina antes del primer año, el trabajador no tendrá derecho a ese fondo, pero si retoma a trabajar con el mismo empleador podrá sumar el tiempo anterior con el nuevo. En forma especial la Ley determina que este derecho no pierde por ningún motivo; es decir, no prescribe sea cual fuere el tiempo que haya transcurrido desde que el trabajador adquirió este derecho.

El fondo de reserva tiene las mismas garantías que la remuneración del trabajador, es decir es inembargable, irrenunciable y constituye crédito privilegiado a favor del mismo. La Ley de Seguridad Social expedida el 30 de noviembre de 2001, introduce una importante reforma al establecer que el IESS será el recaudador de Fondo de Reserva de los empleados, obreros y servidores públicos, afiliados al seguro general obligatorio, para posteriormente transferir los aportes recibidos en forma nominativa, a una cuenta individual de ahorro obligatorio del afiliado, que será administrada por una empresa adjudicataria administradora de fondos a elección del afiliado.

El derecho a la maternidad

El derecho de la mujer a gozar de protección de maternidad es reconocido como uno de los beneficios laborales más importantes. La licencia de trabajo descanso, las prestaciones en dinero, así como el control de la salud de la mujer durante el embarazo y tras el parto, son eventos que cubren las prestaciones de seguridad social presentes en todas las legislaciones.

Para la mayoría de los países latinoamericanos, estas prestaciones de maternidad son proporcionadas en el marco de un seguro social que por lo

general es de carácter obligatorio y que opera en el contexto de un sistema general que rige para todos los trabajadores.

Por regla general, no existen regímenes especiales de protección de la maternidad para trabajadoras domésticas que responda a las singulares condiciones que rodean este tipo de empleo.

Cuadro: Representación de la variación de los beneficios de maternidad en países de Latinoamérica¹⁴

País	Beneficios
Ecuador	(*)
Colombia	(*)
Venezuela	(*)
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación por maternidad durante 120 días. - Licencia de paternidad 5 días de permiso no pagado.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso por maternidad 6 semanas pre y 12 postparto. - Subsidio por maternidad equivalente a la remuneración. - Licencia de paternidad 4 días remunerados - Licencias por enfermedad durante el embarazo, asistencia médica durante el embarazo, parto y el postnatal - Licencia por enfermedad del hijo, hasta un año de edad. - Ayuda de lactancia.
México	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia obstétrica - Ayuda en especie de 6 meses de lactancia

¹⁴ OIT Informe de la Comisión de Expertos, Derecho Internacional y Trabajadores Domésticos. 2008

	<ul style="list-style-type: none"> - Canastilla de maternidad - - Subsidio de maternidad 100% del último salario de cotización durante los 42 días anteriores y 42 posteriores al parto
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Control de salud pre y postnatal - Atención hospitalaria durante el parto. - Atención médica de enfermedad es coincidentes o derivadas del embarazo, parto y puerperio - Atención dental (excluye dotación de prótesis) - Suministro de productos farmacéuticos. - Suministro de leche para el niño o alimentación complementaria para la madre, durante 6 meses. - Canastilla de maternidad. - Servicio de Planificación Familiar. - Subsidio de Maternidad: 50% del salario durante los 20 días anteriores al parto, y los 40 días posteriores a él
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso pre y postnatal 45 días antes y después del parto - Permiso de lactancia. - Subsidio por la lactancia: 2 remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de nacimiento del lactante, hasta 6 meses posteriores al término del postnatal - Subsidio de maternidad: equivale al promedio diario de las remuneraciones de los 4 meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce, repartido en dos partes iguales de 90 días, que incluyen pre y postnatal.

Fuente: Elaboración propia según legislaciones de cada país

(*) Legislaciones que no consideran un tratamiento de la maternidad para trabajadores domésticos en el régimen especial.

Dentro de las protecciones y prestaciones por Maternidad se contemplan medidas de amparo a la maternidad de las trabajadoras con relación de dependencia, entre estas medidas se destacan, la prohibición del despido en razón del embarazo, previéndose, indemnizaciones extraordinarias cuando estos hechos se presenten, descansos prenatales y postnatales, asistencia médica y subsidios. Sin embargo, para el caso de las trabajadoras domésticas en ninguna de las legislaciones se menciona explícitamente por ejemplo la prohibición al despido en razón del embarazo; no obstante se debería asumir que están incluidas en esta protección, aplicando el principio de no discriminación.

Dentro del régimen general se prevé el periodo de duración por descanso de maternidad y se aplica en un descanso de 3 meses, pero no se regula explícitamente este descanso a las trabajadoras domésticas, se debe asumir su aplicación por el hecho de ser consideradas aseguradas obligatorias, y por consiguiente con los beneficios que la seguridad social otorga en caso de maternidad

Protección de las trabajadoras domésticas contra el despido por Maternidad:

País	Régimen general		Trabajadora domestica
	Contenido	Periodo de protección	
Ecuador	Prohibición del despido intempestivo y desahucio, salvo causas justificadas del mismo.	Durante el embarazo y hasta 10 meses posteriores al parto, es decir 12 semanas. Art	No específica, se entiende igual a régimen General No específica, si embargo, en

	<p>En caso de despido o desahucio se pagará una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.</p>	<p>153C.T. Si enferma a raíz del embarazo o parto entonces no podrá ser despedida hasta luego un año.</p>	<p>el Capítulo VII de Código de Trabajo señala este derecho para todas trabajadoras, pero en el Capítulo referido al trabajo doméstico no Sí precisa.</p>
--	--	--	---

Protección especial para la mujer trabajadora

En el trabajo doméstico, generalmente se crean lazos de confianza y afectividad relacionadas con el trato personal y casi familiar que surge como producto de la cotidianidad en el servicio, lo que hace que la mujer trabajadora admita obediencia y respeto hacia el empleador y demás miembros de la familia

La suma de todos los elementos referidos anteriormente define el Carácter Especial del trabajo doméstico. La peculiaridad de sus condiciones pone en relevancia el elemento subjetivo que acompaña la realización de las labores bajo este régimen de dependencia y subordinación. La restricción que implica la prestación de servicios bajo singulares reglas de convivencia ineludiblemente ligadas al trabajo en sí, hace que el trabajo doméstico se encuentre en una categoría especial de trabajo remunerado.

