

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Proyecto de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República

TEMA:

“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
EDUCADORAS DEL CDI LUCERITOS DE LA FLORENCIA, DEL CANTÓN
QUITO, CON EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, DURANTE EL AÑO
2021.”

AUTORA

GISSELA JOHANNA GUAMARICA GUAYLLA

CARRERA

DERECHO

TUTOR

ABG. MIGUEL LUDGARDO URQUIZO RODRÍGUEZ

2022

GUARANDA- ECUADOR

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez en mi calidad de tutor del Proyecto de Integración Curricular, presentado por Gissela Johanna Guamarica Guaylla, para optar por el Grado de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República ; cuyo título es: **“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS EDUCADORAS DEL CDI LUCERITOS DE LA FLORENCIA, DEL CANTÓN QUITO, CON EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, DURANTE EL AÑO 2021.”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez

Tutor



Factura: 001-002-000032672



20220201002P01205

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°	20220201002P01205						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACION JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	19 DE AGOSTO DEL 2022, (14:21)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviniente	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que lo representa
Natural	GUAMARICA GUAYLLA GISELA JOHANNA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	1753324630	ECUATORIA NA	COMPARECEN TE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviniente	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACION							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLIVAR		GUARANDA		ANSEL POLVINO CHAVEZ			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTIA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						


NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 1753324530

Nombres del ciudadano: GUAMARICA GUAYLLA GISSELA JOHANNA



Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/PICHINCHA/QUITO/SAN BLAS

Fecha de nacimiento: 8 DE MARZO DE 1999

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACHILLER

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: GUAMARICA GUARAY SEGUNDO ALEJANDRINO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: GUAYLLA CHILUIZA NANCY LEONOR

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 3 DE MARZO DE 2020

Condición de donante: NO DONANTE

Información certificada a la fecha: 19 DE AGOSTO DE 2022

Emissor: HERNAN RAMIRO CIRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



HO

N° de certificado: 223-750-76315



223-750-76315

F. Alvear

Ing. Fernando Alvear C.
Director General del Registro Civil, Identificación y Cadulación
Documento firmado electrónicamente



20220201002P01205

DECLARACION JURAMENTADA

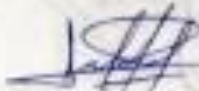
OTORGA: GISSELA JOHANNA GUAMARICA GUAYLLA

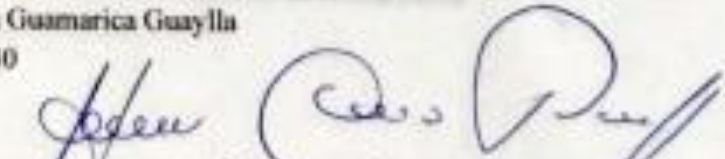
CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día viernes diecinueve de agosto de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Gissela Johanna Guamarica Guaylla, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la parroquia Guamaní, cantón Quito, provincia Pichincha y de tránsito por esta ciudad, cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve ocho seis nueve nueve tres seis cero cinco, correo electrónico: johagissela@botmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, con el tema: **"LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS EDUCADORAS DEL CDI LUCERITOS DE LA FLORENCIA, DEL CANTÓN QUITO, CON EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, DURANTE EL AÑO 2021"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

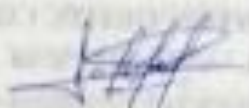

Gissela Johanna Guamarica Guaylla
C.C. 1753324530


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, Gissela Johanna Guamarica Guaylla, egresada de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, juro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Integración Curricular, con el tema: "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS EDUCADORAS DEL CDI LUCERITOS DE LA FLORENCIA, DEL CANTÓN QUITO, CON EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, DURANTE EL AÑO 2021.", es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en el mismo, el cual ha sido realizado bajo la recopilación de información contemplada en libros, revistas jurídicas, tesis de repositorios universitarios, leyes, acuerdos, decretos, entre otros, conjuntamente con la recopilación de información que se realizó mediante encuestas y entrevistas teniendo de esta forma datos de primera mano.

Atentamente



Gissela Johanna Guamarica Guaylla



Se otorgó ante mí y en fe de ello
confiero esta triple copia
certificada, firmada y sellada en
Guaranda, 19 de Agosto del 2022



Dr. Heredia Cevallos Arcas
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



DEDICATORIA

Este logro lo dedico a mis padres Nancy Guaylla (+) y Segundo Guamarica, quienes han sido mi mayor fortaleza, nunca me han dejado sola, han estado siempre apoyándome en cada uno de mis pequeños pasos, han sido mi mayor ejemplo de perseverancia, respeto y amor que un ser humano puede tener. Siempre serán lo más importante en mi vida y si hoy en día puedo cumplir este sueño es gracias a ellos, aunque mi madre no este terrenalmente sé que ella siempre estuvo acompañándome en cada pequeño paso, cada alegría y tristeza, dándome fuerzas de donde quiera que se encuentre para que yo no me rinda.

A mi mamita Dolores Chiluisa, ya que con la partida de mi madre ella ha sido un fuerte soporte para seguir adelante, brindándome su amor ha logrado que el dolor por la pérdida de mis seres queridos no aumente.

Lo dedico de igual manera a mis hermanos; Olinda, Wilmer, Edison y Liliana, quienes a más de ser un ejemplo siempre me han brindado su apoyo y cariño, me han sabido guiar con sus consejos, son los mejores hermanos que una persona puede pedir y si tuviera que elegir lo volvería hacer una y mil vidas más.

A mis sobrinos los cuales han sido una fuente de inspiración para salir adelante y llegar a ser un día un ejemplo a seguir.

A mis tíos que me han brindado su apoyo y cariño durante todo el transcurso de esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a la Alma Mater Bolivarenses “Universidad Estatal de Bolívar”, por abrirme las puertas de tan prestigiosa institución, convirtiéndose en mi segundo hogar, a la escuela de Derecho quien me brindó más que un cupo, me dio la oportunidad de crecer como persona y conseguir mi tan anhelado sueño.

A los docentes que fueron parte de mi formación educativa, brindándome sus conocimientos y siendo parte fundamental en mi desarrollo académico, de cada uno de ellos me llevo una parte importante e invaluable.

Expreso mi gratitud al doctor Miguel Ludgardo Urquiza Rodríguez, quien me asesoró con la elaboración del presente proyecto de Integración Curricular, el cual ha sido parte fundamental en el proceso, brindándome su conocimiento y paciencia, un gran catedrático y una excelente persona.

A toda mi familia por haber estado siempre presente, cada uno de ellos ha sido pieza fundamental para lograr este pequeño paso en mi vida. Son tantos detalles y cosas con las que constantemente han estado presente, que les agradezco eternamente por haber depositado esa confianza en mí.

A mis cuñadas y cuñado, quienes se han convertido en un hermano y hermana más, brindándome siempre sus consejos y ayuda, han estado en los momentos difíciles mostrándome que un vínculo del corazón es igual de fuerte que vinculo sanguíneo.

A mis amigos Diana Borja y Omar Velastegui, porque con su apoyo constante logre salir adelante, fueron las personas que me hicieron conocer el verdadero significado de la palabra “amistad”.

Índice de contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	I
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	II
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	IV
Capítulo I: Problema	1
1. Título.....	1
1.1. Resumen	2
Abstrac.....	3
1.2. Introducción.....	4
1.3. Planteamiento del problema	6
1.4. Formulación del problema.....	8
1.5. Hipótesis	9
1.6. Variables.....	10
1.6.1. Variable independiente.....	10
1.6.2. Variable dependiente.....	10
1.7. Objetivos.....	11
1.7.1. Objetivo General.	11
1.7.2. Objetivos Específicos.....	11
1.8. Justificación	12
Capítulo II: Marco Teórico	13
2. Marco Teórico.....	13
¿Qué es el salario?	13
Derechos laborales.....	13
¿Qué son los derechos fundamentales del trabajador?	14
¿Qué es la educación parvularia?	14
EL MIES.....	16

Dentro de los servicios y programas	17
Las empresas outsourcing.....	18
Historia de los outsourcing	19
Ventajas y desventajas de las empresas outsourcing	19
Ventajas	20
Desventajas	20
¿Qué es la subcontratación?	21
Características de la subcontratación	21
Las empresas outsourcing en el Ecuador.....	22
Áreas de las empresas que pueden pasar a outsourcing.....	23
LOS CDI.....	23
Proceso socio- educativo	25
Plan educativo	25
Planificación curricular	25
Organización de la Jornada y horario de atención	26
Actividades del personal.....	27
Conformación del equipo.....	28
¿Quiénes realizan las actividades de educar?	30
¿Quiénes son las educadoras?	30
¿Qué tareas realizan las educadoras infantiles?	30
Los CDI durante la pandemia.....	31
Vulneración de los derechos de las educadoras	32
2.1. Marco Histórico	34
2.2. Marco Legal	37
Norma Internacional	37
Legislación ecuatoriana	37
Constitución de la República del Ecuador.	37

Código de Trabajo	40
Ley Orgánica de Servicio Público	41
Capítulo III- Metodología	42
3. Método de la investigación	42
3.1. Tipo de investigación (metodología)	42
i.i Método	42
Método Sistémico.....	42
Método Inductivo	42
Tipo de investigación	42
Investigación bibliográfica	42
Investigación descriptiva	42
Investigación exploratoria.....	43
3.2. Técnicas e instrumentos de investigación	44
Encuestas	44
Entrevista	44
Recopilación de información	44
Internet	44
Computadora.....	44
3.3. Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	45
3.3.1. Criterio de Inclusión	45
3.3.2. Criterio de exclusión	45
3.4. Población y muestra	46
3.5. Localización geográfica del estudio	46
Capítulo IV- Resultados y Discusión.....	47
4.1 Resultados	47
Entrevista realizada a la coordinadora del CDI.....	47
Tabulación de Encuestas	49

4.2 Discusión.....	59
Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones.....	61
5.1 Conclusiones	61
5.2 Recomendaciones.....	63
Bibliografía	64
Anexos.....	68

Índice de Tablas

Tabla 1	49
Tabla 2	50
Tabla 3	51
Tabla 4	52
Tabla 5	53
Tabla 6	54
Tabla 7	55
Tabla 8	56
Tabla 9	57
Tabla 10	58

Índice de Figuras

Gráfico 1: Fundamentos de la Educación parvularia.....	15
Gráfico 2: Organización de la Jornada y horario de atención.....	26
Gráfico 3: Actividades del personal.....	28
Gráfico 4: Conformación del equipo	29
Gráfico 5	49
Gráfico 6	50
Gráfico 7	51
Gráfico 8	52
Gráfico 9	53
Gráfico 10	54
Gráfico 11	55
Gráfico 12	56
Gráfico 13	57
Gráfico 14	58

Capítulo I: Problema

1. Título

“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS EDUCADORAS DEL CDI LUCERITOS DE LA FLORENCIA, DEL CANTÓN QUITO, CON EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, DURANTE EL AÑO 2021.”

1.1. Resumen

Los CDI bajo convenio entre el MIES y empresas outsourcing fueron creados en el año 2013 a nivel nacional, con el fin de brindar un servicio en beneficio de las familias de bajos recursos, este servicio consiste en el cuidado y estimulación de los niños menores de cinco años.

No obstante, en el año 2019 se vieron varias irregularidades en el convenio firmado con el MIES, lo cual provocó que los salarios de las trabajadoras de dichos centros no sean cancelados puntualmente, habiendo retrasos de varios meses.

Durante el año 2021, aun con la incertidumbre del Covid 19, a las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, se les ha vulnerado varios derechos en su ámbito de trabajo, siendo uno de los principales derechos vulnerados, el pago de remuneraciones puntuales, lo cual está yendo claramente contra el contrato firmado por las mismas, siendo difícil proporcionar las necesidades del hogar por la época de pandemia que a nivel mundial se estaba viviendo; por lo cual el presente tema es de gran relevancia debido a que no es solamente en este CDI que ocurre este tipo de violación de derechos laborales, sino que se ha vuelto mucho más frecuente a nivel nacional, no solo afectando a las educadoras, sino también a las familias que dependen de ellas, esto claramente se encuentra en contra la constitución, tratados internacionales y demás cuerpos legales que protegen al trabajador.

Para obtener información de primera mano, eficaz y verídica el investigador realizará encuestas y entrevistas, consecuentemente se realizará el respectivo análisis de los resultados arrojados.

El investigador con la realización de este proyecto buscará que sean respetados los derechos laborales de las educadoras, que sean remuneradas por el tiempo de espera de sus respectivos salarios, que se cumplan con los días libres que estipula la ley, mejorar el ámbito de trabajo al que pertenecen.

Palabras clave: trabajo, derechos, vulneración, educadoras.

Abstrac

The CDI under an agreement between the MIES and outsourcing companies were created in 2013 at the national level, in order to provide a service for the benefit of low-income families, this service consists of the care and stimulation of children under five years.

However, in 2019 there were several irregularities in the agreement signed with the MIES, which caused the salaries of the workers of these centers not to be paid on time, with delays of several months.

During the year 2021, even with the uncertainty of Covid 19, the educators of the CDI Luceritos de la Florencia, of the Quito Canton, have had several rights violated in their field of work, one of the main rights violated, the payment of punctual remuneration, which is clearly going against the contract signed by them, being difficult to provide the needs of the home during the time of the pandemic that was being experienced worldwide; Therefore, this topic is of great relevance because it is not only in this CDI that this type of violation of labor rights occurs, but it has become much more frequent at the national level, not only affecting educators, but also to the families that depend on them, this is clearly against the constitution, international treaties and other legal bodies that protect the worker.

To obtain first-hand, effective and truthful information, the researcher will carry out surveys and interviews, consequently the respective analysis of the results will be carried out.

The researcher with the realization of this project will seek that the labor rights of the educators be respected, that they be paid for the waiting time of their respective salaries, that the days off stipulated by law be fulfilled, improve the work environment by that belong.

Keys words: work, rights, violation, educators.

1.2.Introducción

Dentro del presente proyecto de integración curricular el investigador realizará un análisis sobre la temática; “La vulneración de los derechos laborales de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del cantón Quito, con el incumplimiento del contrato, durante el año 2021.”, para lo cual la investigadora ha dividido el presente proyecto de Investigación Curricular en cinco capítulos. Teniendo muy en cuenta que los derechos laborales deben ser respetados en todos los ámbitos, tanto público como privado.

El derecho al trabajo es uno de los derechos más importantes que posee el ser humano, ya que este es el eje central para que tenga una vida digna, el cual tiene origen desde el apareamiento del hombre en el planeta. En la época primitiva utilizando su fuerza para realizar actividades que le ayuden a su supervivencia y de los que se encontraban a su alrededor. Con el pasar del tiempo las necesidades de los seres humanos fueron aumentando siendo aspectos importantes la alimentación, educación, salud, vestimenta, vivienda, transporte, dichas situaciones han hecho que los seres humanos tengan que apropiarse de los medios de fabricación utilizando la potencia de su propio trabajo para de esta manera solucionar las necesidades propias y las de su familia.

La educación ha sido y seguirá siendo uno de los puntos centrales para que una sociedad se desarrolle, intervienen de sobremanera los recursos económicos de los padres para que sus hijos tengan una educación de calidad, las personas pertenecientes a las clases media y alta son las que más invierten en el rubro educación, mientras que las familias pobres o de escasos recursos no poseen las posibilidades para invertir en la educación de sus hijos, de ahí que los infantes no consigan desarrollar sus destrezas de manera correcta. Por lo mismo varios países de Latinoamérica han desarrollado proyectos para brindar una estimulación temprana de los niños y niñas de los sectores más pobres del país, es importante que en los primeros años de vida de los niños exista una adecuada educación previniendo varios problemas a futuro.

