



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TEMA:

**INCONGRUENCIA JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN
RELACIÓN AL PERÍODO DE DESCANSO DE LAS PERSONAS QUE
TRABAJAN EN SERVICIO DOMÉSTICO.**

AUTORA:

BONILLA LOGRO MARÍA PATRICIA

DIRECTOR DE TESIS:

AB: VÍCTOR GUEVARA VITERI

QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR

2015



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Presentado a la Vicerrectora Académica, encargada de la Facultad de Derecho previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de Juzgados de la República del Ecuador.

Aprobado:

**Ab. Hugo Bayas Vaca. MSc
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS**

Ab. Eliceo Ramirez Chavez MSc	Ab. Agustín Campuzano Palma MSc
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS	MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

QUEVEDO – ECUADOR

2015

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

Quevedo, 5 de Febrero, 2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

En mi calidad de Director de Tesis del Trabajo de Investigación sobre el tema: **INCONGRUENCIA JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERÍODO DE DESCANSO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SERVICIO DOMÉSTICO**” investigación perteneciente a la Srta. **MARÍA PATRICIA BONILLA LOGRO**, Egresada de la Facultad de Derecho, de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, me permito aprobar dicho trabajo práctico por reunir los requisitos metodológicos aprobados por la comisión de la Facultad de Derecho.

Solicito que sea sometido a la evaluación del Tribunal Examinador por la comisión de la Facultad de Derecho designe.

AB: VÍCTOR GUEVARA VITERI
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA.

A mis padres y hermanos, con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis.

Patricia Bonilla

AGRADECIMIENTO.

A Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; a cada uno de los que forman parte de mi familia, mi PADRE y mi MADRE.

A la prestigiosa Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Derecho, representada por la señora, Ing. Guadalupe Murillo Campuzano Msc, por ser humano ejemplar, quien siempre supo incentivar me a continuar en el trayecto y poder llegar a la culminación de la misma con éxito.

A mis hermanos; por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Por último a mis compañeros de aula por brindarme su apoyo y fortaleza, y a mi director de tesis quién nos ayudó en todo momento, Ab. Víctor Guevara Viteri.

AUTORÍA

El desarrollo del presente trabajo de investigación, comentarios e ideas, corresponden exclusivamente a la autora, excepto en aquellos referentes bibliográficos que están debidamente citados.

Patricia Bonilla.

AUTORIZACIÓN

Yo, María Patricia Bonilla Logro, en calidad de autora de la Tesis: **“INCONGRUENCIA JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERÍODO DE DESCANSO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SERVICIO DOMÉSTICO”**, por la presente autorizo a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autora me corresponden, con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5,6, 8,19 y además pertenecientes a la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento, en concordancia, con el Art. 144 de la Ley de Educación Superior.

Quevedo, 26 de junio del 2015.

María Patricia Bonilla Logro
C.C.0503123218

ÍNDICE GENERAL.

Carátula	i
Tribunal de Tesis	ii
Aprobación Del Director De Tesis	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Autoria	vi
Autorización De La Autoría Intelectual	vii
Índice	viii
Índice de Gráficos	xiii
Índice de Cuadros.....	xiv
Resumen Ejecutivo	xvi
Executive Summary	xviii

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1	Introducción.....	1
1.2	Problematización.....	2
1.2.1	Formulación Del Problema.....	3
1.2.2	Delimitación Del Problema.....	3
1.2.3	Justificación.....	4
1.3	Objetivos	5
1.4	Hipótesis	5
1.5	Variables	5
1.6	Recursos	6
1.6.1	Humanos.....	6
1.6.2	Materiales.....	7
1.6.3	Presupuesto	7