Es así que en el Art. 332 de la Constitución de la República, se protege a la mujer trabajadora, al garantizar el respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, como el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo y número de hijos o hijas, derecho de maternidad, lactancia, así como la prohibición de despido asociado a su condición de gestación y maternidad

Derecho al Salario Mínimo

A partir del 1 de enero de 2012, mediante Acuerdo No 00369 del Ministerio de Relaciones Laborales, se fija el salario básico unificado en USD. 292,00 para el trabajador en general, así como también para la trabajadora doméstica, promoviendo así el pago de remuneraciones sin discriminación alguna.¹⁵

La jornada laboral y el descanso en el derecho del trabajo ecuatoriano.

Jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones y permisos

Antes del 26 de septiembre de 2012, la jornada para el trabajador en general se establece de 8 horas diarias, mientras que para el caso del servicio doméstico por acuerdo entre las partes se podía instituir jornadas parciales permanentes de trabajo.

A través de la celebración de un contrato de jornada parcial permanente de trabajo, cuando se estipule jornadas de menos de ocho horas diarias y/o menos de cinco días a la semana, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y el derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, tomando como referencia mínima a la remuneración básica unificada. Así mismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

Las trabajadoras domésticas gozarán de 1 día de descanso, por cada dos semanas de servicio, así como de vacaciones siempre y cuando la doméstica haya servido más de un año de manera ininterrumpida en una misma casa, teniendo derecho a vacaciones anuales de 15 días, remuneradas.

¹⁵Acuerda Ministerial No 00363, Ministerio de Relaciones Laborales, 2012

Toda mujer embarazada, tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; y, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales, así como la jornada para la madre lactante se establece en 6 horas durante 9 meses posteriores al parto.

No obstante, el Asambleísta y Presidente de la Comisión Especializada del Régimen Económico y Tributario, en la Asamblea Nacional, presentó para segundo debate el Proyecto de Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, el mismo que fue debatido el día 31 de julio de 2012, para su posterior envío ejecutivo. Dicho proyecto se plantea, debido a la alta conflictividad laboral existente en el país y las condiciones precarias en que los trabajadores deben prestar sus servicios, lo que ha generado que muchos trabajadores se vean en condiciones de afectación de sus derechos; es así que el proyecto pretende regular y garantizar el pleno derecho de los trabajadores reconocidos constitucionalmente, siendo necesaria la reacción del Estado y sus entidades, para evitar las diferentes situaciones que han perjudicado y siguen perjudicando a los trabajadores tanto en el sector público como en el privado.

Como ejemplo hace mención a la actual obligación que tienen los trabajadores domésticos de prestar sus servicios trece días continuos, sin el descanso de la jornada ni el recargo que aplica al resto de trabajadores, lo que deberá suprimirse de la legislación laboral, por constituir una grave afectación a los derechos laborales.

Es así que se plantea que los trabajadores del servicio doméstico, se rijan a una jornada igual al de los trabajadores en general, y que no se vean en la obligación de trabajar más de cinco días como ocurre en la actualidad, así mismo que se reconozca efectivamente el derecho a la lactancia de las madres en todos los casos y de manera concurrente, el derecho a la existencia de una guardería de manera obligatoria, más no de manera subsidiaria como ocurre en

la actualidad. Proyectándose así la derogación del Art 269 del Código del Trabajo, y que la jornada de la madre lactante sea de 6 horas diarias de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Es así que, con la publicación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales en el Registro Oficial No 797 del 26 de septiembre de 2012,¹⁶ en su Art 4, sustituye el inciso tercero del Art. 155 del Código del Trabajo, por lo que, se establece el incremento de 9 a 12 meses posteriores al parto, para que la jornada de la madre lactante dure 6 horas de conformidad con las necesidades de la beneficiaria.

Así como también se deroga el Art. 269 del Código del Trabajo que regulaba el descanso y vacaciones de las trabajadoras domésticas, donde se evidenciaba la desigualdad frente al trabajador en general, es por ello que se añade al Art. 268, el enumerado, con el cual se garantiza a los empleados y trabajadores domésticos los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana es decir 40 horas, a la vez que se fija los sábados y domingos como días de descanso.

La jornada de trabajo y el descanso para las trabajadoras del servicio doméstico.

DISPOSICIONES ESPECIALES DE LA MODALIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

Modalidad de Contratar en el Servicio Doméstico

¹⁶Oficial No. 797, Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, septiembre 2012

Los criterios en este tipo de contrato en las diversas legislaciones, van desde aquellas en las que se ha intentado dar una definición, hasta aquellas que solo la califican en un grado de la prestación de servicios o le incluyen como una clase de oficio en sí.

Siendo el denominador común de los regímenes el de imprimirle un carácter especial; es así que países latinoamericanos como Venezuela, Perú, Chile, Bolivia y Ecuador, lo utilizan dentro de la legislación el término 'Empleado Doméstico', y definen al servicio "como la actividad realizada por las personas que dedican en una forma continua y en beneficio de un solo patrono, al trabajo propio de los servicios de un hogar".

Mientras que la legislación de Brasil da el nombre de trabajadoras domésticas a las personas que cualquiera sea su profesión u oficio, presten servicios en casas particulares o en beneficio de otra, mediante remuneración La República de Argentina, otorgó naturaleza especial al contrato doméstico, con la excepción de personas cuyos servicios fuesen utilizados con el ánimo de lucro.¹⁷

Ahora bien, dentro de la legislación ecuatoriana, la regulación jurídica y clasificación respecto de los contratos de trabajo para los trabajadores, se encuentra tipificada dentro del Código del Trabajo en su Art 11, por lo que, estudiado el cuerpo legal en mención, se denota que no se encuentra inmerso el Contrato para el Servicio Doméstico, no obstante, encontramos que en el literal c) y literal g), se podrían acoplar las trabajadoras domésticas, puesto que según el Art 264 del Código del Trabajo se manifiesta El servicio Doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año.

¹⁷GRONDA Ramírez, Servicio Doméstico-Los Contratos Especiales Típicos.