Dentro del primer capítulo se ha recabado información como el título del proyecto, el resumen donde se colocará lo más relevante que posee este estudio, abstract, la introducción dando pequeñas referencias de lo que va a ser realizado y las temáticas que se abordaran en el desarrollo del texto, planteamiento del problema se analizará cual es el problema del tema planteado, formulación del problema sintetizada en una pregunta clave la cual será objeto de estudio, hipótesis se establecerá posibles soluciones al

problema establecido estas deberán ser viables para su aplicación , variables, objetivos que se han planteado para la elaboración y consecución del proyecto que deberán ser cumplidos en la duración del mismo y justificación donde la investigadora establecerá la importancia que posee la temática a investigar y la finalidad que esta tiene.

En el capítulo segundo se encuentra enmarcado el marco teórico, donde se analizarán concepciones básicas, como el concepto de salario, ¿qué son los derechos laborales?, ¿quiénes son las educadoras?, la historia del MIES, que son los outsourcing, que son los CDI, los derechos que han sido vulnerados de la educadoras conjuntamente con las cláusulas que se encuentran estipulados en su contrato, se encontrara de igual manera la historia sobre la vulneración de los derechos en nuestro país, la normativa legal tanto internacional como local en referencia al cuidado y respeto de los derechos laborales.

En el capítulo tercero se establecerá la metodología que se realizará para la elaboración del proyecto, se determinará los métodos y tipo de investigación a realizar, se especificará el criterio de inclusión y exclusión, se delimitará la población y muestra a la que va dirigido el presente estudio.

En el capítulo cuarto se realizará los resultados y discusión del proyecto a los cuales ha llegado la investigadora, esto en base a la entrevista y encuestas a desarrollar.

En el último capítulo se encontrarán las conclusiones y recomendaciones elaboradas por el investigador en base a los objetivos que se han planteado y de acuerdo a los resultados obtenidos durante la investigación.

1.3.Planteamiento del problema

Los educadores de los CDI reciben un presupuesto del MIES, los mismos que llevan meses sin recibir sus pagos. A través de los canales oficiales del MIES, realizaron varias solicitudes para revisar su salario, pero del departamento de administración financiera solo recibieron la respuesta: "Su solicitud está en revisión" en meses, es la misma respuesta.

Se estima que el incumplimiento salarial es generalizado en todo el país y afecta a varias familias. La cantidad adeudada a estos sirvientes es de \$1,625,000. Solo en Guayaquil, los educadores han atendido a 13.500 niños. Los maestros ahora están preocupados por la falta de recursos; porque no pueden llevar comida a casa, y en esta situación por los riesgos sanitarios no pueden las instituciones, por lo cual las educadoras deben comprar kits de protección: mascarillas, alcohol, guantes y desinfectantes, para así evitar la propagación del Covid-19 en sus hogares.

El principal problema planteado por la investigadora es la violación del contrato por parte de las autoridades del MIES, las educadoras de Luceritos de la Florencia, del cantón Quito no poseen ningún tipo de estabilidad laboral, sus remuneraciones no son canceladas puntualmente en los mejores casos estas han sido pagas después de tres o cinco meses, las trabajadoras de estos CDI no poseen el tiempo de maternidad que estipula la ley, esta institución no las afilia de manera directa, además no poseen días de descanso establecidos, debido a que son convocadas a realizar mingas los fines de semana o a vender productos para poder costear artículos necesarios para el inmueble en donde laboran.

El presente tema es de gran relevancia, ya que se podrá conocer la realidad de las educadoras de los centros de desarrollo infantil, no solo como trabajadoras sino también como madres de familia y sustentos del hogar.

Las educadoras de estos centros infantiles han prestado sus servicios en beneficio de la comunidad, sin embargo, a las mismas no se les respeta lo que se encuentra establecido en su contrato y mucho menos en la ley.

Las preguntas planteadas por el investigador para el presente proyecto son las siguientes; ¿Cuáles son los factores que influyen para que las personas acepten trabajos en los cuales no tienen estabilidad laboral?, ¿Por qué si observan que se les está vulnerando los derechos no presentan su renuncia?

El investigador para la realización del presente proyecto, se basará en entrevistas, encuestas ejecutadas a las educadoras del CDI luceritos de la Florencia, del Cantón Quito. Además del análisis bibliográfico y de la norma legal por la cual las mismas se encuentran amparadas.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los principales derechos que se les han sido vulnerados a las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito, con el incumplimiento del contrato durante el año 2021?

1.5.Hipótesis

Dentro del problema planteado una posible solución es que se establezcan dentro de los contratos una cláusula estipulando una sanción para los empleadores que no pagan puntualmente, con un porcentaje del salario básico unificado a favor de las trabajadoras, por cada mes que no efectúan a tiempo el pago, debido a que con el incumplimiento de la cancelación de su remuneración a tiempo se estarían vulnerando no solo los derechos de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, sino de su familia que dependen económicamente de ellas, buscando que con esta sanción el pago de remuneraciones no sea tardío y si lo es, las trabajadoras reciban un pago extra por el tiempo de espera.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente.

Las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito.

1.6.2. Variable dependiente.

La vulneración de los derechos laborales debido al incumplimiento del contrato.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Analizar los efectos del incumplimiento del contrato de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, en el año 2021, para de esta manera buscar una solución a la problemática establecida por el investigador.

1.7.2. Objetivos Específicos.

- Determinar cuáles son los derechos vulnerados con el incumplimiento del contrato, mediante aplicación de encuestas a las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito.
- Identificar las consecuencias del incumplimiento del pago a tiempo, con el análisis de las encuestas aplicadas.
- Detallar cuales son los mecanismos de solución ante la vulneración de los derechos, de las educadoras y educadores.
- Examinar la normativa legal referente a la violación de derechos laborales, sus sanciones y compensaciones.

1.8. Justificación

Dentro de la presente investigación se abordarán temas de gran importancia, como lo son los derechos de los trabajadores, la vulneración de los mismos, el investigador realizará un análisis de los derechos de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito.

Este trabajo es de gran relevancia, ya que se podrá determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, la información se podrá recolectar a través de encuestas realizadas a las trabajadoras de la entidad anteriormente mencionada.

Con el presente estudio el investigador espera encontrar una solución viable para que se deje de vulnerar los derechos laborales de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, como sería el caso de incluir una cláusula dentro del contrato para recibir un porcentaje mayor al salario establecido siempre y cuando este no sea pagado de manera puntual como se encuentra estipulado en el mismo, ya que muchas de las trabajadoras no poseen ingresos extra y optan por sacar préstamos en los bancos los mismos que tienen un porcentaje de interés, esta cláusula ayudaría a que las educadoras puedan cubrir esos gastos extras ocasionados por el incumplimiento del contrato.

Capítulo II: Marco Teórico

2. Marco Teórico

¿Qué es el salario?

Según el Convenio CO95 de 1949 (número 95) de la OIT, en su artículo primero define el salario como “la remuneración o ganancia, la cual es fijada por un convenio mutuo o de acuerdo a lo establecido a la legislación de cada país, este estipendio debe ser pagado por el contratante a su trabajador, de acuerdo a lo convenido al contrato de trabajo ya sea escrito o de carácter verbal, por las actividades que el trabajador haya realizado o tenga que desarrollar o por el servicio ofrecido o que deba brindar.” (OIT, 1949). Cabe mencionar que de acuerdo a una serie de factores, los salarios varían de país en país, por ejemplo, en nuestro país el Salario General Básico Unificado para el 2022 se encuentra establecido en 425 dólares de los Estados Unidos Americanos, mientras que en Colombia el salario se encuentra establecido en 244 dólares de los Estados Unidos Americanos.

Según la OIT, las remuneraciones son lo que más influye en la vida de los trabajadores, desde el origen de esta organización se enfocó en los salarios, luchando primordialmente por crear normas en las que se protejan que los salarios de los trabajadores sean justos, esto de acuerdo a la Constitución de la OIT del año 1919, ha sido una lucha tenaz para salvaguardar que los trabajadores alcancen un salario digno, para que con el mismo puedan sustentar su hogar, a su familia, con la finalidad de solventar sus menesteres.

Derechos laborales

En la actualidad el desempleo ha venido aumentando, convirtiéndose en un problema para nuestra sociedad, aun cuando hoy en día se ha visto el crecimiento de micro emprendimiento, grandes y pequeños negocios, el uso de tecnologías y el perfeccionamiento de herramientas para el uso del ser humano y su avance en el mundo. Cabe mencionar que el ser humano en muchos de los trabajos en los cuales se utilizaba su fuerza o se la realizaba de manera manual han sido sustituidos por las grandes maquinarias que tardan menos tiempo en realizarlo, generando mayor productividad y eficiencia para las empresas, lo cual significa para las personas no tener una fuente de trabajo estable además de la incertidumbre de hasta cuando la empresa puede necesitar de sus servicios o cuando podrán ser reemplazados por una máquina. (Saltos, 2021)

En la actualidad el desempleo no es nada más que resultado de la gran crisis que a nivel mundial se ha generado, siendo producto de la crisis financiera y económica, esto se ha visto reflejado mayormente en los países Latinoamericanos donde los índices de pobreza han ido en aumento, esto debido a la caída del precio del petróleo, además de otros factores como los altos niveles de corrupción que se dan en cada país por los gobiernos de turno, buscando beneficio de los ingresos y recursos estatales, conjuntamente con el exceso de endeudamiento han hecho que las empresas reduzcan sus gastos como una medida de solución para poder mantenerse a flote, los gastos en los que más recurren las empresas son la reducción de salarios y los beneficios que la ley establece para el trabajador, disminuyendo el personal que labora dentro de dichas instituciones, aumentando de esta manera los índices de desempleo.

Para (Saltos, 2021) el derecho Laboral es la medula espinal del Derecho Social, el cual tiene el propósito de proteger y defender tanto los derechos como las garantías de los individuos y de grupos colectivos, se busca regular el trabajo, debido a que esta es la actividad que abastece al ser humano de recursos económicos, con lo que se busca que cada individuo logre una vida digna. Tanto el trabajo como la estabilidad laboral, son los principales factores que inciden en el desarrollo y crecimiento de los pueblos y las naciones, cabe recalcar que un trabajador al tener estabilidad laboral, genera un medio de sustento para su familia.

¿Qué son los derechos fundamentales del trabajador?

Se conoce como derechos fundamentales a todos aquellos derechos y libertades que todas las personas poseen por el solo hecho de existir, los mismos que se encuentran establecidos en nuestra Norma Suprema y las leyes que se derivan de ella, en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, en el aspecto laboral corresponden ser respetados por el empleador en la dependencia laboral. (Dirección del Trabajo, 2021)

¿Qué es la educación parvularia?

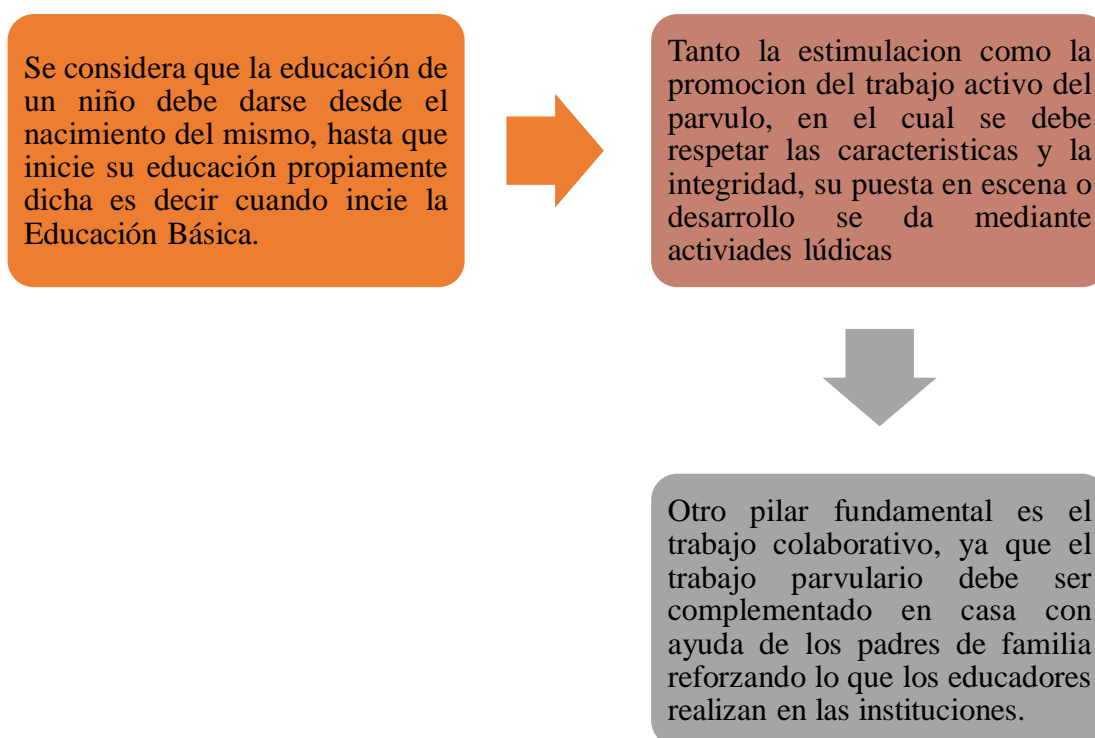
La educación parvularia, es fundamental en los primeros años de vida de los niños y niñas, aunque esta no es obligatoria, ayuda de gran manera a que exista un buen desarrollo cognitivo, se da antes que los menores ingresen a la Educación básica (escuela), estos servicios han ido aumentando en la región de América Latina, los gobiernos han visto la necesidad de implementar estos proyectos en sus normativas, ya que un aspecto relevante para que un país salga adelante es la educación. Muchas veces se considera a la educación

parvularia como una clase de sustituto del cuidado materno que es realizado por un lapso de horas.

Los primordiales objetivos de este tipo de formación son los siguientes; primero el desarrollo físico mediante particularidades antropométricas (medidas del cuerpo humano, talla, peso) y las habilidades motrices, el segundo objetivo es el desarrollo de las habilidades cognitivas ante los problemas y la búsqueda de soluciones del mismo, conjuntamente con la memoria y retención, tercero comunicación mediante etapas primero balbuceos, prosiguiendo con la conformación de palabras, frases hasta la estructuración de oraciones y finalmente la forma de relacionarse con las demás personas, confianza y manejo de la conducta frente a los demás. (Cedeño, Zambrano, & Ávila, 2021)

La educación parvularia posee tres pilares fundamentales los cuales serán descritos a continuación:

Gráfico 1: Fundamentos de la Educación parvularia



Nota: *Elaborado por Gissela Guamarica (2022)*

Fuente: *Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral (2019)*

En nuestro entorno la pobreza es uno de los mayores factores que impiden que los niños acudan a centros especializados donde los ayuden a que desarrollen sus capacidades de manera correcta y por lo mismo al momento de ingresar a la escuela son mayores sus problemas para poder adaptarse y hasta de adquirir conocimientos, que los niños acudan a temprana edad a centros donde les den estimulación temprana marca una gran diferencia en la vida escolar y hasta profesional, la educación inicial busca protegerlos contra los factores de riesgo que los rodea, llevando al mismo tiempo una nutrición correcta evitando así la desnutrición, se debe saber reconocer si existe violencia dentro de los hogares, si existe una inadecuada estimulación, las educadoras además tienen que saber detectar si los niños tienen carencia de afecto, ya que todos estos componentes pueden hacer que el niño o niña no se pueda desarrollar de manera correcta.. (Hermida, Barragán, & Rodríguez, 2017)

Queda claro que la educación inicial no solo es en beneficio de los niños y los padres que forman parte de ella, así mismo beneficia a la sociedad debido a que los padres participan mayormente en el aspecto laboral, en el sistema educativo incrementan las matriculas haciendo que un gran número de niños asistan a clases evitando la mendicidad y el trabajo forzado, incrementa la eficiencia de los trabajadores, teniendo en cuenta que sus hijos se encuentran al cuidado de personal especializado estos les brinda tranquilidad, en el aspecto de recaudación de impuestos el nivel también aumenta, reduce la tasas de criminalidad, reduce la tasa de embarazo en adolescentes, descenso de las brechas educativas, detrimento de los índices de pobreza y conductas de riesgo. (Hermida, Barragán, & Rodríguez, 2017)

EL MIES

El MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social), es una entidad estatal encargada de brindar atención a las personas que pertenecen a la población vulnerable como lo son; niñas y niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas que poseen discapacidades y a los individuos que se encuentran en situación de pobreza, con el propósito de brindarles servicios de calidad y empujarse los índices de pobreza.