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1.	Servicio doméstico especializado	9
2.1.2.	Contrato Laboral de Trabajo	9
2.1.3	Naturaleza del Contrato de Trabajo.....	10
2.1.4	El Trabajo Doméstico.....	10
2.2	Fundamentación	12
2.2.1	Doctrina.	13
2.2.1.1	Obligaciones de las Trabajadoras Domésticas.....	13
2.2.1.2	Obligaciones del Empleador.....	13
2.2.1.3	Jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas.....	14
2.2.1.4	Vacaciones de las Trabajadoras Domésticas	14
2.2.1.5	Sanciones	17
2.2.1.6	Reseña Histórica del Derecho Laboral	22
2.2.1.7	El Derecho Trabajo	25
2.2.1.8	El Derecho laboral en el Ecuador	29
2.2.1.9	Evolución, Objeto y Fuentes del Derecho.....	30
2.2.1.10	Laboral Evolución del Derecho Laboral.	32
2.2.1.11	En América y Ecuador.....	34
2.2.1.12	Objeto del Derecho Laboral.....	36
2.2.1.13	Fuentes del Derecho Laboral.	37
2.2.1.14	Relaciones del Derecho Laboral con otras disciplinas.....	37
2.3	Reformas Laborales.....	39
2.3.1.	Derecho Laboral en el Ecuador.....	41
2.3.2.	Código Orgánico de Trabajo ecuatoriano.	42
2.3.3.	Conceptualización de Reforma Laboral.....	43
2.3.4.	Importancia de las Reformas Laborales.	43
2.3.5	Reformas del Código de Trabajo.....	44
2.3.5.1	Décimos Tercer Sueldos.	44

2.3.5.2.	El Servicio Doméstico.	45
2.3.5.2.1	Conceptualización.	47
2.3.5.2.2.	Reseña Histórica del Servicio Doméstico en Ecuador.	53
2.3.5.2.3	Realidades de las Trabajadoras Domésticas en el Ecuador.	53
2.3.5.2.4.	Resumen de los Derechos de Trabajadora Doméstica.	54
2.3.6.	Seguridad Social.	57
2.3.7	La Seguridad Social en el Ecuador (IESS).	57
2.3.7.1.	Función del IESS	57
2.3.7.2.	Afiliación al Seguro Social según el Tipo de contratación.	57
2.3.7.3.	Trabajo por Día (IESS, 2011).	58
2.3.7.4	Empleo Medio Tiempo.	59
2.3.7.5.	Jornada Completa.	59
2.3.7.5.1.	Asociaciones de Empleadas.	59
2.3.7.5.2.	Asociación de Empleadas Domésticas en Ecuador.	62
2.3.7.5.3	Requisitos para formar Asociaciones en Ecuador.	64
2.4.	Jurisprudencia.	64
2.4.1.	Legislación.	70
2.4.1.1.	Constitución de la República del Ecuador.	73
2.5	Derecho Comparado.	74
2.5.1.	LEGISLACIÓN DE URUGUAY.	76
2.5.2.	LEGISLACIÓN DE COSTA RICA.	77
2.5.3.	LEGISLACIÓN DE EL SALVADOR.	77
2.5.4.	LEGISLACIÓN DE VENEZUELA.	77

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1.	Determinación de los Métodos a utilizar	78
3.1.1	Método Científico	79
3.1.2	Método jurídico-Doctrinal	79
3.1.3	Método Comparativo Jurídico.	79
3.1.4	Método Jurídico.	79

3.2	Diseño de la Investigación.....	79
3.2.1	Investigación Documenta	80
3.2.2	Investigación Descriptiva.....	80
3.2.3	Investigación de Campo.....	80
3.3.	Población y Muestra.....	80
3.4	Técnicas e Instrumentos de la Investigación	81
3.5.	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	82
3.6	Técnicas del Procesamiento y Análisis de Datos	82

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1	Encuesta a la Ciudadanía.	84
4.1.1.1	Encuesta a los Abogados en Libre Ejercicio.	89
4.1.2	Entrevista.....	94
4.2	Comprobación de la Hipotesis.	95
4.3	Reporte de la Investigación	96

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	97
5.2	Recomendaciones	98

CAPÍTULO VI. LA PROPUESTA

6.1	Título.....	99
6.2.	Antecedentes	99
6.3.	Justificación	100
6.4.	Síntesis De Diagnóstico	100
6.5	Objetivos.....	100
6.5.1	General	100
6.5.2	Específicos.....	100
6.6	Descripción de la Propuesta	100
6.6.1	Desarrollo	101

6.7.	Beneficiarios	104
6.8.	Impacto Social	104
7	Bibliografía.....	105
7.1	Anexo.....	111
7.2	Anexo 1. Encuesta Realizada.....	115
7.3	Anexos 2 Entrevistas realizadas.....	116

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Encuesta a Moradores del cantón La Maná.