Se observará, los primeros quince días de servicio, ya que se trata del período de prueba, tiempo en el cual cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato, previo aviso de 3 días, pagándole al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Analizado lo anterior, se destaca que para que una trabajadora del servicio doméstico preste sus servicios, es importante y obligatoria la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo fijo, puesto que es aquel donde las partes determinan el tiempo de duración del mismo, siendo así, su duración de un año. Más sucede, que respecto de la estabilidad mínima de Acuerdo al Art. 14 del Código del Trabajo, en el inciso segundo se encuentra las excepciones a ciertos tipos de contratos encontrándose el de los servicios domésticos, resultando evidente la desigualdad existente, ya que pese a reunir las características determinadas de una labor o actividad permanente, resulte discriminatorio que a las domésticas se les excluya de aquellos trabajadores que si pueden adquirir estabilidad laboral.

Pese a la obligatoriedad legal de contratar los servicios de una empleada doméstica y suscribir un contrato de trabajo sea de jornada completa o jornada parcial permanente, así como su consecuente afiliación al Seguro Social desde el primer día de trabajo, la realidad social es contraria a lo que manda la Ley, puesto que se evidencia la violación del cumplimiento de los mandatos, ya que quienes están laborando bajo la figura doméstica, se encuentran manteniendo una relación de trabajo con sus empleadores en casas de familias, únicamente por pedido y acuerdo verbal entre las partes, y por consiguiente el abuso en cuanto al cumplimiento de las jornadas de trabajo, el tipo de actividades que desarrollan, no ser beneficiarias de los días de descanso menos aún de vacaciones remuneradas, lo que coadyuva a que se violenten los derechos constitucionales que éstas personas tienen derecho.

Así mismo, se evidencia que en el medio, las empleadoras en su mayor porcentaje pertenecen a la clase social media-baja, quienes requieren de los servicios de una doméstica, para que los ayuden en casa, con las tareas del hogar, la responsabilidad del cuidado y atención a los niños y niñas, personas enfermas, discapacitadas, garantizando que los otros trabajos sean posibles ya que ellos se ocupan de una labor exterior para el sustento familiar; más aún, cuando cada día la relación afectiva del hogar va disminuyendo, debido a la necesidad de que los dos miembros principales de la casa salen en búsqueda de empleo para su subsistencia, es decir, el requerimiento de contar con una doméstica que los ayude, no corresponde a un lujo, sino por el contrario a una necesidad imperante del entorno.

Bajo esa premisa, se denota que con mayor énfasis, se hace caso omiso a las disposiciones legales, configurándose así la violación de los derechos que tiene una doméstica, así como también, debido a la inexistencia de instrumentos y formalidades legales, entre empleador y trabajador dicha doméstica, en cualquier momento abandona su trabajo, sin previo aviso, donde también se afecta a la parte empleadora, más aún cuando su convivencia lo hace con los miembros de una familia, siendo en ciertos casos los hijos menores de edad los más susceptibles a la ausencia evidentemente por los lazos afectivos que estas personas llegan a constituir en casa.

El trabajo doméstico digno

ANTECEDENTES.

El 16 de Marzo de 2010, se realizó el Lanzamiento de la Campaña de Trabajo Doméstico Digno, mediante una rueda de prensa convocada por el Ministerio de Relaciones Laborales, misma que consiste en difundir información a las y los ciudadanos respecto a derechos y obligaciones laborales, encaminadas

hacia empleadores y trabajadoras domésticas, con la finalidad de que sean afiliadas al seguro social y que estén las partes consientes tanto de derechos y deberes que se deben cumplir.

Para dar inicio a la Campaña se pusieron en funcionamiento 148 puntos móviles ubicados en barrios populares, entidades públicas, centros comerciales, parques y lugares estratégicos de afluencia masiva, en los cuales estuvieron presentes dos capacitadores (MRL e IESS), con los equipos necesarios para brindar el mejor servicio (Internet, computadora, impresora y publicidad móvil). Las ciudades con las que se dio inicio a esta Campaña fueron Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

La segunda etapa de la Campaña dio inicio el 21 de abril de 2010, en esta etapa se cubrirán, en aproximadamente un mes, todas las provincias tomando en cuenta los principales cantones.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL TRABAJO DOMESTICO DIGNO.

OBJETIVO GENERAL

- Concienciar tanto a trabajadoras/es como empleadoras/es sobre la importancia de las relaciones laborales fundamentadas en derechos y obligaciones de las partes. Mismas que propendan un trabajo decente en términos de la OIT.
- Fomentar la inserción laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas, en términos de trabajo decente, mediante el efectivo cumplimiento de los derechos que las asisten.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar una campaña de difusión de deberes y derechos para las trabajadoras domésticas remuneradas, mediante puntos de información móviles y medios de prensa.
- Capacitar para la formación de emprendimientos asociativos para mujeres en diferentes temáticas que permita un desarrollo de habilidades y destrezas para el trabajo doméstico con conocimientos especializados.
- Transversalizar el enfoque de género en las actividades del Ministerio de Relaciones Laborales considerando como ejes estratégicos la capacitación y fortalecimiento interno, Comunicación Social y participación en lo referente a marcos legales, todo lo anterior como mecanismos que generan igualdad

Puntos importantes.

1. **Concientización e información.-** se emprende una campaña comunicacional absuelta 1.000 consultas diarias con respecto a los derechos laborales de las empleadas domésticas.
2. **Prevención.-** ampliamos a 230 puntos móviles a nivel nacional.
3. **Control.-** arrancar desde el 3 de junio, en donde se verificará el cumplimiento de las disposiciones caso contrario el Ministerio de Relaciones Laborales, se verá obligado a imponer las multas y sanciones pertinentes.

CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA POLÍTICA EN LA CIUDAD DE GUARANDA.

La ciudad de Guaranda es una de las ciudades más pequeñas del territorio nacional ecuatoriano, y según datos del último Censo de Población y Vivienda realizados contaba con una población de 81.643 habitantes, determinando que la Población económicamente activa de la ciudad de Guaranda era de 31.997 personas, población que esencialmente se ocupa en el Magisterio Nacional, en el Sector Público, en el Comercio, en actividades artesanales y agrícolas, existiendo en nuestra ciudad un bajo índice de empresas privadas y por ende un bajo número de personas ocupadas en el sector privado, el nivel de desempleo y subempleo es bastante elevado conjugándose a esto el problema de la migración interna y externa.