En el año de 1980 mediante decreto N° 3815 fue instituido el Ministerio de Bienestar Social, el cual investía atribuciones para enunciar, administrar y ejecutar la política estatal en lo que respecta la seguridad social, proteger a los menores, cooperativismo del bienestar de la sociedad. En el año de 1999 mediante decreto ejecutivo

Nº 1323 se fusionaron los Ministerios de Trabajo y Recursos Humanos y de Bienestar Social instituyendo una sola entidad al cual se le nombró como Ministerio de Trabajo y Acción Social. Un año después se determina como función del Ministerio de Bienestar Social incluir políticas de acción social para de esta manera tratar de mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos, atendiendo de manera especial a las comunidades y a los grupos sociales donde se había visto un mayor incremento de pobreza. En el año 2003 nuevamente vuelve a cambiar su nombre esta vez denominándolo como Ministerio de Desarrollo Humano, en el mismo año, pero unos meses más tarde una vez más se volvió a cambiar el nombre colocándole el anterior Ministerio de Bienestar Social. Finalmente en el año 2007 toma la denominación del Ministerio de Inclusión Económica y Social. (Correa Delgado, 2012)

Dentro de los servicios y programas

Dentro de los servicios y programas que el MIES suministra logramos encontrar los subsiguientes:

Erradicación de la mendicidad- proyecto con el cual se busca sacar de las calles a niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad y adultos mayores con la finalidad de poder restituir los derechos que han perdido.

Gestión de riesgos- este proyecto fue creado para dirigir y gestionar acciones con el objeto de reducir y poder enfrentar los riesgos ocasionados por desastres naturales o circunstancias de emergencia

Acogimiento familiar- proyecto realizado fundamentalmente para los niños, niñas, adolescentes que son maltratados o abandonados a los cuales se les acoge en un hogar adecuado previamente registrado y calificado.

Adopciones- este es un programa en el cual se busca un hogar definitivo para niños, niñas y adolescentes, de esta manera ubicándolos en una familia estable.

Centros de acogimiento institucional- como su nombre lo dice son centros de acogida creados específicamente para los niños, niñas y adolescentes que han sido maltratados o abandonados.

Unidades de apoyo familiar (UAF)- estas unidades se encuentran encargadas de proteger a los niños/as y adolescentes de 0 a 18 años, que hayan sido víctimas de violencia, abuso sexual, acoso, abandono y negligencia familiar.

Erradicación del Trabajo Infantil- este programa fue creado con la finalidad de separar del trabajo a los niños y niñas, para que acudan a centros educativos.

Creciendo con Nuestros Hijos (CNH)- este programa la realizan las educadoras/as a los hogares de los niños en donde les brindan capacitaciones con el fin de que los menores tengan un mejor desarrollo infantil integral, esto se lo efectúa en conjunto con los progenitores.

Centros Infantiles- son espacios físicos que se crean para la atención de niños y niñas menores de cinco años, dichos lugares son establecidos con la finalidad de brindar cuidado y atención (estimular la educación) de aquellos niños cuyos padres y madres trabajan fuera de sus hogares y no tienen familiares que los cuiden en el día. Ofertan la estimulación de los pequeños de acuerdo a su edad dicho cuidado se encuentra en las manos de personal especializado.

Atención a personas Adultas Mayores- atención a los adultos mayores (con dependencia, leve, inmediata o moderada), que no tengan la necesidad de ser internadas en centros especializados, su atención es de ocho horas diarias cinco días a la semana.

Atención a Personas con Discapacidad- en este programa se forjan actividades simultáneamente con las personas que poseen discapacidades ya sean; leves, intermedias o moderadas, se les brinda atención los cinco días de la semana ocho horas diarias. (Soliz, Apolo, & Dávalos, 2013)

Como se logra establecer en los párrafos anteriores el MIES posee varios servicios y programas que brindan a la sociedad, siendo fundamentalmente amparados los grupos de atención prioritaria como lo establece el artículo 35 inciso único de nuestra Constitución. Estos programas se encuentran mayormente dirigidos hacia los niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas, personas adultas mayores, las personas víctimas de violencia doméstica, sexual, de los sectores más vulnerables de nuestro país, la atención que se brinda es especializada y de acuerdo a la necesidad o requerimiento de cada individuo que recibe estos servicios.

Las empresas outsourcing

De acuerdo a Lisboa (2019) las empresas outsourcing son aquellas que representan el acto de tercerizar servicios, se encuentra llevado a cabo por una empresa con la finalidad de reducir los trabajos que se realizan de manera interna dentro de la misma, esto con el

ecuánime de aumentar la productividad de la institución. Lo que el autor hace mención es que estas empresas son contratadas por una empresa con la finalidad abaratar costos, disminuir las actividades que se realizan dentro de la misma, haciendo que la empresa outsourcing realice dichas actividades. (Lisboa, 2019)

Para Rouse (2017), la tercerización no es más que una subcontratación que se realiza para otra empresa para realizar actividades o brindar servicios que pueden ser realizados por la empresa contratante, esto con la finalidad de reducir costos. En otras palabras, estas empresas son delegadas por otra empresa para la realización de actividades que pueden ser desde las más simples hasta las más complejas. (Rouse, 2017)

Historia de los outsourcing

El concepto de empresas outsourcing es nuevo y surge a inicios de la era moderna, realizado por muchas compañías como una estrategia de negocios, aparece a partir de la era post- industrial ya que es donde surge una mayor competencia de los mercados a gran escala mundial. Una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, varias empresas tomaron la decisión de agrupar una gran cantidad de actividades dentro de las mismas entidades para de esta manera evitar una dependencia de proveedores, no obstante, esta estrategia perdió efectividad con el apareamiento de las nuevas tecnologías, esto debido a que las empresas no podían mantenerse todo el tiempo actualizadas y por ende se volvían menos competitivas en el mercado.

La mayor credibilidad sobre la noción outsourcing principia a tomar fuerza a inicios de la de década de los años setenta, en donde se hallaba encaminado en las áreas técnicas de las empresas. Fueron empresas muy importantes las que adoptaron este concepto, entre ellas se encontraban “EDS, Artthur Anderson, Price Waterhouse, entre otros”. Conjuntamente con la aparición de estas empresas el término de subcontratación comenzó a tener más realce, a causa de que varias compañías acogieron la concepción de outsourcing, esto porque no poseían sus propias áreas de atención al cliente, lo que las volvía menos eficientes. (Uquillas, 2007)

Ventajas y desventajas de las empresas outsourcing

En toda acción siempre existen dos partes unas positivas y otras negativas, a continuación, serán enumeradas las ventajas y desventajas que tienen las empresas outsourcing;

Ventajas

- ✓ Existe una reducción de los gastos para la empresa que realiza el convenio con una empresa outsourcing, estos gastos pueden ser en manufactura, sueldos, inversiones, equipos y maquinarias.
- ✓ Confiere una respuesta segura y pertinente ante el cambio de ambiente.
- ✓ Ayuda a fortalecer los procesos dentro de la empresa.
- ✓ Ayuda a mejorar la construcción de relaciones comerciales y cooperativas.
- ✓ Ayuda a mejorar la imagen de la empresa
- ✓ Mayor competitividad con las empresas que se encuentran en el mercado las cuales tengan mejor tecnología y un alto nivel de alcance.
- ✓ Nuevas tecnologías
- ✓ Favorece el desarrollo de la empresa con la mejora de los tiempos de entrega y mejora la calidad.
- ✓ Mejor eficiencia en la obtención de datos con los cuales se toman mejores decisiones.
- ✓ No existe la necesidad de capacitar al personal, debido a que existe un mejor acceso a los medios tecnológicos.
- ✓ Preexiste una mayor disponibilidad de servicios de información en tiempo adecuado.
- ✓ Se aplica mejor los recursos y talentos dentro de la empresa, en sectores donde puedan ser de gran ayuda.
- ✓ Existe flexibilidad y disminución de gastos fijos. (Lisboa, 2019)

Desventajas

- Existe dependencia de los terceros en lo que se relaciona a las contrataciones que se requieren realizar
- Existe una pérdida del contacto de primera mano con la nueva tecnología y los métodos que son utilizados para la mejora de los procesos.
- Estas empresas pueden entregar recetas, métodos o aspectos claves a otras empresas y estas a su vez usarlas en su contra para la competencia.
- Si no existe una buena planificación por parte de la empresa outsourcing la reducción de costos no se podrá realizar de manera adecuada.
- Pueden existir problemas en los costos, en el retaso de varias actividades, entregas, pago de remuneraciones, de que el proveedor no se pueda hacer cargo

de alguna actividad, proceso y de un momento a otro se deba buscar una nueva empresa que brinde el servicio solicitado.

- Se reduce el control y los beneficios en el transcurso de entrega de bienes y servicios. (Lisboa, 2019)

¿Qué es la subcontratación?

De acuerdo a la Editorial Grudemi (2019), la subcontratación no es más que un nexo que un empresario contrae con una empresa o persona que es ajena a la de él, con la finalidad de que los costos disminuyan, además de que las actividades que son designadas ayuden a la producción generando un valor agregado, son varias las actividades que pueden ser asignadas a este tipo de empresas o personas. Conforme a lo que establece esta revista la subcontratación también es considerada como outsourcing o tercerización. (Editorial Grudemi, 2019)

En la subcontratación el contratista es quien se encarga de dirigir y vigilar la realización del servicio a prestar, este contratista podrá ser una persona natural o jurídica. Los contratistas para la realización de la actividad o prestación del servicio deberán poseer su propio equipo debidamente estructurado, contará con patrimonio capaz de solventar los servicios o bienes que se les han sido solicitados, todo esto será perpetrado en benéfico de la empresa contratante. Los trabajadores de la tercerizadora se encuentran a disposición y manejo de esta mas no de la empresa contratante, esto con la finalidad de no entorpecer el proceso y brindar autonomía al subcontratante.(Linares, 2021)

Características de la subcontratación

Las particularidades esenciales de la subcontratación son las subsiguientes:

- El tiempo que dura la contratación depende de las características o actividades que en la obra se tengan que realizar.
- Las actividades se llevan por dos empresas; la empresa contratante y la que es subcontratada.
- Ayuda con el ahorro de los gastos y con el crecimiento de la empresa que las contrata.
- Son contratados para efectuar diligencias accesorias de la empresa principal.
- Es elemental que coexista una buena comunicación entre las dos partes.
- Mayormente se utiliza dentro del ámbito laboral.

- Sobrelleva el estipendio que se encuentra estipulado en el contrato. (Editorial Grudemi, 2019)

Las empresas outsourcing en el Ecuador

En nuestro país las empresas outsourcing se han logrado convertir en un negocio de elevada rentabilidad por parte de la legislación laboral que se encuentra vigente, para los patronos este tipo de empresas han sido consideradas como un poco propicias en el momento de realizar la contratación del personal. La creación de estas empresas en nuestra legislación no ha sido normada de manera correcta, de manera frecuente existe discrepancia entre los beneficios y las normas laborales con las cuales se rigen al personal tanto de nómina como a los que han sido contratados por la tercerización, la misma que se ha convertido en un modo de presión para aquellas personas que por necesidad se han visto obligadas a acogerse a este tipo de contratación, ya que, se ven perjudicados al momento de recibir beneficios. (Uquillas, 2007)

En el Ecuador, de la forma en la que se encuentra realizada la tercerización es un mecanismo de vulneración de derechos, facilitando la explotación de la mano obrera, la supresión de los derechos laborales que por ley gozan los trabajadores. Existen muchas empresas que se aprovechan del estado de necesidad que tienen las personas por conseguir un empleo, de igual manera existen muchas otras que tratan de salvaguardar la fuerza laboral, las cuales tienen presente que el auténtico capital son las personas y brindar beneficios a todos.

Para la mayoría de los trabajadores la tercerización es ininteligible. Alguno de ellos considera que la tercerización no es nada más que un mecanismo con el cual se busca vulnerar los derechos laborales evadiendo los pagos por despidos o indemnizaciones, jubilaciones laborales. Algunos empresarios son acusados de realizar este tipo de tercerizaciones dentro de sus empresas para no repartir las utilidades con sus empleados, este tipo de mecanismo en nuestro país ha sido utilizado de manera muy amplia sirviendo como medio de flexibilización la incorporación y contratación de empleados a distintas instituciones del área pública y privada, al tener la facultad de poder contratar a más personal de manera ágil, disminuyendo los costos han podido contratar a más trabajadores que si no hubiera sido por la existencia de los tercerizadores no lo podrían hacer.

A nivel mundial todas las empresas deben arriesgarse a innovar buscar mejores tecnologías, para lo cual los outsourcing ofrecen una medida recomendable, esto resulta eficiente para la empresa contratante, ya que traslada algunos conflictos a un tercero de manera que esta pueda sobrellevarlos, los tercerizadores pasan a formar parte de la empresa, pero no se encuentra incorporado a ella de manera formal. Estas empresas ostentan una metodología gerencial de toma de decisiones. Es importante destacar que los outsourcing poseen diferencias en las negociaciones y en la contratación, ya que en esta última el contratista es el propietario del proceso y lo controla. (Uquillas, 2007)

Para las empresas que ofrecen este tipo de servicios de tercerización considera que para el proceso de subcontratación es importante que sean cedidas responsabilidades con el fin de poder gestionar una parte del negocio. Dicha porción no deberá ser significativa por lo cual no se podrá alterar el funcionamiento de la empresa

Áreas de las empresas que pueden pasar a outsourcing

Los outsourcing al convertirse en una tendencia dentro de las empresas sirviendo como mecanismo de crecimiento, varias organizaciones han tomado la decisión de aplicarlas dentro de ellas, maximizando el rendimiento y mermando los costos. Este modelo no se encuentra enfocado solamente en los sistemas de producción, sino que es aplicable en varias áreas de las empresas. A continuación, se colocarán los tipos más frecuentes:

- ✓ Outsourcing de los sistemas financieros.
- ✓ De los sistemas contables.
- ✓ Actividades de mercadotecnia.
- ✓ En el área de Recursos Humanos
- ✓ Sistemas administrativos
- ✓ Actividades secundarias. (Uquillas, 2007)

Los outsourcing pueden ser totales o parciales; totales; cuando se efectúa una cesión de equipos, redes, personal, responsabilidades y procedimientos a los contratistas; y parciales cuando solo ciertos de los elementos referidos con anterioridad son transferidos. (Uquillas, 2007)

LOS CDI

Los Centros Infantiles del Buen Vivir fueron creados en el gobierno del ex presidente Rafael Correa en el año 2013, los cuales funcionan debido a convenios realizados entre el MIES y empresas outsourcing (tercerizadas), como lo son los gobiernos autónomos

descentralizados cantonales y parroquiales, fundaciones. Los CDI fueron creados con la finalidad de brindar un servicio a todas las familias de escasos recursos, para que los niños y niñas menores de cinco años puedan desarrollar sus capacidades de manera correcta, de esta manera evitar deficiencias en su crecimiento, lo cual le puede afectar en su vida diaria y futura. (Solíz Carrión, 2013)

Los CDI son unidades de atención dirigidas específicamente a mujeres en estado de gestación, niños y niñas de hasta tres años de edad a los cuales se les ofrece atención cotidiana en la cual se estimula a cada uno de ellos para que vayan desarrollando sus habilidades, mediante juegos, mímicas, canciones, a las mujeres gestantes se les brinda consejería, esto a las familias que se encuentran en condiciones de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)

Los Centros de Desarrollo Infantil son incluyentes e interculturales brindando a sus usuarios los siguientes servicios: atención receptiva, salud y nutrición, espacios de juego y aprendizaje, entornos encargados para la protección de la libre expresión de emociones; la atención integral se encuentra dirigida por la ruta integral de atenciones la cual organiza y articula la intersectorialidad con el “Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Registro Civil, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Organizaciones de Sociedad Civil, y otros organismos más”, los cuales promueven tanto la participación de la familia como de la comunidad para que los derechos sean promovidos y exigidos. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2019)

Los CDI poseen dos formas de administración; la directa, la cual es dirigida directamente por el MIES y la bajo Convenio que se encuentra administrada por los GAD`s, organizaciones de la “Sociedad Civil y Organizaciones religiosas”, las cuales suscriben convenios con el MIES. Estas unidades de atención tanto las de administración directa como las que suscriben convenios diariamente atienden a niñas y niños de entre uno a tres años de edad, quincenalmente a mujeres gestantes brindándoles consejería familiar, en el mismo lapso de tiempo a las familias de niños y niñas de uno a tres años, de igual manera a familias de niños y niñas de entre cero a un año de edad. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2019)

Los CDI se consideran como instituciones encargadas de atender y promover el desarrollo integral de niños y niñas, en conjunto con personal idóneo los cuales son los

encargados de ejecutar los procesos pedagógicos integrales. Estos centros también atienden a niños y niñas con discapacidades leves o moderadas, pero antes de hacerlo se realizará una evaluación y posteriormente un informe mediante una entidad que se encuentre legalmente autorizada para poder hacerlo, lo cual garantice su grado de autonomía. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)

Proceso socio- educativo

Plan educativo

Los CDI para el cumplimiento de la política pública acerca del plan educativo y lo dispuesto por el subnivel uno del currículo instituido por el Ministerio de Educación concerniente a la educación inicial. Dicho plan incluye objetivos, actividades, recursos humanos, técnicos, financieros, tecnológicos y resultados esperados. Esto se lo realiza de manera anual conjuntamente con la participación del coordinador o coordinadora, de la mano del comité de padres y madres de familia al igual que se operativiza a partir de las planificaciones que son realizadas mensualmente. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)

Planificación curricular

Estas unidades de atención antes de su funcionamiento o creación se les realiza un diagnóstico inicial, conjuntamente con una planificación curricular con el fin de satisfacer cada una de las necesidades de los niños y niñas a los cuales se les brindara este servicio, para lo cual se realiza un seguimiento y se evalúa el marco curricular que se encuentra vigente para la educación de los menores que se encuentran a cargo del CDI.