Gráfico 1	Los derechos que le competen a las personas que realizan trabajos domésticos, según el Código Laboral ecuatoriano	84
Gráfico 2	Las personas de empleos domésticos también deben tener derechos como los demás trabajadores.....	85
Gráfico 3	Las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso.....	86
Gráfico 4	Se debe hacer una reforma en el Código Laboral para reconocer los días de descanso obligatorio para las personas que laboran como empleadas domésticas.....	87
Gráfico 5	Debe existir una reforma en el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano en el que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios para las personas que laboran como empleadas domésticas.....	88

Encuesta a Profesionales del Derecho del cantón La Maná.

Gráfico 6	La Ley Laboral ecuatoriana no considera al igual que los otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos	89
Gráfico 7	Reformar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano para que las personas que laboran como empleadas domésticas puedan gozar de los	

	días sábados y domingos como días obligatorios de descanso.....	90
Gráfico 8	Las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso.....	91
Gráfico 9	Reformando el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano se protegerán los derechos y garantías de las personas que trabajan como empleadas domésticas	92
Gráfico 10	Aplicar la reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano que se plantea en este trabajo de investigación	93

ÍNDICE DE CUADROS

Encuesta a Moradores del cantón La Maná.

Cuadros 1	Los derechos que le competen a las personas que realizan trabajos domésticos, según el Código Laboral ecuatoriano	84
Cuadros 2	Las personas de empleos domésticos también deben tener derechos como los demás trabajadores.....	85
Cuadros 3	Las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso.....	86
Cuadros 4	Se debe hacer una reforma en el Código Laboral para reconocer los días de descanso obligatorio	

	para las personas que laboran como empleadas domésticas.....	87
Cuadros 5	Debe existir una reforma en el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano en el que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios para las personas que laboran como empleadas domésticas.....	88
 Encuesta a Profesionales del Derecho del cantón La Maná.		
Cuadros 6	La Ley Laboral ecuatoriana no considera al igual que los otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos.	89
Cuadros 7	Reformar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano para que las personas que laboran como empleadas domésticas puedan gozar de los días sábados y domingos como días obligatorios de descanso.....	90
Cuadros 8	Las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso.....	91
Cuadros 9	Reformando el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano se protegerán los derechos y garantías de las personas que trabajan como empleadas domésticas	92
Cuadros 10	Aplicar la reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano que se plantea en este trabajo de investigación	93

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación jurídica, se lo realizará con el objeto de reformar al artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano, implementar una norma que garantice, los derechos establecidos en la Constitución con el fin de que las personas que laboran en el servicio doméstico puedan gozar de dos días de descanso a la semana, esto es sábado y domingo, acorde con el buen vivir tal como lo tutela la carta magna, por lo que se pretende beneficiar, a este segmento de la población. Esta investigación jurídica está estructurada en seis capítulos.

Todo proyecto de tesis debe contener una premisa a demostrar, la cual se plasma en una hipótesis, teniendo como idea principal demostrarla durante la investigación.

En el primer capítulo, se trató la parte principal para el conocimiento del problema y para el efecto, fue necesario plantear la hipótesis de que la solución al problema estaba en el cumplimiento de lo planteado en la investigación.

El segundo capítulo, hace referencia al marco teórico, en los aspectos: histórico, doctrinario y jurídico.

En el tercer capítulo se describe la metodología utilizada en la investigación que nos ocupa; los métodos aplicados, los tipos de investigación, la población, las muestras las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de datos.

En el cuarto capítulo se comprueba la hipótesis a través de los resultados de la investigación obtenidos mediante entrevistas a autoridades competentes con sede en el cantón La Maná, además de las encuestas realizadas a los abogados en libre ejercicio profesional, que conocen como son vulnerados sin ninguna consideración los derechos de las

personas que trabajan en el servicio doméstico por parte de quienes son responsables de sus contrataciones.