La mayor parte de la población urbana de la ciudad de Guaranda está constituida por clase media baja, dependiendo de un empleo público cuya remuneración mensual oscila entre los ochocientos y mil dólares, de lo cual en la mayoría de los casos es únicamente el cónyuge quien trabaja y sostiene el hogar y en el caso de que trabajen los dos cónyuges el ingreso mensual por familia por concepto de remuneración no sobrepasa los mil quinientos dólares.

Dentro de la investigación realizada puedo determinar que hasta el año 2009 en la ciudad de Guaranda existían empleadas domésticas que trabajando Jornada completa y en poquísimos casos trabajando puertas adentro percibían mensualmente una remuneración mensual que en la mayoría de los casos estaba entre los sesenta y cien dólares americanos, esporádicos casos ganaban valores de cien a ciento cincuenta dólares mensuales pero en todos los casos investigados no eran beneficiarias de los beneficios adicionales como son: Décimo tercero y Décimo cuarto sueldo, Fondo de Reserva y Vacaciones y peor pensar en el permiso médico por parto o el permiso para la lactancia.

Otro dato que es necesario analizar es el bajo índice de afiliación al Seguro Social que existía en nuestra ciudad por parte de las empleadas del servicio doméstico, en la mayoría de los casos por la negligencia propia de los empleadores, en otros casos porque las trabajadoras domésticas al provenir del campo estaban afiliadas al seguro social campesino y en los últimos años a raíz de la implementación del Bono de Desarrollo Humano, por no perder dicho Bono se niegan a que sus empleadores les afilien al Seguro Social.

De todo lo manifestado anteriormente muy fácilmente podemos determinar que los empleadores incumplían expresas disposiciones jurídicas que siempre han estado vigentes en la legislación nacional acarreando esto a que el trabajador del servicio doméstico se haya quedado completamente desprotegido por disposiciones legales que son obligatorias e irrenunciables y que benefician a todos los trabajadores ecuatorianos sin distinción de ninguna clase.

Si bien es cierto con la implementación del Programa del Trabajo Doméstico Digno se le está protegiendo al trabajador domestico de sus derechos laborales que se encuentran vigentes, pero colateralmente se está dejando en la desocupación a muchas trabajadoras del Servicio Doméstico, ya que realizando un análisis de los costos que implica pagar la remuneración básica de 240, aporte al Seguro Social y beneficios de ley, el empleador requiere aproximadamente de un valor de 300 dólares mensuales para mantener a una

trabajadora del servicio doméstico, tomando en cuenta que a más de eso se le debe proveer la alimentación.

Al realizar un análisis de costo beneficio realmente la mayoría de hogares de nuestra ciudad de Guaranda han optado en la mayoría de los casos, prescindir de las empleadas domésticas enviando a una gran cantidad de personas a la desocupación, en otros casos a la precarización de la relación laboral manteniendo a empleadas domésticas con rubros muy inferiores a los mínimos legales e inclusive sin el pago de los benéficos de ley; y, en otros casos se ha optado por utilizar el contrato de Jornada Parcial Permanente que en pocos casos efectivamente se cumple con la jornada de trabajo de 4, 5 o 6 horas diarias, pero que en muchos casos aun manteniendo el Contrato de Jornada Parcial permanente el empleador exige a su trabajadora el cumplimiento de la jornada completa.

En el ámbito social y sin temor a equivocarme puedo manifestar que la implementación del Programa del Trabajo Doméstico Digno en nuestra provincia ha traído más desocupación y desempleo, por un lado el temor lógico de los empleadores a ser sancionados y por otro lado la imposibilidad real de cumplir con los rubros establecidos por la ley en beneficio de las trabajadoras del servicio doméstico que desde luego en nuestra ciudad en muy pocos hogares se mantienen.

DISEÑO METODOLÓGICO.

TIPO DE INVESTIGACIÓN.- El tipo de investigación por los objetivos:

Pura Básica o Fundamental, porque estoy adquiriendo nuevos conocimientos a través del proceso de investigación que estoy realizando, particularmente en el campo que hace referencia el tema de investigación.

Descriptiva.- Porque he realizado una descripción sobre el tema de investigación, indicando los factores de orden jurídico y legal en la cual se sustentan las definiciones y conceptos que sustentan la parte teórica de la investigación.

Analítica.- Encaminada a resolver problemas prácticos, y el problema que estoy investigando está dentro de este contexto. Porque se analiza la forma de aplicación del descanso forzoso a las trabajadoras domésticas en la ciudad de Guaranda para determinar su forma cuales son los métodos y medios que se practican.

Investigación de campo.- Puesto que se obtendrán datos referenciales del lugar de los hechos, esto es, de la ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar.

El **diseño es cuantitativo.-** Cuantitativo porque en su estudio utilicé cantidades, número y es cualitativo porque se han expuesto una serie de teorías, conceptos para poder sistematizar las ideas sobre la investigación.

Población y muestra.- La población es el número de personas 20.

MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

Métodos

Los métodos que utilice en la presente investigación son:

Método deductivo-inductivo.- Porque estos métodos me van a permitir analizar y sustentar el tema que se va a investigar con fundamento lógico y científico. Explicando las generalidades y particularidades de todo el contenido teórico conceptual de la tesis.

Método analítico – sintético.- Estos métodos me servirán para realizar el análisis y a la vez sintetizar cada uno de los temas que voy a investigar, así como también los conceptos, teorías y comentarios de la investigación de tipo bibliográfico.

Método descriptivo.- En varios capítulos y temas de la presente investigación voy a describir una serie de hechos, elementos y acontecimientos, particularmente todo lo que tienen relación a la aplicación del descanso forzoso a las trabajadoras domésticas.

Método histórico comparado.- En el estudio de derecho el proceso de evolución de la modalidad de trabajo doméstico en el Ecuador a través de la implementación y vigencia de diferentes leyes que han pretendido normar la actividad laboral de las trabajadoras domésticas del País.