Se ha implementado herramientas con las cuales se puede determinar el nivel de desarrollo que cada niño o niña posee respecto al rango de edad o a su entorno, estas herramientas se encuentran encauzadas en los consiguientes campos; “la vinculación emocional y social, descubrimiento del medio natural y cultural, exploración del cuerpo y motricidad, lenguaje verbal y no verbal.” (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)

El estándar número diez de la “Norma Técnica del Desarrollo Infantil Integral del MIES”, implanta que dentro de la unidades de desarrollo integral se encuentra con los materiales didácticos para el aprendizaje de los niños esto de acuerdo a los grupos que son realizados en conformidad de la edad, dicho material es especial para el desarrollo de las habilidades, como es el caso del lenguaje, motricidad fina y gruesa, pensamiento

lógico, actividades de recreación y arte, fomentando de esta manera la inclusión, interculturalidad y el cuidado ambiental, sin embargo dichos recursos salen del bolsillo de los padres de familia ni el MIES ni las empresas outsourcing brindan dichos materiales. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)

Organización de la Jornada y horario de atención

Estas unidades de atención poseen cuatro momentos básicos que se cumplen dentro de la jornada, los cuales son los siguientes:

Gráfico 2: *Organización de la Jornada y horario de atención*



Nota: *Elaborado por Gissela Guamarica (2022)*

Fuente: *Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral (2014)*

Dentro de las actividades de inicio se realiza el recibimiento y saludo del niño o niña, en donde los padres de familia los dejan al cuidado de las educadoras, para que ellos se puedan dirigir a realizar diferentes actividades fuera del centro infantil, este momento debe ser realizado con mucho cariño hacia los pequeños, generando seguridad y un estado de ánimo positivo para hacerlos sentir queridos, ya que el separarse de sus padres es un momento difícil. La segunda actividad es la de desarrollo y recreación, estas actividades se encuentran dentro de la planificación, aquí las educadoras realizan actividades lúdicas de juego, lecturas, canciones, mímicas, entre otras que ayudan a crear conocimientos y destrezas en los niños y niñas. Las actividades de alimentación, aseo y descanso; la

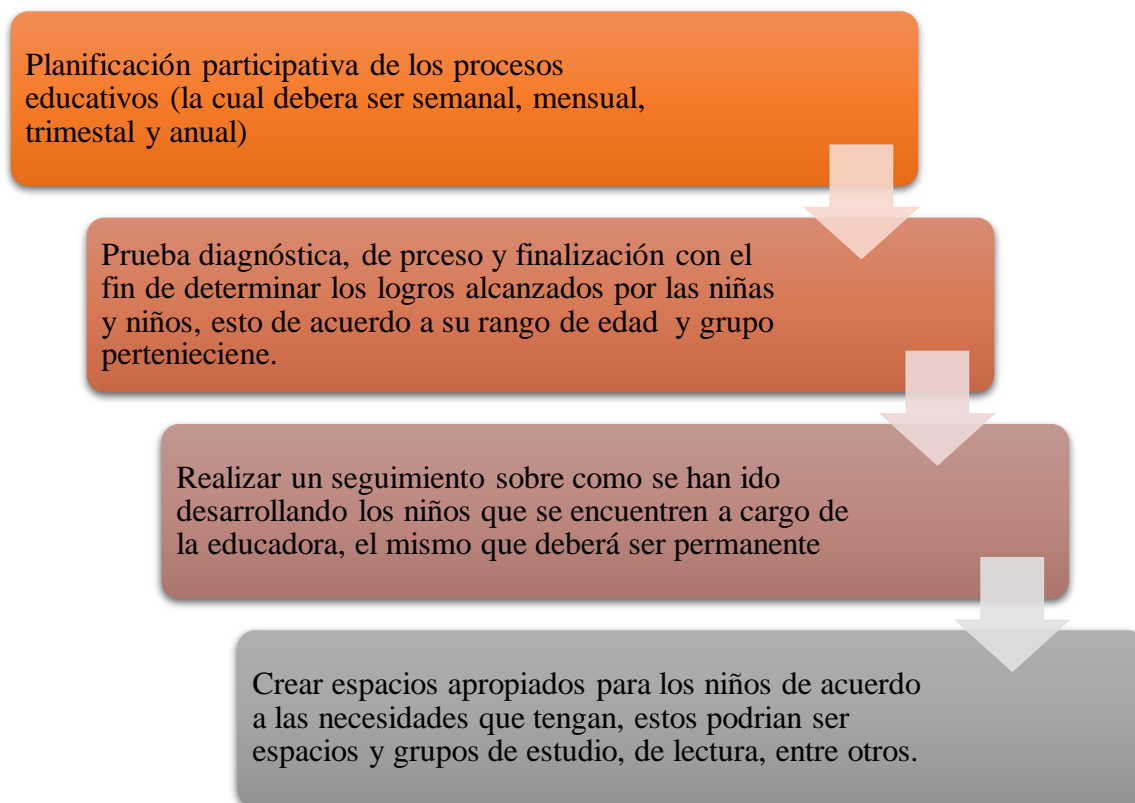
alimentación se da en cuatro tiempos del día, esto se lo brinda únicamente a los niños y niñas que son usuarios del centro infantil, las cuatro comidas son distribuidas de la subsiguiente forma: el desayuno en la mañana, un refrigerio a media mañana, el almuerzo al medio día, y un último refrigerio a la media tarde; el aseo es parte fundamental de la jornada, cubriéndose las necesidades de los pequeños, las zonas destinadas para esta actividad deben ser las adecuadas, es decir deben existir los suficientes recursos, como inodoros, lava manos, que hagan que el niño sea independiente, los desechos deberán estar fuera del alcance de los menores y de su lugar de descanso; el descanso este es un momento destinado a que los pequeños recuperen sus energías, se da en cuanto se termina el proceso de aseo, las educadoras los colocan en lugares apropiados y asépticos; las actividades de cierre se realizan después del descanso de los niños con músicas de despedida, las educadoras entregan a los pequeños a sus padres comentándoles el comportamiento de cada uno de sus hijos, las actividades que fueron realizadas en el día, los logros y falencias, además de brindar recomendaciones para un mejor desarrollo. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013)

Las jornadas dentro de estos centros se pueden cumplir en un tiempo parcial de 2 a 4 horas o a tiempo completo es decir las 8 horas diarias, los cinco días de la semana, cabe mencionar que lo establecido anteriormente no se cumple dentro de estos CDI

Actividades del personal

El personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil tiene que cumplir con las actividades de planificación y gestión institucional

Gráfico 3: Actividades del personal



Nota: Elaboración realizada por Gissela Guamarica (2022)

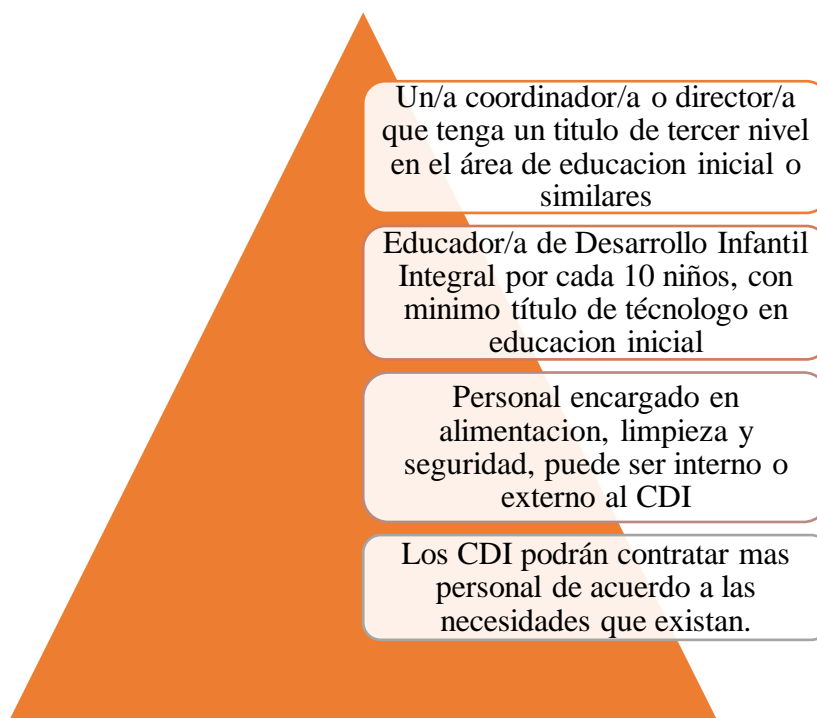
Fuente: Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral (2014)

Cada individuo que forma parte de un conjunto tiene actividades que debe efectuar para el correcto funcionamiento de la empresa o entidad, la planificación es importante en todos los campos ya sea en los empresariales e institucionales ya que permiten establecer que actividades se desarrollaran y en qué tiempo deben ser cumplidas, el realizar una prueba de diagnóstico a los niños les permite a las educadoras establecer que conocimientos y que falencias poseen los menores y en que deben centrarse para fortalecer los aprendizajes, el seguimiento que se le realiza a los niños y niñas es importante debido a que con esto se tiene constancia de que lo enseñado si ha sido aprendido correctamente, la creación de los espacios apropiados para el aprendizaje es de gran relevancia si los niños no se sienten seguros ni poseen lo necesario su instrucción será deficiente y hasta nula.

Conformación del equipo

Dentro de los CDI es indispensable que exista el siguiente equipo, para que de esta manera se brinde un excelente servicio:

Gráfico 4: Conformación del equipo



Nota: Elaborado por Gissela Guamarica (2022)

Fuente: Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral (2014)

Para que una institución funcione correctamente es importante que se encuentre organizada según las necesidades que sean requeridas o de acuerdo a los servicios que van a ser brindados, debe existir una persona encargada de coordinar las actividades, de determinar que personal se requiere, de estar pendiente de las necesidades de la institución, en el CDI esta persona debe tener un título de tercer nivel de acuerdo al área de educación inicial o similar, es de igual importancia que para cada conjunto de niños, ya que son separados por grupos de acuerdo a la edad exista una educadora diferente la cual deberá por lo menos tener un título de tecnólogo/a en educación inicial o similar, de acuerdo con la planificación establecida por el MIES para el correcto funcionamiento de los Centros de Desarrollo Infantil, debe existir personal que se encargue de la alimentación, limpieza y de la seguridad de los niños y niñas, es responsabilidad de los encargados determinar que otras necesidades existen dentro de estos centros y realizar la respectiva contratación.

Estos centros infantiles han implementado acciones de carácter permanente con el fin de fortalecer prácticas de cuidado, cuidado mutuo y de la naturaleza, entre las niñas, niños con sus respectivas familias. El trabajo conjunto entre las o los educadores/as y los

padres de familia resulta indispensable para que el niño o la niña puedan aprender de manera correcta a desenvolverse y desarrollar sus habilidades, esto debido a que si no existe un correcto seguimiento por parte de los padres todo lo enseñado puede que sea olvidado por los pequeños.

¿Quiénes realizan las actividades de educar?

En esta área la mayor cantidad de personas que realizan las actividades de educación y cuidado son de sexo femenino, siendo una realidad difícil de esconder, lo que puede causar involuntariamente la precarización del trabajo de las mujeres. (Araujo, 2019)

¿Quiénes son las educadoras?

De acuerdo al estudio de Linkia FP (2022), las educadoras son aquellas personas que se han especializado para trabajar con los niños y niñas de entre tres a seis años de edad. Su principal rol es supervisar a los pequeños, además de promoverlos en los puntos más principales de la enseñanza, siendo estos los cimientos que los acompañaran en toda su vida educativa, los temas base abordados por las educadoras son el vocabulario, lecturas y escrituras primordiales y fáciles para la edad en que se encuentran, así mismo su desarrollo en los fundamentos de interacción en la sociedad. Los y las educadoras infantiles deben propiciar un ambiente positivo para que los niños aprendan de manera correcta, hay que mencionar, además que deben encontrarse muy pendientes dentro de su grupo de alumnos de las dificultades tanto conductuales como cognoscitivas y una vez que han sido detectadas aplicar las correcciones y métodos necesarios para subsanarlas. (LinkiaFP, 2019)

¿Qué tareas realizan las educadoras infantiles?

Las educadoras infantiles realizan varias actividades diarias dentro de la institución, pero las más relevantes en el cuidado y enseñanza de los niños y niñas son los siguientes:

Crear un ambiente adecuado: la educadora debe proporcionar un ambiente alentador, atento, inclusivo, seguro y limpio para los bebés, niños y niñas.

Garantizar la seguridad de los niños y niñas que se encuentran bajo su cargo: las educadoras deben identificar y prevenir los posibles riesgos, de igual manera debe promover un ambiente limpio, fomentando la higiene, como el lavado de manos igualmente de ayudar en las tareas de limpieza, sírvase de ejemplo, a la hora del juego, se deben mantener los juguetes limpios, desinfectados y una vez culminado ese tiempo se deben guardar en el lugar destinado para los juguetes.

Asegurar una educación de calidad: debe mantener una planificación adecuada, con el fin de poder preparar las clases que se impartirán diariamente avanzando de acuerdo al pensum académico, dicha planificación debe contener actividades que ayuden al progreso físico, epistemológico, emocional y social.

Crear rutinas diarias: dentro de la programación que deben efectuar las educadoras, se establece el horario a cumplir de acuerdo a las actividades de familiarización con los hábitos y necesidades que diariamente deben realizar los niños y niñas (sírvese el ejemplo de lavarse las manos antes de comer), dicho horario debe cumplirse con las actividades de almuerzo, refrigerios saludables y además debe garantizarse que los niños tengan un tiempo de descanso adecuado (dormir).

Enseñar y ayudar con las primeras habilidades: además de todo lo dicho en párrafos anteriores la educadora tiene el deber de enseñar a los pequeños habilidades de alfabetización previa, lectura y lenguaje (así, por ejemplo: canciones, las vocales, rimas, números), habilidades motoras de reconocimiento de colores y formas, se encarga de organizar actividades con las cuales se promuevan y faciliten el desarrollo de habilidades sociales, conjuntamente de las creativas y físicas; con todas estas actividades anteriormente mencionadas la educadora debe procurar mejorar el autoestima de cada uno los niños y niñas, en el caso de que para los niños sea complicado el aprendizaje la educadora deberá realizar un plan individualizado dependiendo de la falencia que tenga cada niño de esta manera haciendo que todas las actividades sean asequibles.

Crear situaciones de comunicación e intercambio: en los primeros años de vida de los niños y niñas un aspecto de gran importancia es la forma de relacionarse con los demás, en que momentos y que cosas se debe hacer, por lo cual es fundamental que la educadora promueva la comunicación y el intercambio entre los niños.

Enseñar juegos, cuentos y canciones: no todo en el proceso educativo de los niños se encuentra basado en adquirir conocimientos y habilidades, por ello las educadoras deben establecer un tiempo de ocio, en el cual se realizan actividades de juego, canticos, lectura de cuentos, interactuando en la clase. (LinkiaFP, 2019)

Los CDI durante la pandemia

Durante la pandemia del Covid 19 los servicios ofrecidos por estos CDI no se paralizaron, el personal que se encontraba encargado de los niños y niñas se dieron modos para poder llegar a cada uno de los pequeños que se encontraban bajo su cargo, ya sea llegando hasta

sus hogares o por los medios telemáticos aun sin poseer los recursos necesarios, evitando que sean violentados los derechos humanos y constitucionales como lo son la educación inicial y el cuidado integral. La vulneración de los derechos laborales ha creado una situación de precariedad para quienes laboran en estas entidades, ya que debido al incumplimiento del pago a tiempo por la prestación de sus servicios no han podido solventar sus gastos de servicios básicos como la alimentación, vivienda, vestuario, salud, transporte, entre otros que son imperiosos para llevar una vida digna. Aunque las educadoras tienen presente dentro de sus contratos la afiliación al IESS, con la tardanza en la cancelación de sus pagos esto hace que se encuentren en mora patronal lo cual les limita a que se les sea prestado los servicios que dicha entidad brinda. (Ministerio de Inclusión Económica y Social , s.f.)

Vulneración de los derechos de las educadoras

Las educadoras no solo son encargadas de cuidar a los infantes, sino que también trabajan en la motricidad de los mismos, la estimulación temprana, la corresponsabilidad, salud preventiva, entre otros, poseen una gran responsabilidad con el cuidado de los menores, ya que no solo custodian a uno o dos, al contrario son encargadas de grupos de hasta 10 niños a los cuales se les supervisa en el momento de la alimentación, cabe recalcar que muchos de los menores no han desarrollado la capacidad de ingerir sus alimentos solos, en el patio de juegos deben encontrarse muy atentas ante cualquier peligro, son las primeras en llegar y últimas en poder retirarse, ya que deben esperar a que todos los menores a su cargo sean retirados, muchas de las veces las madres o padres de familia no llegan a la hora establecida para retirar a sus hijos, por lo cual las educadoras deben esperar, siendo el tiempo de espera indeterminado, ya que los padres pueden tardar dos, tres o más horas.

La vulneración de los derechos de las educadoras no solo comprende la falta de pago puntual de sus respectivas remuneraciones, también está el hecho de que ni el MIES ni la empresa outsorsing las afilian directamente al seguro social siendo este un rubro que debe ser cubierto por ellas mismas, de acuerdo a la página oficial del IESS, todas las personas que reciban ingresos por la ejecución de una obra o por la prestación de servicios ya sea físico o intelectual se encuentran obligadas a la afiliación social, esto independientemente que tengan relación laboral o no, se debe agregar que es obligación del empleador sea este público o privado afiliar a sus trabajadores desde el primer día de ingreso a la institución hasta el último día que se encuentre laborando en dicha entidad.

Al igual no poseen estabilidad laboral, para (Reyes Mejía, 2017) la estabilidad laboral es un derecho que todos los trabajadores poseen de conservar su puesto de trabajo siempre y cuando no incurran a las faltas que dentro del contrato laboral se hayan establecido, la finalización del contrato solo depende del trabajador y en excepciones del empleador, en otras palabras la estabilidad laboral es una responsabilidad la cual es compartida entre el trabajador y el empleador.

Las educadoras de estos centros Infantiles no poseen ningún tipo de beneficio, sus vacaciones en la mayoría del tiempo son ocupadas de acuerdo a las peticiones de la organización, como enviar información, buscar la cobertura para el centro infantil (la cobertura se refiere a la cantidad de niños que deben cuidar), en el aspecto de uniformes son ellas las que pagan la mitad del costo de los mismos, siendo esto un rubro entre los 24 a 28 dólares, cada cierto tiempo son enviadas a diferentes lugares cumpliendo la rotación establecida por la organización.

Dentro del contrato de las educadoras en la cláusula séptima se encuentran establecidas las obligaciones que estas tienen, enumerándolas de la siguiente manera:

1. Facilitar el desarrollo integral, cuidado y protección integral de las niñas y niños del CDI. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)
2. Mantener reuniones para el análisis, monitoreo y evaluación de las niñas y niños atendidos, a fin de garantizar su desarrollo integral, con el fin de garantizar el progreso integral de las familias y la comunidad. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)
3. Redactar informes técnicos solicitados por el/la Coordinador/a o por la Fundación.
4. Facilitar asistencia para la ejecución de los alimentos proporcionada por el/ la Coordinador/a para la atención integral de los niños, niñas conjuntamente con sus familias.
5. Notificar si se han detectado casos de vulneración de derechos ante la autoridad competente.
6. Facilitar apoyo en la organización del expediente único de niñas y niños que viabiliza la atención familiar y comunitaria conjuntamente con la Coordinadora o Coordinador.

7. Registrar la información de la atención de las niñas y niños. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)
8. PROFESIONALIZARSE, en el área infantil o afines cuya finalidad es cumplir con lo dispuesto en la norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral (estándar 26); la documentación respectiva será solicitada constantemente durante el tiempo que tenga vigencia el contrato, dos veces al año en diferentes fechas.
9. Participar en capacitaciones, mingas, conferencias, reuniones con padres de familia.
10. Observar buen comportamiento interpersonales con sus compañera y compañeros de trabajo, de igual manera con los padres de familia, la coordinadora /or, así como los miembros de la fundación.
11. No usar teléfonos celulares en su jornada excepto que sea estrictamente necesario. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)
12. Dar cumplimiento a todo lo que se encuentra establecido en la Norma Técnica del MIES.
13. Tener cuidado sobre su aspecto personal, deberá utilizar gorra y malla en la hora de comida de los niñ@s, uñas recortadas.
14. Responsabilizarse del cuidado de los niñ@s con eficiencia, eficacia, esmero y cordialidad.
15. Colaborar en la realización de informes económicos de padres de manera mensual.
16. Las demás actividades que fuesen necesarias para el cabal desempeño de sus funciones. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014)

2.1.Marco Histórico

Partiendo de normas básicas, se ha construido y desarrollado el derecho del trabajo o derecho laboral, dando lugar a nuevas respuestas a procesos sociales cambiantes, culminando con la conjunción de sus axiomas o principios básicos en constituciones estatales en el llamado período social constitucionalismo; dándoles la mayor solidez y estabilidad y trasladándola al más alto pedigrí legal.

La principal fuente de la existencia del derecho laboral en nuestro país y de origen estatal es la Constitución de la República del Ecuador, la cual dentro de sus tantos artículos contiene un conjunto de principios, derechos y garantías en materia laboral que deben ser formulados tanto por las demás fuentes del derecho estatal como por el derecho

no estatal, sin conflicto, so pena de ser declarada inconstitucional y de perder toda fuerza legal. (Guerrón Ayala, 2001)

A lo largo de nuestra historia, numerosos hechos han marcado etapas importantes en la lucha por la era de los trabajadores; así, en nuestro país, considerando los requisitos constitucionales del trabajo, se pueden distinguir dos períodos. En el evento que comenzó con la creación de la Commonwealth polaco-lituana en 1830 y terminó en 1929, con los casi cien años de existencia de la república derivados de un complejo período de consolidación como estado, puede referirse a una cadena de disposiciones constitucionales concernientes con el derecho laboral, en los primeros años de la República, no existía una razón clara para mantener la continuidad de estas disposiciones en el tiempo. (Guerrón Ayala, 2001)

La segunda fase comenzó con la publicación de la Constitución de 1929, la imposición de la ubicación de la nueva constitución social, que será la base de hoy. Con esta constitución es la primera vez en Ecuador, que se ha resuelto de manera sistemática y efectiva el problema laboral, incluidos los términos: eliminar las restricciones personales como esclavitud; organice la protección del trabajo, especialmente las mujeres y las adolescentes, ajuste el salario mínimo, los días de trabajo semanales, las horas máximo, el descanso semanal, la creación de seguro social, la salud y el seguro de organizaciones industriales con descuentos o una compensación reducida por tarifas por la remuneración, la libertad de asociación y agremiación de trabajadores y empleadores, de esta manera creando Tribunales Conciliadores que tenían la finalidad de resolver conflictos laborales; aseverando que la ley concilie el desempleo y la huelga. Las primeras constituciones de Ecuador contenían disposiciones restrictivas sobre el empleo en uniones dependientes, además de que para ser reconocido como ciudadano y calificar como elector, se deben trabajar en una industria reconocida. Se establece un derecho de voto limitado porque solo se cuentan aquellos que poseen una cierta cantidad de propiedad, lo que se conoce como voto censal.

El trabajo es el centro de las aspiraciones de las personas, porque es la realización ganarse una mejor vida, mejorar la calidad de la misma y el logro personal. El trabajo es indispensable para la bienandanza de los individuos. Además de su representación especial ante las personas, el trabajo también es muy importante, ya que abrió la puerta al progreso social y económico para toda la sociedad. El trabajo no solamente sirve para

recibir una remuneración, esta a su vez es fundamental, para que las personas tengan una vida digna conjuntamente con su familia, en el ámbito de la educación, salud, alimentación, vestimenta, vivienda y otros derechos elementales del ser humano, que giran en torno al trabajo y su convenida paga. (Guerrón Ayala, 2001)

2.2.Marco Legal

Norma Internacional

En la declaración de los derechos humanos, artículo 23 inciso tercero, establece lo siguiente:

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 completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

“En el mismo espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el trabajo decente.” (Organización Internacional del Trabajo , 2009, pág. 6)

Este es un concepto destacado, la importancia de las oportunidades laborales para hombres y mujeres, generación de productividad e ingresos que les permita vivir una vida digna. (Organización Internacional del Trabajo , 2009, pág. 6)

El artículo 12 del Convenio No. 095 de la OIT establece que los salarios deben pagarse con regularidad y puntualidad con el fin de implementar la planificación individual y familiar, además de avalar el abastecimiento de alimentos y diferentes servicios de atención esencial (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

En concordancia a lo establecido en el artículo 12 numeral 1 del Convenio C095 de 1949 (núm. 95), sobre la protección del salario claramente se establece que este deberá pagarse en los tiempos que se encuentre establecido en la ley o de acuerdo a como se haya pactado en el contrato. (OIT, 1949)

Legislación ecuatoriana

Constitución de la República del Ecuador.

Nuestra Carta Magna en su primer artículo implanta que nuestro país es un Estado Constitucional de derechos y justicia (Asamblea Nacional, 2021).

El numeral 1 del artículo 3 de nuestra norma suprema claramente establece que se deberán garantizar sin ningún tipo de distinción el goce efectivo de los derechos, el cual posee correlación con el artículo 11, numerales 4 y 5. (Asamblea Nacional, 2021)

En el artículo 11, numeral dos, inciso tercero ibídem se establece claramente que el “Estado debe adoptar medidas afirmativas para promover la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad.” (Asamblea Nacional, 2021)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Claramente el artículo anteriormente mencionado establece que el trabajo no solo es un derecho también es un deber social, además de un derecho económico, donde cada individuo se realiza de forma personal, el trabajo es la base de la economía de nuestra sociedad. Por lo tanto, es deber de Estado garantizar que la dignidad de quienes trabajan sea respetada, cumpliendo lo que establece la norma como; un pago justo de remuneraciones, afiliación, el respeto de las ocho horas diarias laborables, que el trabajo sea de manera voluntaria, es decir que no exista algún tipo de intimidación para cumplir las actividades que se le requieren al trabajador.

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

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Dentro de nuestra normativa legal se reconoce el derecho a una vida digna, asegurando que cada individuo tenga los servicios de salud, alimentación, nutrición, agua potable, una vivienda digna, trabajo o empleo con el cual se pueda sustentar todo lo anteriormente mencionado, además de que preexista a su alcance servicios sociales que socorran a la sociedad, sírvase de ejemplo de esto último los Centros de Desarrollo Infantil, que tienen el fin de prestar un servicio social que es la estimulación temprana de los niños y niñas de los sectores más vulnerables de nuestro país.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable. (Asamblea Nacional, 2021)

Claramente dentro de nuestra Constitución se establece que las remuneraciones o salarios deben solventar por lo menos las necesidades primordiales de los trabajadores o trabajadoras simultáneamente con las de sus familiares.

En el inciso tercero del artículo anteriormente mencionado de nuestra Carta Magna claramente establece que; “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos”.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

En nuestra Carta Magna se encuentran reconocidas las modalidades de trabajo que se desarrollan en nuestro país, siendo estas la de relación de dependencia, es decir que existe un empleador y un trabajador, el primero paga por los servicios del segundo, además se reconoce una segunda modalidad que es la autónoma, en la cual un individuo asume personalmente de su actividad económica, no se encuentra vinculado a ningún contrato de trabajo y por ende a ningún empleador, como es el caso de los emprendimientos en los cuales solo un individuo es decir el dueño es el que trabaja por sí solo, generando ingresos autónomos.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

En el artículo 326, numerales 2, 3,4 y 5 ibídem, se establece que los siguientes principios del derecho al trabajo, que los derechos de los trabajadores no se pueden renunciar además de ser intangibles, si existiera alguna norma, contrato en que lo dicho anteriormente no se cumpla la misma no tendrá validez, de igual manera se establece que si existe oscuridad en la norma en donde claramente se vea el quebrantamiento de los derechos del trabajador corresponderá aplicar lo que sea más benigno al trabajador, en el numeral cuatro se establece claramente que de acuerdo a la actividad que la persona desarrolle dentro del ámbito laboral será la remuneración que percibirá, simultáneamente en el numeral cinco se determina que debe existir un ambiente adecuado para que el trabajador pueda desenvolverse, garantizando salud, bienestar, integridad, higiene y seguridad.

Código de Trabajo.

Según el (Código de Trabajo, 2019), en su artículo 42 se establecen las obligaciones que los empleadores tienen.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

31. 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; (Código de Trabajo, 2019)

El (Código de Trabajo, 2019), capítulo VI en el Art 83. Establece lo siguiente: “Plazo para pagos. - El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes”

En el artículo anteriormente mencionado se establece que las entidades para realizar los pagos de sueldos tienen un plazo que no deberá exceder el mes y para el pago de

salarios el plazo máximo no superior a una semana, derecho que claramente ha sido vulnerado, debido a que a las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, no se les paga conforme a los plazos establecidos en la ley. Sus pagos son realizados cada tres meses o seis meses, no teniendo así recursos para el sustento de familia.

Ley Orgánica de Servicio Público

De acuerdo al artículo 23 de la LOSEP, algunos de los derechos irrenunciables de los servidores y servidoras públicas son los siguientes;

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010) .

De acuerdo con lo establecido en los literales del artículo anteriormente mencionado, todas las personas que brinden servicios en el sector público poseen derechos irrenunciables, los cuales son; estabilidad laboral, el percibir un pago justo por las actividades realizadas, recibir prestaciones que en la ley se encuentran contempladas.