Método Científico.- La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

TÉCNICAS

La Observación.- Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse.

Técnicas de Gabinete.- Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que utilizare son las fichas Bibliográficas y Nemotécnicas.

Fichas Bibliográficas.- Son aquellas que me permitirán identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.

Fichas Nemotécnicas.- Son aquellas que me permitirán extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO:

La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre el mecanismo de la actividad del servicio doméstico en el Ecuador.

La encuesta.- Esta técnica se aplicará para obtener información sobre el proceso de concesión de los días de descanso obligatorio a las trabajadoras del servicio doméstico de la ciudad de Guaranda.

Instrumentos.

La técnica de recolección de datos será en base de las técnicas de la investigación.

- La Observación.
- El Fichaje.
- La Encuesta

COMPOSICIÓN	POBLACIÓN
Trabajadoras Domesticas	15
Amas de casa	5

Se aplicara la siguiente fórmula para calcular la muestra del estrato:

FORMULA

n= Tamaño de la Muestra

N= Población o Universo

E= Margen de error (0.05)

$$n = \frac{20}{(0.05)^2(20 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{20}{(0.05)^2(20) + 1}$$

$$n = \frac{20}{0.0025 (20) + 1}$$

$$n = \frac{20}{1.05}$$

$$n = 19$$

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA INVESTIGACION REALIZADA ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

PREGUNTA 1

1. ¿Conoce usted lo que es la modalidad de trabajo de servicio doméstico?

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	20
NO	0
TOTAL	20



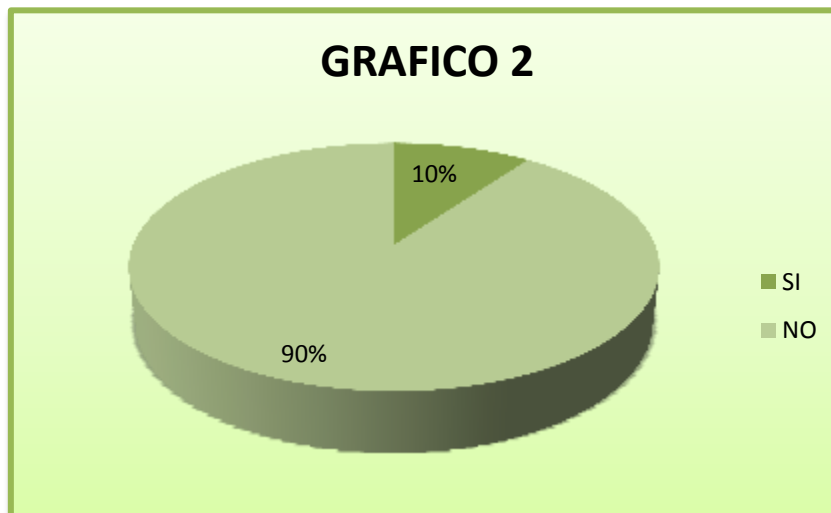
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del número de personas encuestadas un contundente 100% conoce y sabe lo que es el servicio doméstico, ya que es una modalidad de trabajo que se viene desarrollando en nuestro país desde muchísimo tiempo atrás claro en décadas anteriores con una discriminación más marcada para las empleadas domésticas, pero en los tiempos actuales mucho se ha avanzado en este tema sobre todo a raíz de la implementación por parte del Ministerio de relaciones laborales lo relacionado a la implementación de la política del trabajo doméstico digno.

PREGUNTA 2

2. ¿Considera que se respetan los derechos laborales de los trabajadores del Servicio doméstico?

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	02
NO	18
TOTAL	20



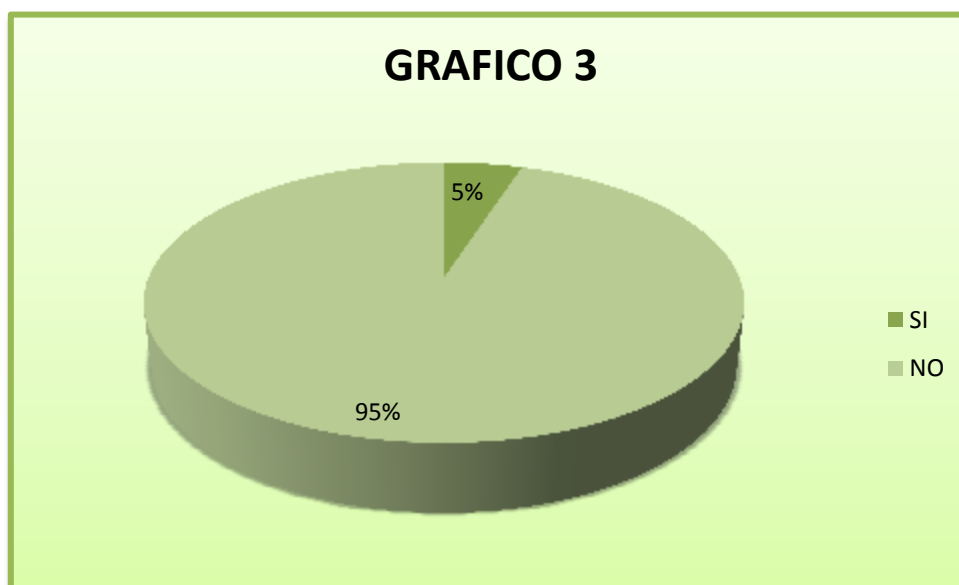
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un gran 90% de las personas encuestadas consideran que todavía en la actualidad no se ha logrado un respeto total a los derechos laborales de las personas que se dedican al servicio doméstico, y esto se explica porque generalmente el trabajo doméstico responde a la situación de pobreza del trabajador, bajo nivel educativo y la imperiosa necesidad de contar con techo y comida ha hecho que acepte cualquier condición laboral impuesta por su empleador.