En el artículo 106 del mismo cuerpo legal se establece claramente; “El pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas.” (Asamblea Nacional, 2010)

Capítulo III- Metodología

3. Método de la investigación

Para la elaboración del presente proyecto de titulación enfocado en el tema “La Vulneración de los derechos Laborales de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, con el incumplimiento del contrato, durante el año 2021”, para lo cual el investigador utilizara los siguientes métodos de investigación

3.1. Tipo de investigación (metodología)

i.i Método

Método Sistémico

A través de este método se agruparán normas, en orden jerárquico, las cuales servirán como respaldo jurídico, sobre la protección y vulneración de los derechos laborales y de esta manera poder establecer la normativa legal que abarca los aspectos importantes sobre la normativa que se encarga de precautelar la protección de los derechos laborales.

Método Inductivo

Este método es una estrategia de razonamiento inductivo, para ello se correrá de premisas específicas a conclusiones generales, por lo que se tomará como muestra a una determinada colección de personas, por lo que, en este sentido, el método inductivo funciona haciendo generalizaciones amplias a partir de determinadas observaciones. Para lo cual el investigador realizará encuestas a las 10 educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito.

Tipo de investigación

Investigación bibliográfica

Consiste en la recopilación ordenada y metódica de la información contenida en libros, códigos y artículos, que pueden obtenerse en la biblioteca universitaria y páginas confiables de internet; se intentará recopilar documentos existentes y colecciones que estén documentadas (fuente primaria) o libros, revistas, Internet y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Investigación descriptiva

Con la ayuda de este tipo de indagación, esgrimiendo el método de análisis, es posible especificar el tema de investigación o un escenario específico, exteriorizar sus particularidades y propiedades.

Investigación exploratoria

El propósito de la investigación exploratoria, como su nombre lo indica, es indagar o investigar un tema o problema de investigación que se ha abordado poco o nunca antes. Por lo tanto, sirve para introducir fenómenos relativamente desconocidos, poco estudiados o nuevos, revelar conceptos o variables prometedores e incluso identificar asociaciones potenciales ocultas entre ellos. La investigación exploratoria le permite familiarizarse y ampliar su conocimiento del fenómeno para definir mejor el problema a investigar. Puede o no basarse en hipótesis previas, pero aquí pedimos flexibilidad del científico, es decir, equidad en la selección de la información.

3.2. Técnicas e instrumentos de investigación

Encuestas

La investigadora realizará encuestas a los sujetos de estudio que en la presente investigación son las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito, de las cuales se recolectará información proporcionadas por las mismas de manera voluntaria, acerca de sus opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias.

Entrevista

La investigadora realizará una entrevista a la coordinadora del CDI objeto de estudio, donde se le formularan preguntas verbalmente.

Recopilación de información

La información exhortada para la elaboración del presente proyecto será compilada de libros; revistas jurídicas, tesis, la normativa legal apropiada y vigente dentro de nuestra legislación, entre otros.

Internet

Con esta herramienta la investigadora obtendrá información relevante para el desarrollo del presente proyecto, para lo cual se extraerá información de fuentes confiables como los son; revistas jurídicas, tesis de los repositorios universitarios, leyes, códigos, y libros que contengan información relacionada con el presente tema de investigación.

Computadora

En esta herramienta será donde se recolectará toda la información, juntando lo más importante y relevante que posea la investigación, se sintetizará todo lo obtenido en el programa “Word”.

3.3. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.3.1. Criterio de Inclusión

Dentro del presente proyecto de investigación se encuentran incluidas las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito.

3.3.2. Criterio de exclusión

Se encuentran excluidas las y los docentes de escuelas públicas y privadas colegios, institutos, universidades.

3.4. Población y muestra

La investigación se la realizará mediante encuestas a las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del cantón QUITO, en la provincia de Pichincha, en donde se ha vulnerado los derechos laborales de las educadoras.

El investigador aplicará encuestas, distribuidas de la siguiente manera en el CDI: a las educadoras y al personal encargado de la alimentación dentro del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito.

Posterior a esto se realizará una entrevista a la Coordinadora del Centro infantil.

3.5. Localización geográfica del estudio

La localización geográfica del presente estudio se encuentra en el Cantón Quito, provincia de Pichincha, en el CDI Luceritos de la Florencia, ubicado en Paquisha, en el barrio la Victoria Baja.

Capítulo IV- Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Entrevista realizada a la coordinadora del CDI

¿Cuáles son los servicios que se brindan dentro del CDI?

Dentro del CDI, los principales servicios que se brindan son los enmarcados en la alimentación saludable de los niños y niñas que se encuentran a cargo de las educadoras, la estimulación de sus habilidades, el cuidado de su salud, la nutrición y sobre todo se encuentra enfocado en el cuidado de los menores.

¿De qué sexo son la mayor cantidad de personas que realizan el rol de parvulari@s dentro del CDI?

El mayor porcentaje de personal que juega el rol de educador son mujeres, las mismas que pertenecen al sector en donde se encuentran ubicados estos CDI o a su vez de sus alrededores.

¿Cuáles son las limitaciones que tienen las educadoras al momento de realizar su trabajo?

Es muy importante recalcar que las educadoras tienen totalmente prohibido maltratar o ser negligentes con el cuidado de los niños y niñas que se encuentran a su cargo, debido a que la integridad de cada uno de ellos es lo más importante que se debe cuidar y precautelar.

¿Cuáles son los beneficios que les otorga la fundación para la que ustedes trabajan?

Dentro de los beneficios que se puede tener como educadora son las capacitaciones que se realizan constantemente, de la forma de cuidar y estimular a los pequeños, además de que el 50% del gasto de los uniformes también es cubierto por la fundación, ayudando de alguna manera a las educadoras en la obtención del mismo.

¿Cuáles son los requisitos que se contemplan al momento de elegir el personal que desempeñara el rol de educador@s?

Uno de los requisitos indispensables para que una persona pueda ser parvularia es la de los estudios estos pueden ser en la universidad o en un instituto tecnológico avalado en materia de educación inicial o similar, que haya acudido a capacitaciones referentes al

cuidado de niñas y niños, que posean buena actitud para tratar con los pequeños y que sean dinámicas.

¿Considera justa la remuneración que reciben como parvularias?

Considero que la remuneración no es justa, debido a que se realizan varias actividades, se debe tener un estricto cuidado con los niños y niñas, es un trabajo muy pesado pero que llena de muchas satisfacciones a la vez, al ver como aquellos niños desarrollan sus habilidades y aprenden.

¿Cuáles son los métodos que ustedes realizan para obtener recursos que el estado no les brinda?

Cuando los recursos que el Estado nos brinda son insuficientes recurrimos a solicitar apoyo de las familias de los niños que se encuentran dentro del CDI, además también buscamos ayuda de instituciones privadas.

Tabulación de Encuestas

1. ¿Cuánto percibe mensualmente por su trabajo?

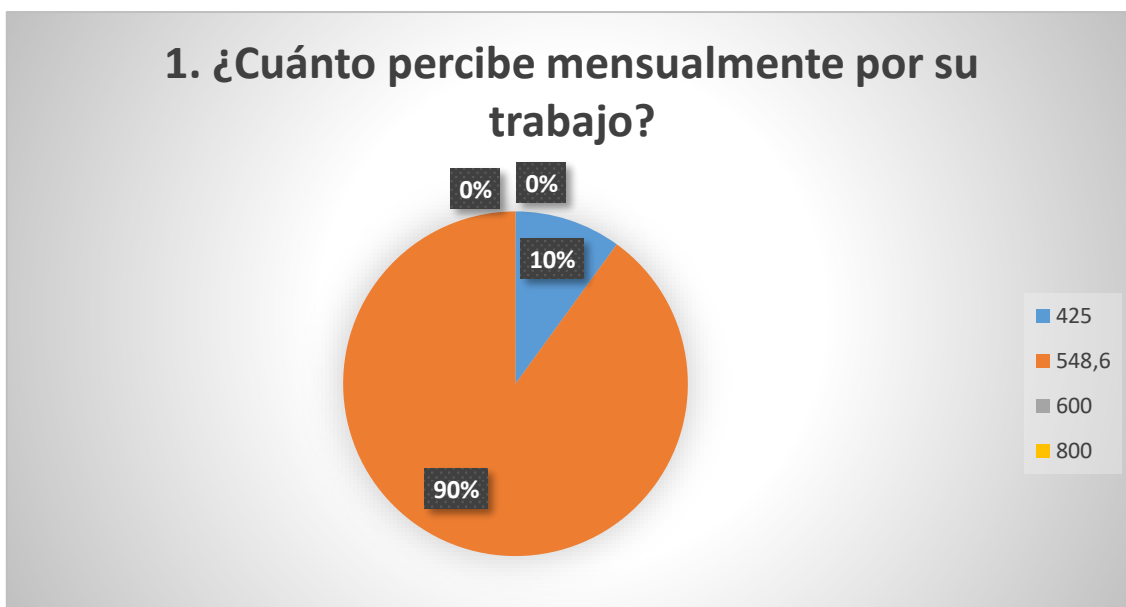
Tabla 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
425,00	1	10%
548,60	9	90%
600,00	0	0%
800,00	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 5



Análisis e Interpretación: De la población encuestada un 10% manifiesta que el salario percibido mensualmente es de cuatrocientos veinte y cinco dólares, mientras que un 90% manifiesta que su salario mensual es de quinientos cuarenta y ocho con sesenta centavos, ninguna de las personas a las cuales se les realizó la encuesta mencionó que ganen seiscientos u ochocientos dólares.

2. ¿Los ingresos percibidos dentro de su hogar son destinados a?

Tabla 2

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Salud	6	60%
Alimentación	7	70%
Educación	4	40%
Transporte	3	30%
Vestimenta	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

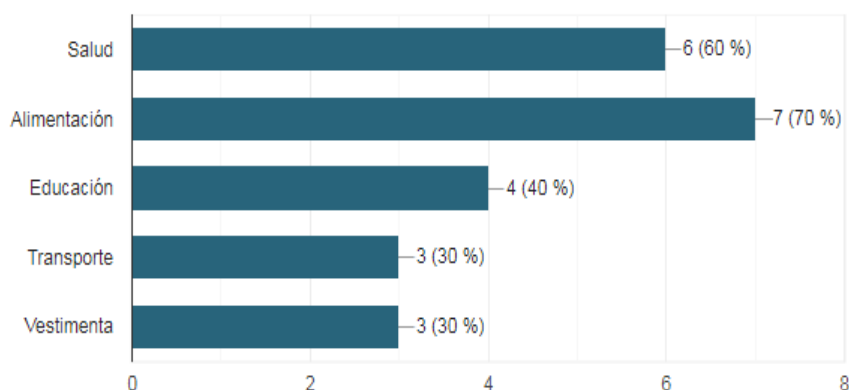
Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 6

2. ¿Los ingresos percibidos dentro de su hogar son destinados a?

 Copiar

10 respuestas



Análisis e Interpretación: El 70% las educadoras destinan sus ingresos a la alimentación siendo para ellas este el rubro más importante dentro de sus hogares, en el segundo lugar un 60% es destinado a la salud, mientras que un 40% lo destina a la educación y de forma empatada se encuentra un 30% de los encuestados que dicen que destinan sus ingresos a Transporte y la vivienda, siendo el rubro de la alimentación el más contemplado dentro de las familias de las parvularias.

3. ¿Hace cuánto tiempo trabaja usted en el CDI Luceritos de la Florencia?

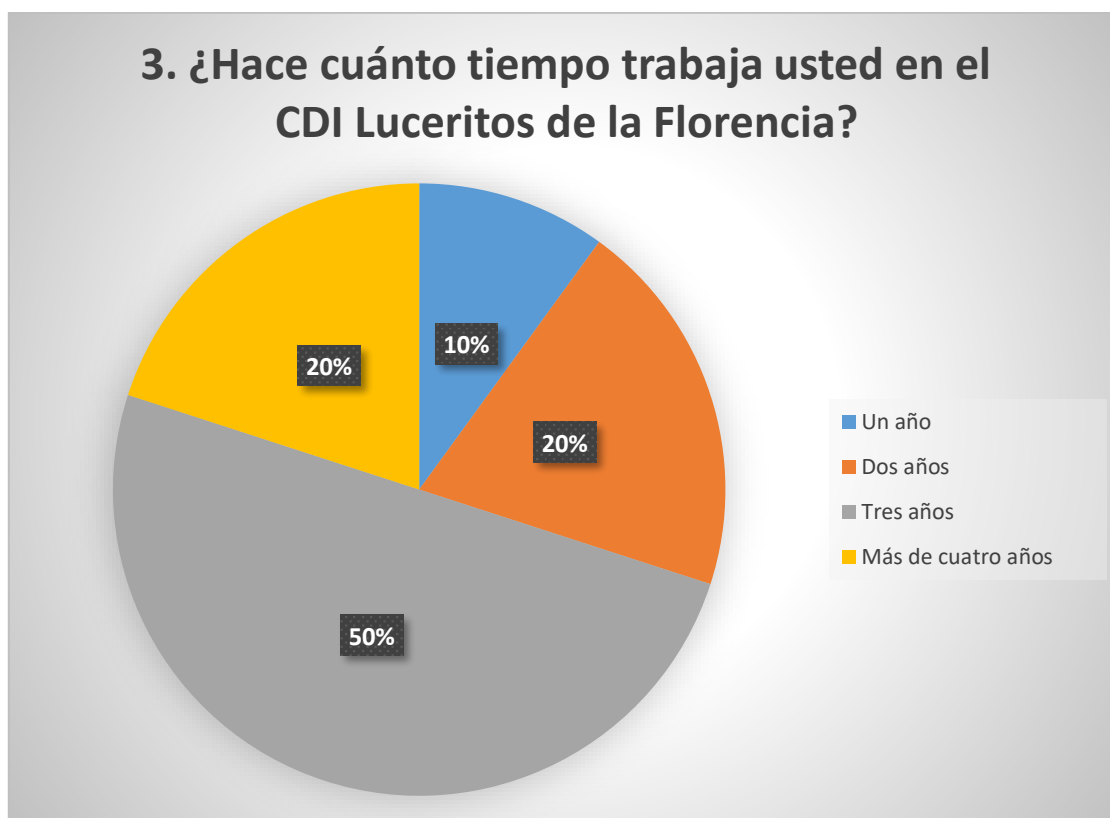
Tabla 3

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Un año	1	10%
Dos años	2	20%
Tres años	5	50%
Más de cuatro años	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 7



Análisis e Interpretación: De la población encuestada un 50% hace referencia que trabaja tres años en el CDI Luceritos de la Florencia, un 20% se encuentra en dicha institución dos años, otro 20% manifiesta que se encuentra brindando sus servicios en esta entidad más de cinco años, y tan solo un 10% manifiesta que se encuentra trabajando un año prestando sus servicios como parvularia en el CDI.

4. Usted considera que los pagos de su remuneración son a tiempo

Tabla 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 8



Análisis e Interpretación: el 100% de las personas encuestadas manifestaron que consideran que los pagos de sus remuneraciones no son a tiempo, vulnerando directamente a sus derechos. Sin el pago puntual de sus remuneraciones las parvularias no pueden satisfacer sus necesidades.

5. ¿Cada que tiempo se le cancela su remuneración?

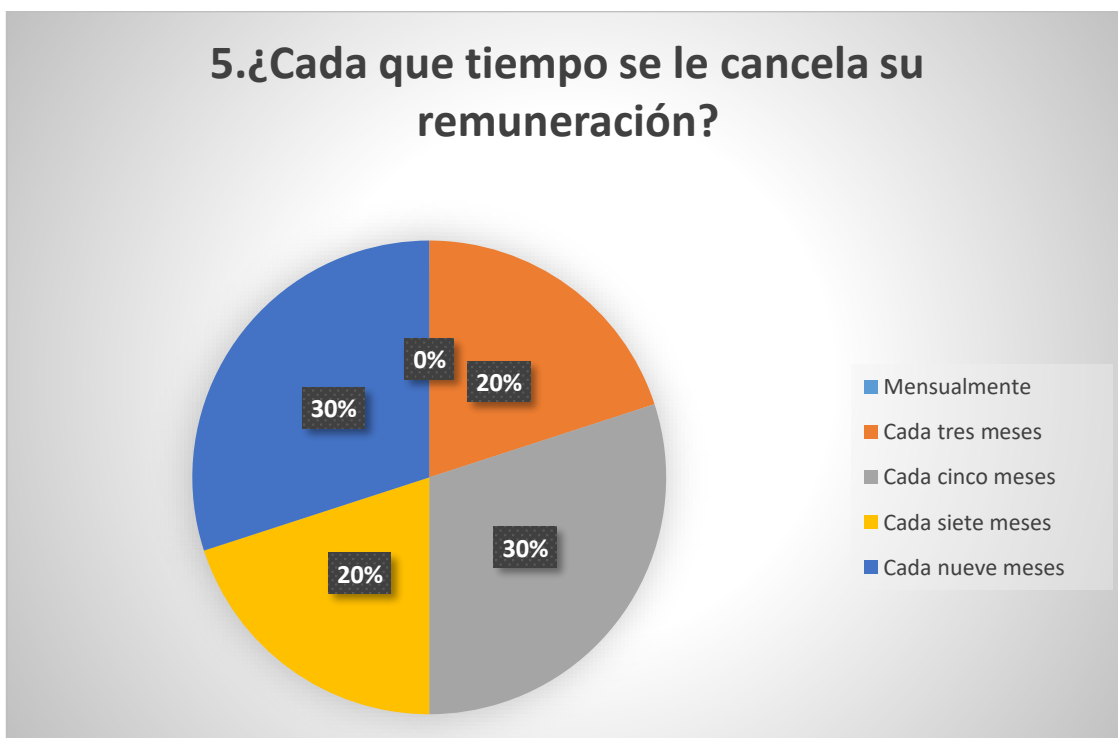
Tabla 5

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	0	0%
Cada tres meses	2	20%
Cada cinco meses	3	30%
Cada siete meses	2	20%
Cada nueve meses	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 9



Análisis e Interpretación: De las educadoras encuestadas un 30% manifiesta que las remuneraciones son canceladas cada nueve meses, otro porcentaje igual exterioriza que los pagos de su salario son cada cinco meses, mientras que un 20% revela que este pago lo reciben cada tres meses, un porcentaje similar manifiesta que cada siete meses se les realiza los pagos adeudados de sus remuneraciones.

6. ¿Cuándo no se le cancela a tiempo se remuneración usted hace préstamos a?

Tabla 6

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Familia	3	30%
Amigos	4	40%
Banco	2	20%
Cooperativas	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 10



Análisis e Interpretación: para satisfacer las necesidades de las educadoras conjuntamente con las de su familia y no se les cancela a tiempo sus salarios ellas realizan préstamos, en la presente encuesta un 40% exteriorizaron que lo realizan a sus amigos, un 30% a su familia, un 20% a los bancos, mientras que un 10% manifiestas que realizan dichos préstamos a las cooperativas, de esta manera dando solución a la falta de dinero ocasionado por el incumplimiento puntual de sus remuneraciones.

7. ¿Considera usted que posee estabilidad laboral en el CDI Luceritos de la Florencia?

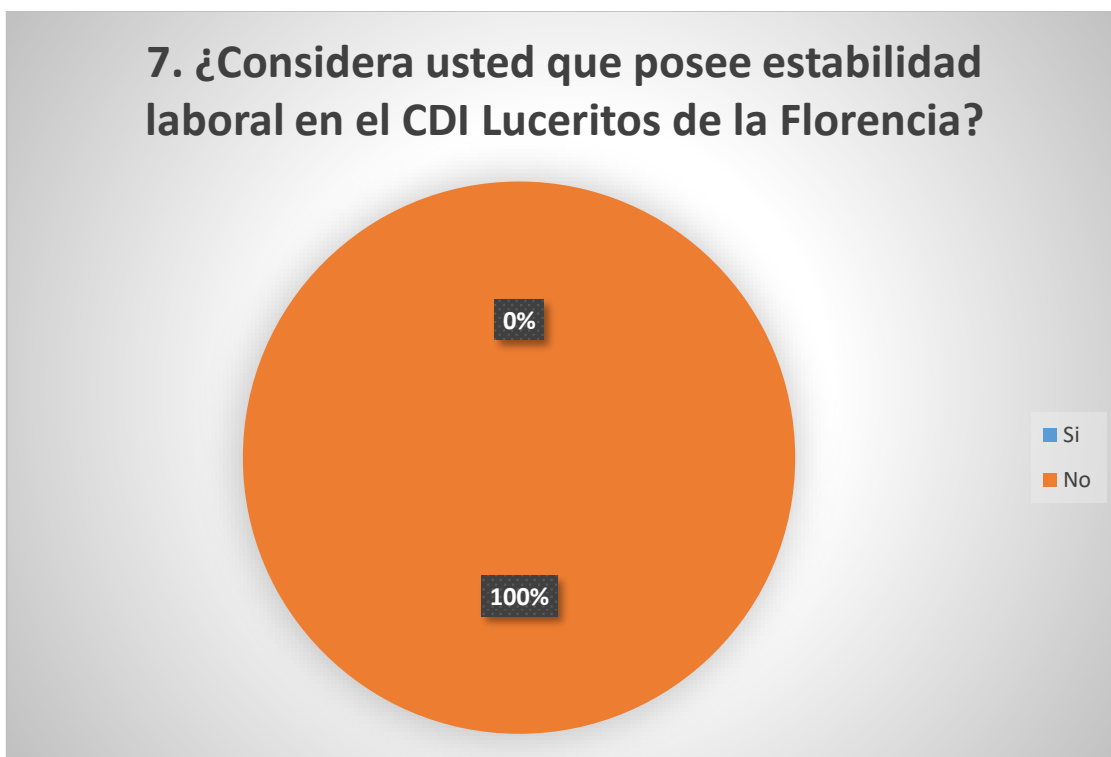
Tabla 7

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 11



Análisis e Interpretación: La estabilidad laboral es un aspecto importante en el trabajo, las trabajadoras del CDI manifiestan en la presente encuesta que no poseen estabilidad laboral dentro de su ámbito, esto quiere decir que pueden ser separadas de la institución en cualquier momento.

8. ¿En el CDI las autoridades les proveen los artículos y servicios básicos como internet?

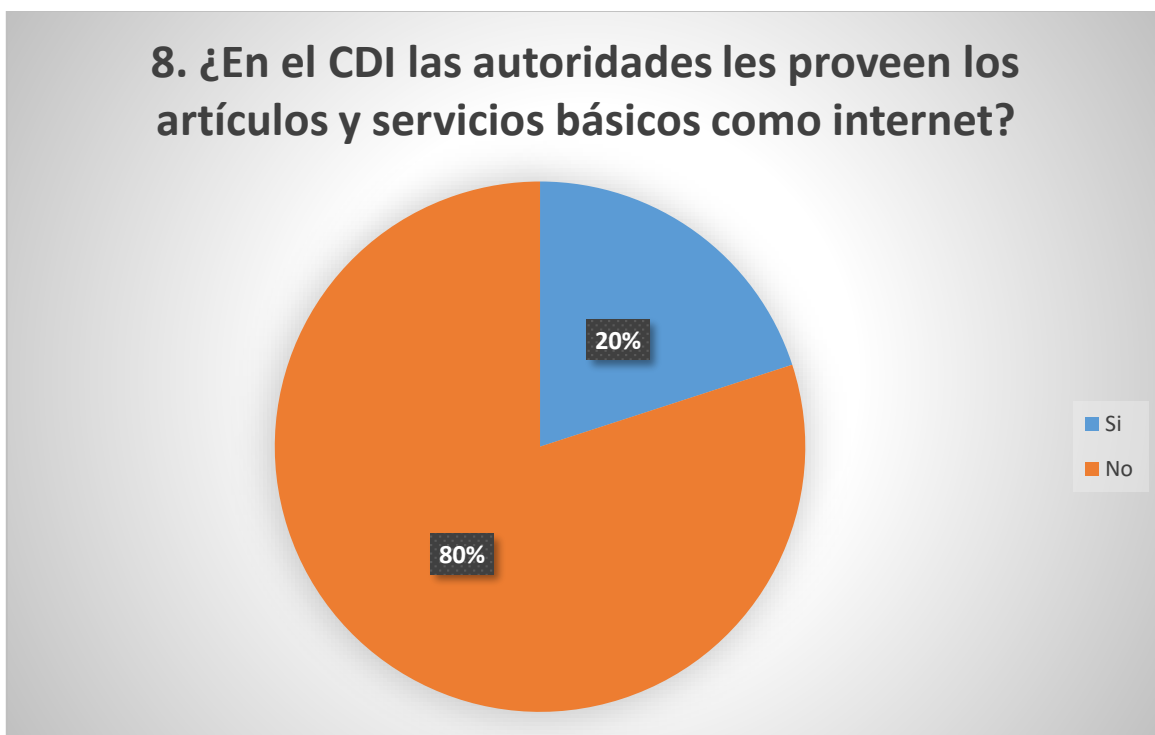
Tabla 8

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 12



Análisis e Interpretación: del 100% de la población encuestada un 80% manifiesta que las autoridades del CDI no les proveen de los artículos ni de los servicios básicos, mientras que un 20% expresa que las autoridades si les provee de los servicios básicos en la institución.

9. ¿El MIES o la fundación para la cual usted presta sus servicios las afilia al seguro social?

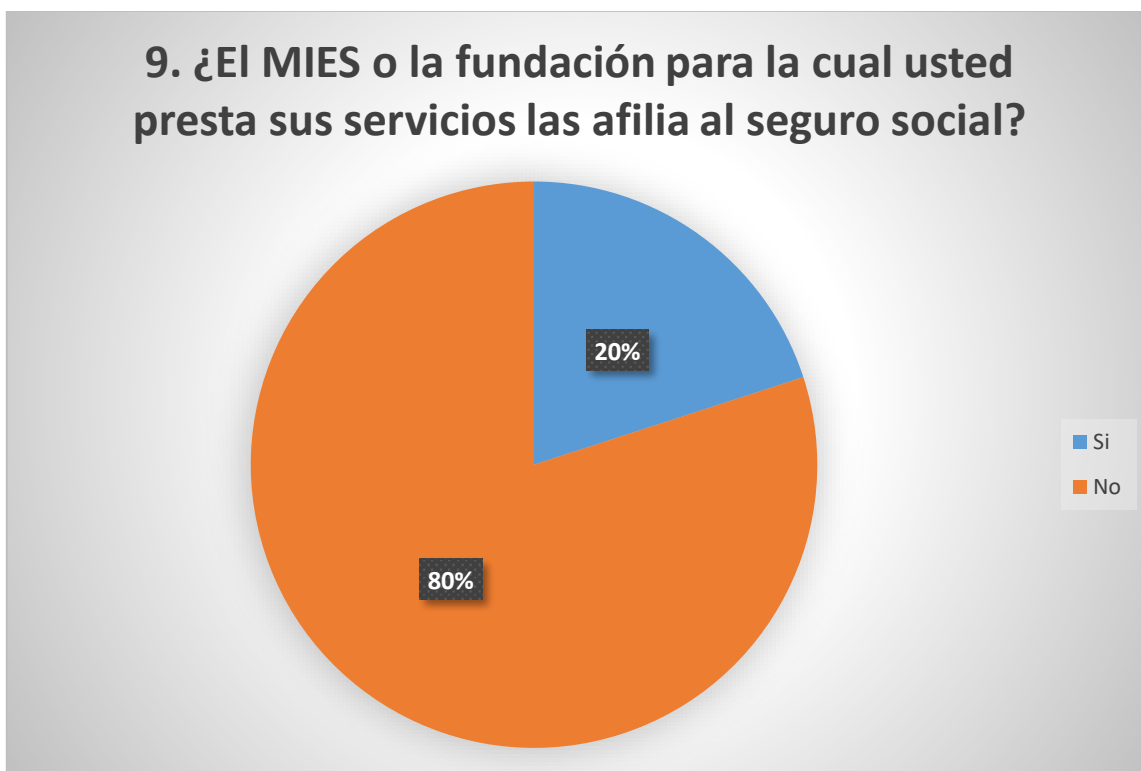
Tabla 9

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 13



Análisis e Interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada un 80% manifiesta que ni el MIES ni la fundación para la cual las educadoras prestan sus servicios las afilia al seguro social, mientras que un 20% exterioriza que si las afilian. La afiliación al seguro social es un derecho irrenunciable que todos los trabajadores poseen, con este seguro pueden acudir al hospital del IESS para poder ser atendidos y se les entrega el medicamento requerido, además de que la afiliación y aportación de este seguro permite que en un futuro los trabajadores se puedan jubilar y recibir su respectiva pensión.

10. Considera que dentro de la institución posee todos los beneficios que la ley establece.

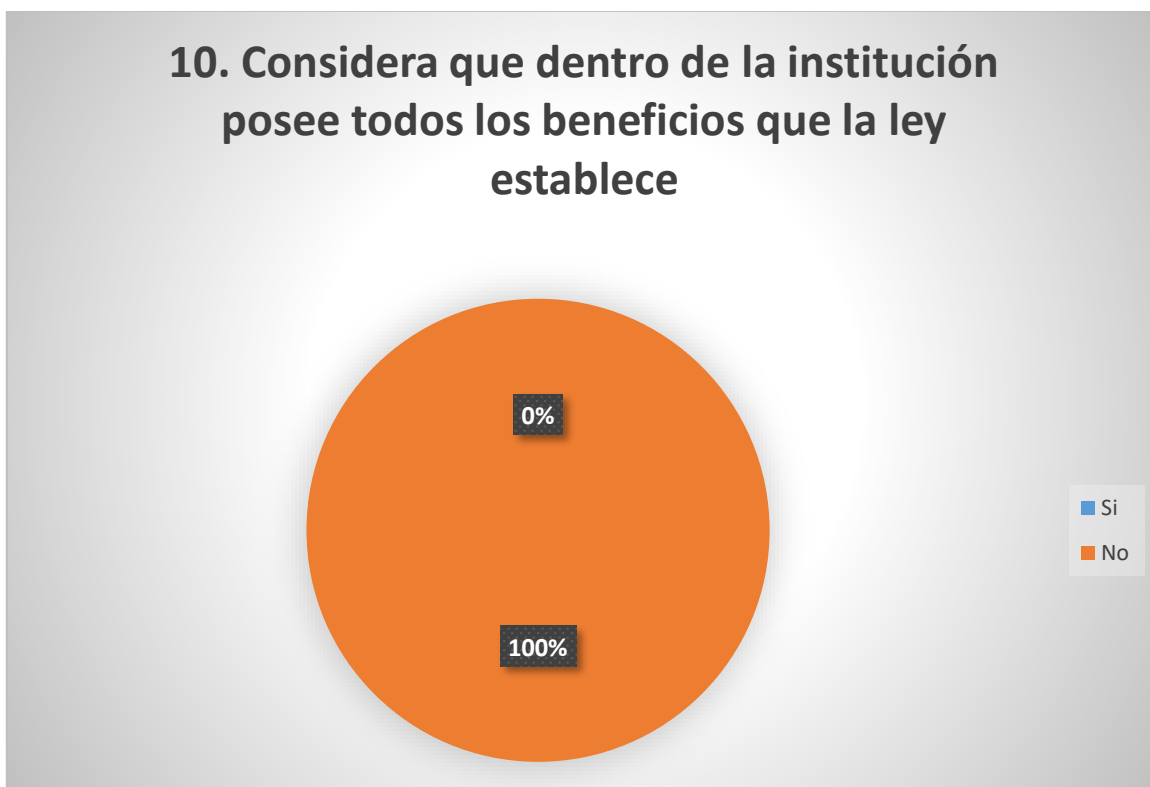
Tabla 10

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito

Elaborado por: Gissela Guamarica (2022)

Gráfico 14



Análisis e Interpretación: el 100% de los encuestados manifiestan que no poseen los beneficios que la ley establece para las y los trabajadores. Toda persona que sea contratada para que preste sus servicios lícitos a una empresa o institución, debe recibir los beneficios laborales que la ley establece tales como; la afiliación al seguro social, los décimos, las vacaciones, el pago de horas extras, entre otros, además de que sean respetadas las horas de trabajo establecidas en nuestra normativa.