PREGUNTA 3

3. Las personas que se dedican al trabajo doméstico gozan de los descansos semanales al igual que los demás trabajadores

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	01
NO	19
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 95% de las personas encuestadas coinciden en señalar que las trabajadoras del servicio doméstico no gozan del descanso semanal forzoso, esto se debe a lo mejor porque al inicio de la implementación de la modalidad de servicio doméstico, se lo hacía bajo la denominación de puertas adentro en donde la trabajadora doméstica prácticamente vivía en el sitio de su trabajo y muchas ocasiones junto inclusive a su familia.

PREGUNTA 4

4. ¿Considera usted que el trabajo de servicio doméstico merece un tratamiento especial?

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	08
NO	12
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 60% de las personas encuestadas considera que el trabajo de servicio doméstico no merece un tratamiento especial ya que es una relación laboral en la que se configuran todos los elementos esenciales del contrato individual de trabajo y empleador y trabajador asumen todos los derechos y obligaciones establecidos por la ley para la relación laboral, más aun cuando inclusive en el pago de los valores remunerativos ya se ha equiparado con el trabajador en general.

PREGUNTA 5

5. Existe discriminación para los trabajadores del servicio doméstico.

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	18
NO	02
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El problema de la discriminación en todo sentido es un tema que siempre ha estado presente y seguirá estando presente en nuestra sociedad, más aun en esta modalidad de servicio doméstico que desde décadas atrás ha sido considerado como de poca importancia y de poca categoría y es por ello que todavía existen rezagos de esta situación así lo considera un 90% de las personas encuestadas.

PREGUNTA 6

6. Considera justo que el Código de Trabajo estipule dos días semanales como descanso forzoso para los trabajadores en general y un solo día cada quince días para los trabajadores del servicio doméstico.

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	01
NO	19
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Partiendo del criterio de igualdad de derechos consagrados en nuestra Constitución y en todo el ordenamiento jurídico que rige en el país, un 90% de las personas encuestadas consideran que no es justo esta disgregación legal contenido en el código de trabajo en el cual discrimina a los trabajadores del servicio doméstico en desmedro de los trabajadores en general.

PREGUNTA 7

7. La no concesión del descanso forzoso para los trabajadores del servicio doméstico cada semana, atenta contra el principio de igualdad ante la ley.

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	20
NO	0
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un contundente 100% de los encuestados consideran que realmente se está afectando al principio de igualdad ante la ley el hecho de menoscabar los derechos de los trabajadores del servicio doméstico ya que la misma norma jurídica está discriminando a un estamento productivo importantísimo de la economía nacional.

PREGUNTA 8

8. Cree necesario que las disposiciones jurídicas del código de trabajo deben estar basadas en el principio jurídico de igualdad ante la ley

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	20
NO	0
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Desde la misma definición de la ley cuando el código civil dispone que la ley es una norma de carácter general y obligatoria, hace que las normas jurídicas contenidas en cualquier cuerpo legal regulen a todos los ciudadanos en el área correspondiente, por eso un contundente 100% de las personas encuestadas están de acuerdo que toda norma jurídica responda al principio de igualdad.

PREGUNTA 9

9. Cree que se debe continuar manteniendo en el Código de trabajo la norma jurídica que discrimina a los trabajadores del servicio doméstico concediéndoles un día de descanso forzoso por cada 15 días de trabajo

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	02
NO	18
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un 90% de las personas a quienes se les aplicó la encuesta están de acuerdo que no se debe continuar manteniendo en el código de trabajo la disposición legal que dispone que las trabajadoras domésticas solo descansen un día cada quince días ya que hay una evidente contradicción jurídica entre esta norma legal y aquella que regula a los trabajadores en general.

PREGUNTA 10

10. Cree necesaria una reforma al Código de Trabajo para que ya no exista la contradicción jurídica en cuanto se refiere al descanso forzoso para los trabajadores en general y los trabajadores del servicio doméstico.

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS
SI	18
NO	02
TOTAL	20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 90% de los encuestados coinciden en afirmar que se hace necesaria una reforma legal al código de trabajo en la que se enmiende esta contradicción jurídica y regule igualitariamente la concesión del descanso forzoso a los trabajadores del país.

COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

Al desarrollar el presente ítem debo indicar que he culminado con satisfacción mi investigación doctrinaria y jurídica, por lo que puedo sostener que verifiqué positivamente la hipótesis que me formulé al iniciar esta investigación de la cual estoy informando en este ejemplar.

La contradicción jurídica existente entre los artículos 50 y 269 del Código de Trabajo, vulnera derechos laborales de los trabajadores del servicio doméstico.

Del análisis jurídico de la normativa jurídica que regula el descanso semanal obligatorio para los trabajadores en general y la disposición que dispone el descanso de un día por cada quince días de trabajo para los trabajadores del servicio doméstico se llegó a comprobar que:

El Art. 50 inciso segundo del Código de Trabajo dispone que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiera interrumpirse el trabajo en tales días, se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. En tanto que el artículo 269 del Código de trabajo al referirse al descanso de los trabajadores del servicio doméstico dispone que los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

La constitución de la República del Ecuador, en el artículo 326 regula los principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo en el Ecuador, como la irrenunciabilidad e intangibilidad, que constituyen principios básicos los cuales otorgan a los ciudadanos protección y garantía a sus derechos laborales y a gozar de los mismos sin ningún menoscabo o diferencia.

Por lo expuesto, resulta demasiado evidente la contradicción jurídica existente entre los artículos 50 y 269 del Código de trabajo ya que mientras existe un mayoritario grupo de trabajadores que tienen el descanso dos días a la semana que generalmente son los sábados y domingos y en caso de no poder interrumpirse el trabajo en estos días se designara otro tiempo igual de la semana, es decir que de los siete días que tiene la semana las personas solo debemos trabajar cinco días, en tanto que los trabajadores del servicio doméstico solo deberán descansar un día después de dos semanas de trabajo, lo cual considero inconstitucional, ilegal y contrario a todo principio de equidad y justicia que debe prevalecer en el país, ya que no existimos personas de primera y de segunda ni tampoco trabajadores de primera y de segunda ya que las personas que desempeñan tareas domésticas al igual que el resto de personas tienen familia, tienen obligaciones y también tienen el derecho a su descanso semanal remunerado conforme lo estipula el Código de Trabajo.

Conforme lo anotado y a través del presente trabajo de investigación he comprobado la hipótesis que me he planteado en el mismo.

CONCLUSIONES

Para concluir el presente trabajo investigativo puedo mencionar lo siguiente;

- El trabajo doméstico en el Ecuador siempre ha sido una modalidad de trabajo especial y de esa manera ha sido regulada en el Código de Trabajo desde su promulgación en el año de 1938, en donde se reguló de acuerdo a la realidad histórica que el país vivió en esa época.
- El servicio doméstico en el Ecuador ha sido regulado mediante normas jurídicas especiales que distan mucho de las normas jurídicas generales en materia laboral, ya que luego de la evolución histórica de la sociedad, siempre en el país se han mantenido rezagos de discriminación social, considerando a las personas que se dedican al trabajo doméstico de menor nivel social, económico y cultural y por ende presa fácil de aceptar todos los abusos y atropellos que la sociedad burguesa capitalista ha impuesto en el trato de los seres más débiles.
- Durante todo el proceso de evolución histórica del desarrollo del derecho laboral ecuatoriano y durante las distintas reformas legales que se han hecho al Código de Trabajo, en ninguna de ellas se ha reformado el capítulo que regula la modalidad del trabajo doméstico, manteniéndose disposiciones jurídicas que en muchos casos contradicen las disposiciones jurídicas generales que benefician al trabajador en general y que es lo que ha motivado precisamente el presente trabajo investigativo.
- Ha sido precisamente en los últimos cinco años en los cuales los trabajadores del servicio doméstico han conseguido de alguna manera equiparar sus derechos laborales, como por ejemplo el poder equiparar el valor de su remuneración a la de los trabajadores en general sin que se siga

estableciendo valores inferiores por concepto de remuneración a quienes cumplen tareas domésticas,

- Ha sido también el gobierno actual quien mediante la implementación del programa de servicio doméstico digno implementado en el Ministerio de Relaciones Laborales quien progresivamente ha ido incorporando una serie de derechos menoscabados a las trabajadoras domésticas para que progresivamente este sector tan importante del sector productivo ecuatoriano gocen de iguales derechos y beneficios que los trabajadores en general, son embargo de aquello aun en el código de trabajo se mantiene esa contradicción jurídica entre lo que dispone el artículo 50 y el artículo 269 lo que ha motivado el presente análisis jurídico.

RECOMENDACIONES

Al finalizar mi trabajo investigativo, me permito realizar las siguientes recomendaciones;

- ✓ Partiendo del enunciado constitucional de que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, mi primera recomendación se orienta al hecho de que el legislador al momento de dictar las diferentes normas jurídicas lo haga con el sentido de igualdad de derechos y obligaciones sin que en las mismas exista discriminación o perjuicio para una determinada rama de trabajo como ocurre en el descanso semanal obligatorio para el caso de los trabajadores del servicio doméstico.
- ✓ Basado en el hecho de que el Ministerio de Relaciones Laborales hace un tiempo atrás implemento un programa que se denominó trabajo doméstico digno, que a base de inspecciones se dedicó a controlar el cumplimiento oportuno en el pago de las remuneraciones y beneficios de ley, cuando realmente esta entidad debió realizar un estudio sociológico de todas las condiciones en las cuales se desarrollaba esta modalidad laboral para emprender en una reforma integral en torno al tema tratado.
- ✓ Recomiendo también una reforma integral al capítulo que regula la modalidad del servicio doméstico en el Código de Trabajo, ya que se hace necesario que las personas que se dedican a esta actividad laboral, la realicen en igualdad de condiciones y gozando de iguales beneficios no solo económicos sino también sociales que el resto de trabajadores del país.
- ✓ Finalmente recomiendo un proyecto de reforma al artículo 269 del código de trabajo para regular en igualdad de condiciones el descanso semanal obligatorio de los trabajadores del servicio doméstico en el Ecuador.

PROPUESTA JURÍDICA

MARCO PROPOSITIVO

Me corresponde presentar justificar y desarrollar un proyecto de reforma al artículo 269 del Código de Trabajo a fin de establecer disposiciones legales que regulen de mejor manera el descanso semanal obligatorio de los trabajadores del servicio doméstico en nuestro país dada la contradicción jurídica con la disposición legal del artículo 50 del Código de trabajo.

TITULO DE LA PROPUESTA

Proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que regula el descanso semanal obligatorio para los trabajadores del servicio doméstico.

JUSTIFICACION

La idea fundamental para proponer una reforma legal y sobre todo en el ámbito del derecho laboral se basa fundamentalmente en el requerimiento social en torno a las necesidades y requerimientos tanto de empleadores como de trabajadores lo cual permitirá fortalecer su posición en el ámbito de su desempeño y de esta manera asegurar una legislación equitativa y justa que no menoscabe ni conculque derechos consustanciales a los actores principales en una relación de carácter laboral.

Una de las características fundamentales de la ley es que es una norma de carácter general y obligatoria que debe regular en igualdad de condiciones a todos los ciudadanos sin establecer diferencias lo que luego redundaría en la discriminación, y más aún cuando nos referimos a normas jurídicas que tienen relación al derecho laboral las mismas deben sustentarse en los principios

generales que regulan el derecho laboral y que están recogidas tanto en la Constitución de la república como también en el código del trabajo, principios generales como la irrenunciabilidad y la intangibilidad de derechos por ejemplo.

En base a lo dicho y a los resultados de la investigación realizada he logrado determinar una evidente contradicción jurídica entre lo que dispone el artículo 50 del Código de Trabajo y el artículo 269 del mismo código, ya que la primera disposición jurídica anotada dispone para los trabajadores un descanso semanal obligatorio de dos días, el sábado y domingo y cuando por requerimiento del trabajo no se los puede conceder estos días serán compensados con otros días previo acuerdo entre las partes; en tanto que, el artículo 269 dispone que las personas que se dedican a realizar trabajos domésticos, tendrán un día de descanso cada dos semanas de servicio, lo cual a mi manera de ver ocasiona vulneración de derechos laborales a las personas que se dedican al trabajo doméstico, y más que vulnerar derechos laborales como el descanso semanal obligatorio, también atenta contra la situación familiar de las personas que realizan labores domésticas tomando en cuenta que el mayor número de población que se dedica al servicio doméstico son mujeres, entonces al coartar su derecho al descanso semanal obligatorio priva a estas madres trabajadoras a estar con su familia, a atender a sus hijos al menos los fines de semana, por lo que se hace muy necesario corregir esta contradicción jurídica.