4.2 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede establecer que el salario que se les paga a las educadoras es de 548, 60\$, esto sin contar los descuentos que dentro de la organización se realiza, dicha remuneración aun siendo superior al “Salario General Básico Unificado” (SGBU), sigue siendo insuficiente, esto debido a que solo la “Canasta Familiar Básica” (CFB) en el año 2021 poseía un costo de 712, 11\$ esto conforme lo establece “El boletín técnico” del INEC N° 01-2021-IPC. (Vera, 2021)

La distribución que las educadoras y madres de familia hacen de su sueldo la mayor parte se va dirigida a la alimentación de sus hijos y los miembros de la familia que se encuentran a su cargo, seguida por la salud, educación, transporte y vestimenta, dichas necesidades no pueden ser satisfechas si no se les cancela a tiempo sus remuneraciones, las parvularias han tenido que esperar hasta nueve meses para que se les cancele lo que se les adeuda y en muchos de los casos solo se les paga de uno o dos meses, por estas razones han tenido que recurrir hacer prestamos, ya sea a su familia, amigos, el banco o cooperativas, para poder solventar los gastos existentes dentro de sus hogares.

La necesidad que las educadoras tienen de llevar un sustento a sus hogares es muy evidente, ya que, aunque no se les pague puntualmente sus remuneraciones, muchas de ellas llevan trabajando dos, tres o más de cuatro años en estos CDI, donde carecen de los beneficios laborales que nuestra normativa establece. El hecho de que firmen contratos en los que claramente no se han establecido beneficios para ellas no quiere decir que se encuentren de acuerdo a que sus derechos sean pisoteados, sino que es un reflejo de la profunda necesidad que tienen.

Se supone que los CDI fueron creados para brindar un servicio a la sociedad de escasos recursos, en los cuales se debería brindar todos los implementos necesarios para que las educadoras puedan realizar su trabajo, pero los materiales que les son otorgados comprende en muchos casos solamente de mesas y sillas, los materiales didácticos son solicitados a los padres de familia conjuntamente con una cuota, esto de acuerdo a la necesidad que el centro posea, muchas de las veces las parvularias han tenido que realizar venta de comida los fines de semana mismos que no son días laborables de acuerdo a su contrato, pero si no acuden podrían tener llamados de atención lo cual propiciaría que sean separadas de la institución, todo esto para recolectar dinero y poder solventar las necesidades que puedan existir dentro del CDI.

El contrato de las educadoras posee muchas exigencias pero no se establecen beneficios ni facilidades para poder realizar su trabajo, no poseen una estabilidad laboral que les permita trabajar seguras en sus puestos, por lo cual han permitido que se violenten muchos de sus derechos, debido al miedo de ser despedidas y no poder encontrar otro empleo, los índices de desempleo en nuestro país también ha jugado un papel importante en esta instancia, ya que para ellas es mejor tener un trabajo a no tener nada.

El MIES al ser una entidad estatal debería brindar beneficios a los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios para el desarrollo de sus programas, se ha visto que no le prestan la importancia necesaria a esta terrible problemática, sus programas son en beneficio de los más pobres, pero no se han dado cuenta que ellos de una manera indirecta se encuentran violentando los derechos de miles de educadoras y sus familias a nivel nacional, las mismas que pertenecen a aquel porcentaje de la sociedad en situación de pobreza que ellos pretenden ayudar. Los outsourcing con los que han firmado los convenios son en su mayoría fundaciones “sin fines de lucro” pero son ellas las que más beneficios económicos obtienen con la violación de derechos de sus trabajadoras y trabajadores.

El trabajo es un derecho que ayuda al individuo a dignificar su vida, en el caso de las educadoras de los CDI no lo es, siendo esta una de las profesiones que juega un papel importante en la sociedad, se ha permitido que sus derechos sean ultrajados, no se ha tomado en cuenta que ellas también son seres humanos que tienen necesidades, no nos hemos detenido a pensar en que muchos de los casos son madres solteras las que tienen que llevar el sustento para sus hijos, son a aquellas madres que día a día se les violenta sus derechos y que para el Estado no tiene importancia, porque de ser lo contrario hace mucho tiempo hubieran tomado medidas, esta problemática no es reciente se viene dando desde hace algunos años atrás y hasta la actualidad no existe una solución que permita a las parvularias tener un trabajo digno.

Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada se puede concluir que existen más de un derecho vulnerado hacia las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia del Cantón Quito, entre los que se pueden destacar la falta de pago de sus remuneraciones mensuales a tiempo, la no afiliación al seguro social, esto violentando claramente a lo determinado en los artículos 33 y 66 de nuestra Constitución, debido a que no se respetan estos derechos para los trabajadores y trabajadoras de los CDI al no respetarse el pago puntual de sus remuneraciones, cuando estas empresas, fundaciones ni el mismo MIES las afilia al seguro.

Se puede concluir de igual manera que con el incumplimiento del pago de las remuneraciones a tiempo se vulneran varios derechos de las educadoras, conjuntamente con los de sus familias, ya que al no tener este rubro no pueden comprar sus alimentos, medicamentos, etc, evitando así que puedan tener una vida digna como lo establece nuestra Carta Suprema, además de que por la ausencia de su sueldo se endeudan con entidades financieras y en algunos casos con terceras personas que les cobran altos intereses aprovechándose de su necesidad de sostener a su familia, en muchos de los casos las educadoras son el único sustento del hogar, teniendo a su cargo uno o más hijos, además de familiares con enfermedades o de la tercera edad. La mayoría de estas trabajadoras son de aquellos sectores vulnerables donde la pobreza es evidente, con la vulneración de sus derechos de una manera u otra se está evitando el desarrollo de los individuos, manteniéndoles en un estado de pobreza y necesidad.

Como posibles soluciones ante la vulneración de derechos de las educadoras y educadores de los CDI se considera oportuno que dentro de sus contratos se establezca una cláusula de penalización en donde se determine que les pague un diez por ciento adicional a su sueldo por cada mes de retraso que se tenga, además de que exista una mayor regularización por parte del MIES como empresa contratante de los outsourcing, para que de esta manera se realicen contratos en los cuales los educadores y educadoras posean los beneficios que la ley establece.

Nuestra normativa posee un gran número de artículos y cuerpos legales en los cuales se busca proteger los derechos laborales de los trabajadores, nuestro país es participe de los acuerdos internacionales con la OIT y los derechos humanos, siendo un

Estado garantista de derechos se ha visto que existen aún muchas falencias y huecos legales en la protección de los derechos de las educadoras, violentando lo que la ley establece, sin tomar en cuenta que ellas y ellos son los que colocan los primeros conocimientos en nuestros pequeños, dichos conocimientos los acompañaran por toda su vida, no se ha tomado en cuenta que si no existen educadores no se podrían formar los profesionales como médicos, enfermeras, abogados, arquitectos, docentes, ingenieros, entre otros, ya que no existiría quien les brinde sus conocimientos.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades del Ministerio del Trabajo y MIES, se apersonen sobre los contratos que se les realiza a las educadoras de los CDI, estableciendo dentro de dichos contratos los beneficios que por ley les pertenecen a los trabajadores. Es importante que tomen cartas en el asunto ya que como se puede evidenciar dentro de este proyecto que la mayoría de personal que labora dentro de estas instituciones son mujeres pertenecientes a los sectores más pobres de nuestro país.

Es recomendable que la autoridad competente se encargue de la regularización de los outsourcing, evitando de alguna manera que sigan siendo mecanismos de vulneración de los derechos de miles de trabajadores que por la necesidad acceden a firmar contratos en los cuales no se establecen los beneficios laborales que se encuentran determinados en nuestra normativa legal vigente. Estas empresas deben poseer más responsabilidad sobre los contratos que realizan, el disminuir un gasto no debería ser sinónimo de violar derechos.

Se recomienda que se realicen inspecciones por parte del MIES a los Centros de Desarrollo Infantil, donde se verifique la cantidad de niños y niñas que se encuentran a cargo de las educadoras, además de verificar si la infraestructura es la adecuada y si poseen los recursos necesarios para poder trabajar en dichos lugares.

Tanto para el outsourcing como para el MIES es recomendable que a las parvularias las afilien al seguro social, cumpliendo de esta manera lo que se establece en el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

Bibliografía

- Araujo, M. (14 de Octubre de 2019). *Conoce a la fuerza laboral del desarrollo infantil: Primeros Pasos Desarrollo Infantil*. Obtenido de Primeros Pasos Desarrollo Infantil: <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/recursos-humanos/>
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: CEP.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código de Trabajo*. Quito: CEP.
- Asamblea Nacional. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: CEP.
- Cedeño, J., Zambrano, R., & Ávila, R. (Febrero de 2021). Educación Parvularia en Ecuador y su aporte a la educación inicial. *Dominio de las ciencias*, VII(1), 185-196. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO%202022/Downloads/Dialnet-EducacionParvulariaEnEcuadorYSuAporteALaEducacionI-8385929.pdf
- Correa Delgado, R. (julio de 2012). *DECRETO PRESIDENCIAL MEDIANTE EL CUAL SE CAMBIA DE NOMBRE DE MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL AL DE MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL: Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Decreto-mbs-mies.pdf>
- Dirección del Trabajo. (7 de Octubre de 2021). *¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)?*: Dirección del Trabajo. Obtenido de Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>
- Editorial Grudemi. (2019). *Subcontratación: Enciclopedia Económica*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/subcontratacion/>
- Guerrón Ayala, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador: Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%C3%B3n-Principios.pdf>

- Hermida, P., Barragán, S., & Rodríguez, J. (2017). La educación inicial en el Ecuador: margen extensivo e intensivo. *Analítika*, XIV(2). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_14/1a.pdf
- Linares, R. (2021). *LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN, LA EMPRESA FUERA DE LA EMPRESA, Y SU CONTROVERSIA EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA EN EL DERECHO LABORAL: Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16908/1/T-UCSG-POS-MDDP-109.pdf>
- LinkiaFP. (13 de Diciembre de 2019). *¿Qué funciones tiene una educadora infantil?: LinkiaFP*. Obtenido de LinkiaFP: <https://linkiafp.es/blog/funciones-educadora-infantil/>
- Lisboa, R. (18 de Marzo de 2019). *Outsourcing: ¿qué es y por qué es importante en la era digital?: rockcontent*. Obtenido de rockcontent: <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-outsourcing/>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social . (s.f.). *MÁS DE DOS MIL NIÑAS Y NIÑOS CULMINAN LOS SERVICIOS DE DESARROLLO INFANTIL EN MORONA SANTIAGO: Ministerio de Inclusión Económica y Social* . Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social : <https://www.inclusion.gob.ec/mas-de-dos-mil-ninas-y-ninos-culminan-los-servicios-de-desarrollo-infantil-en-morona-santiago/#:~:text=Durante%20la%20emergencia%20sanitaria%2C%20nuestros,todas%20las%20medidas%20de%20bioseguridad.>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). *PROTOCOLO DE LA JORNADA DIARIA DE LA NIÑA Y NIÑO DEL CENTRO INFANTIL DEL BUEN VIVIR - CIBV: Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Protocolo-de-la-JORNADA-DIARIA-DE-LA-NI%C3%91A-Y-NI%C3%91O-CIBV.pdf>

- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2014). *Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral: Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Vista-Previa-Norma-Te%CC%81cnica-CIBV-15x21-32-pag-Final-05-03-142.pdf>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2019). *Norma Técnica Misión Ternura Modalidad Centros de Desarrollo Infantil CDI: Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social: https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Norma-T%C3%A9cnica-MT-CDI_compressed.pdf
- OIT. (1 de Julio de 1949). Convenio sobre la protección del salario. *C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095#:~:text=A%20los%20efectos%20del%20presente,de%20un%20contrato%20de%20trabajo%2C
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos: Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo . (2009). *Conocer lo Derechos Fundamentales en el Trabajo: Organización Internacional del Trabajo* . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95): Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095
- Reyes Mejía, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública: Repositorio de la*

Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influenza.pdf>

Rouse, M. (Febrero de 2017). *Outsourcing o tercerización: ComputerWeekly.es*.

Obtenido de ComputerWeekly.es:

<https://www.computerweekly.com/es/definicion/Outsourcing-o-tercerizacion>

Saltos, V. (28 de Agosto de 2021). La vulneración de los derechos laborales en la ley humanitaria referente al salario digno e intangibilidad. *La vulneración de los derechos laborales en la ley humanitaria referente al salario digno e intangibilidad*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17578/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-397.pdf>

Solíz Carrión, D. (2013). Desarrollo Infantil Integral: Política de Estado. *MIEEspacio*, 2.

Obtenido de [https://www.inclusion.gob.ec/wp-](https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/MIESPACIO-ABRIL-no.10.pdf)

[content/uploads/downloads/2013/04/MIESPACIO-ABRIL-no.10.pdf](https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/MIESPACIO-ABRIL-no.10.pdf)

Soliz, D., Apolo, F., & Dávalos, V. (2013). Servicios y Programas. *Folleto de servicios del Mies*. Ecuador: MIES. Obtenido de [https://www.inclusion.gob.ec/wp-](https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf)

[content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf](https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf)

Uquillas, C. A. (2007). *El outsourcing en el Ecuador: Observatorio de la Economía*

Latinoamericana. Obtenido de Observatorio de la Economía Latinoamericana:

<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2007/cau->

[outsourcing.htm#:~:text=Las%20primeras%20empresas%20en%20implementar,Andersen%2C%20Price%20Waterhouse%20y%20otros.](https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2007/cau-outsourcing.htm#:~:text=Las%20primeras%20empresas%20en%20implementar,Andersen%2C%20Price%20Waterhouse%20y%20otros.)

Vera, C. (4 de Febrero de 2021). *Estadísticas Económicas: INEC*. Obtenido de INEC:

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

[inec/Inflacion/2021/Enero-2021/Boletin_tecnico_01-2021-IPC.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2021/Enero-2021/Boletin_tecnico_01-2021-IPC.pdf)

Anexos

FORMATO DE ENCUESTA



ENCUESTA

Instrucciones. - Coloque una X dentro del paréntesis según usted considere correcto.
Sobre: “la vulneración de los derechos laborales de las educadoras del CDI Luceritos de la Florencia, del Cantón Quito, con el incumplimiento del contrato, durante el año 2021.”

1. ¿Cuánto percibe mensualmente por su trabajo?

425,00 ()

548,60 ()

600,00 ()

800,00 ()

2. ¿Los ingresos percibidos dentro de su hogar son destinados a?

Salud ()

Alimentación ()

Educación ()

Transporte ()

Vestimenta ()

3. ¿Hace cuánto tiempo trabaja usted en el CDI Luceritos de la Florencia?

Un año ()

Dos años ()

Tres años ()

Más de cuatro años ()

4. Usted considera que los pagos de su remuneración son a tiempo

Si ()

No ()

5. ¿Cada que tiempo se le cancela su remuneración?

Mensualmente ()

Cada tres meses ()

Cada cinco meses ()

Cada siete meses ()

Cada nueve meses ()

6. ¿Cuándo no se le cancela a tiempo se remuneración usted?

Hace préstamos a

Familia ()

Amigos ()

Banco ()

Cooperativas ()

**7. ¿Considera usted que posee estabilidad laboral en el CDI Luceritos de la
Florencia?**

Si ()

No ()

**8. ¿En el CDI las autoridades les proveen los artículos y servicios básicos
como internet?**

Si ()

No ()

**9. ¿El MIES o la fundación para la cual usted presta sus servicios las afilia al
seguro social?**

Si ()

No ()

**10. Considera que dentro de la institución posee todos los beneficios que la ley
establece**

Si ()

No ()