Por las consideraciones anotadas y en vista que el Ministerio de Relaciones Laborales desde hace algún tiempo atrás ha emprendido en la implementación de la política del trabajo doméstico digno, esta política debe regular no solo el pago de remuneraciones y beneficios de ley, sino el respeto a todos los derechos consustanciales al trabajador.

FUNDAMENTACION CIENTIFICA

Para sustentar la propuesta jurídica planteada me apoyare en las siguientes disposiciones;

Constitución de la República.

Articulo 66 Derecho a la igualdad material y formal y no discriminación

Articulo 75 Derecho a la tutela efectiva.

Articulo 82 Derecho a la Seguridad jurídica.

Articulo 325 Derecho al trabajo.

Articulo 326 Principios Laborales.

Convenios y recomendaciones emitidos por la OIT y ratificados legalmente por el Ecuador.

Código de Trabajo.

Además se toma en cuenta la doctrina jurídica laboral y más cuerpos legales y bibliográficos que tienen relación con el tema planteado cuya información fue procesada para desarrollar el anteproyecto de reforma legal que constituye la propuesta jurídica de mi investigación.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA
LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR
CONSIDERANDO

Que.- El numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la república establece como atribución de la función legislativa la de expedir, reformar, codificar, codificar y derogar leyes e interpretarlas con el carácter generalmente obligatoria.

Que.- El numeral 5 del artículo 134 de la Constitución de la República dispone que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponda también a los ciudadanos que están en goce de sus derechos políticos.

Que.- El numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la república garantiza el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Que.- El artículo 325 de la Constitución reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia y autónomo.

Que.- El servicio doméstico como modalidad especial de trabajo esta regulado en el código de trabajo a partir del artículo 262.

Que.- Es obligación de la Asamblea Nacional el legislar en beneficio del pueblo Ecuatoriano.

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley.

EXPIDE LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO

Art 1.- El inciso primero del artículo 269 del Código de trabajo dirá:

DESCANSO Y VACACIONES.- Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho al descanso semanal obligatorio de dos días conforme lo señala el artículo 50 de este código.

Art 2.- La presente ley reformativa al código de trabajo entrara en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial.

Dado y firmado en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional en Quito Distrito metropolitano a los.....días del 2014.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Código de Trabajo
3. Ley de Seguridad Social.
4. Derecho Ecuatoriano del Trabajo Dr. Hugo Valencia Haro.
5. Derecho y legislación Laboral Del Ecuador Dr. Leónidas Aguilar Aguilar.
6. La Globalización y el Trabajo García Morales Federico.
7. Los contratos Especiales Típicos de Ramírez Gronda.
8. Guía de derechos y obligaciones Laborales Ministerio de Relaciones Laborales.
9. Trabajo doméstico digno Información para trabajadores y empleadores del servicio doméstico.
10. Internet.

PAUL ALEXANDER VASCONEZ VISCARRA.

ANEXOS

ENCUESTA

AGRADECERÉ SU GENTIL COLABORACIÓN AL CONTESTAR LA PRESENTE ENCUESTA QUE ME SERVIRÁ PARA LA ELABORACIÓN DE MI TESIS DE GRADO CUYOS DATOS SERÁN UTILIZADOS EXCLUSIVAMENTE PARA MI TRABAJO INVESTIGATIVO.

Marque con una (x) la respuesta que considere correcta.

1) ¿Conoce usted lo que es la modalidad de trabajo de servicio doméstico?

SI ()

NO ()

2) ¿Considera que se respetan los derechos laborales de los trabajadores del Servicio doméstico?

SI ()

NO ()

3) Las personas que se dedican al trabajo doméstico gozan de los descansos semanales al igual que los demás trabajadores

SI ()

NO ()

4) ¿Considera usted que el trabajo de servicio doméstico merece un tratamiento especial?

SI ()

NO ()

5) Existe discriminación para los trabajadores del servicio doméstico.

SI ()

NO ()

6) Considera justo que el Código de Trabajo estipule dos días semanales como descanso forzoso para los trabajadores en general y un solo día cada quince días para los trabajadores del servicio doméstico.

SI ()

NO ()

7) La no concesión del descanso forzoso para los trabajadores del servicio doméstico cada semana, atenta contra el principio de igualdad ante la ley.

SI ()

NO ()

8) Cree necesario que las disposiciones jurídicas del código de trabajo deben estar basadas en el principio jurídico de igualdad ante la ley

SI ()

NO ()

9) Cree que se debe continuar manteniendo en el Código de trabajo la norma jurídica que discrimina a los trabajadores del servicio doméstico concediéndoles un día de descanso forzoso por cada 15 días de trabajo

SI ()

NO ()

10) Cree necesaria una reforma al Código de Trabajo para que ya no exista la contradicción jurídica en cuanto se refiere al descanso forzoso para los trabajadores en general y los trabajadores del ser4vicio doméstico.

SI ()

NO ()

AGRADEZCO SU VALIOSA COLABORACIÓN.

CRONOGRAMA

Tiempo/ Actividades	Enero		Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio		
	16	20	6	13	20	29	1	11	18	31	1	8	15	22	5	6	7	8	1	2	3
Denuncia del Tema de Tesis																					
Presentación y aprobación del proyecto de tesis.																					
Investigación y obtención de información encuestas y entrevistas.																					
Desarrollo del proyecto de tesis.																					
Calificación de tesis.																					
Sustentación o defensa oral.																					

PRESUPUESTO DÓLARES

GASTOS	
MATERIAL DE INVESTIGACIÓN	100
BIBLIOGRAFÍA	300
PAPELERÍA	100
COPIAS	150
ALQUILER EQUIPO INFORMÁTICO	100
EMPASTADOS	150
CÁMARA FOTOGRÁFICA DIGITAL	400
TOTAL	1300