El quinto capítulo describe las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente el sexto capítulo habla de la Propuesta, objetivos, descripción de la propuesta, de los beneficiarios y del impacto social, etc.

Finalmente está la Propuesta, objetivos, descripción de la propuesta, de los beneficiarios y del impacto social, etc.

SUMMARY

The present work of legal research, in order It Takes to amend Article 269 of the Ecuadorian Labor Code to a standard in Place to Ensure the rights established in the constitution so That people who work as domestic servants May enjoy two days off a week, this is Saturday and Sunday, According to the good life as the charter protection, so it is Intended to benefit, This segment of the population. This legal research is structured into six chapters.

In the first chapter, the main part for understanding the problem and the effect was treated, it was necessary to hypothesize that the solution to the problem was in compliance with the proposed research.

The second chapter refers to the theoretical framework, aspects: historical, doctrinal and legal.

In the third chapter, the methodology used in the research described in question; the methods used the types of research, population, sample techniques and instruments used in data collection.

In the fourth chapter the hypothesis is tested through the research results obtained through interviews with competent authorities based in the Canton La Maná, plus surveys of lawyers in professional free exercise, you know as they are violated without any consideration the rights of the people working in domestic service by those who are responsible for their hiring.

The fifth chapter describes the conclusions and recommendations.

Finally the sixth chapter discusses the proposal, objectives, description of propuest, beneficiaries and social impact, etc.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Introducción.

En América Latina el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Sus jornadas de trabajo son más extensas sus remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social.

El Estado ecuatoriano está tratando de garantizar los derechos de todos los trabajadores en general, a través de los preceptos legales que están establecidos en el Código de Trabajo, para ello se mencionan algunos de ellos, tales como “la jornada máxima” que en el Art. 47 del Código de Trabajo establece de manera general ocho horas diarias de trabajo y cuarenta horas a la semana, así también otro de los derechos de los trabajadores es la duración del descanso, el mismo que en el Art. 51 comprende un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas a la semana.

También establece que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso. De ahí mi objetivo de realizar la presente investigación jurídica.

Por ello se ha realizado una propuesta de formar al Art. 269 del Código de Trabajo, donde se cree pertinente que el periodo de descanso de las personas que ejercen el servicio doméstico debe ser incrementado y de manera igualitaria con las que tienen las personas que trabajan en el

sector público y privado en otros casos, considerado que todos somos seres humanos con necesidades y una familia que atender.

El presente trabajo investigativo titulado: "Incongruencia jurídica en el Código de Trabajo, en relación al periodo de descanso de las personas que trabajan en servicio doméstico" está encaminando a realizar un planteamiento tomando en cuenta las experiencias personales que se han acumulado a través de la observación de los hechos, situándolo en el momento histórico, su incidencia de dicha problemática; los acontecimientos sociales, económicos y políticos que gravitan en su entorno y los modifican, lo que permitirá respuestas a través de las hipótesis.

1.2 Problematicación.

El incremento de la demanda de servicios domésticos se debe a la emancipación de la mujer y su incorporación en la fuerza de trabajo, hay dificultad de compaginar la vida laboral y la familiar, la ausencia de servicios sociales estatales que cubran las necesidades domésticas sobre todo las requeridas por niños y ancianos, la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento de las sociedades.

El Art. 9 de Código de Trabajo, conceptualiza al trabajador como la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, el mismo Código en el Título III entre las modalidades de trabajo contemplan en el Art. 269 la figura de Servicio Doméstico, el mismo que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue el fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en la casa del empleador o fuera de ella. En esta misma legislación en su Art. 269, contempla un periodo de descanso diferente

para las personas que trabajan en servicio doméstico, permitiéndoles solo un día de descanso, cada dos semanas de servicio.

Esta desigualdad de derecho es muy evidente, la misma que desencadena un sinnúmero de consecuencias sociales y legales, pues el tiempo de descanso es muy reducido para dedicarlo a la familia, rompiendo así varios vínculos familiares causando problemas psicológicos a los de su hogar, y afectando especialmente a los hijos. Como consecuencias legales podemos mencionar que el hecho de no tener un tiempo adecuado para dedicarlo a la familia, el derecho ha sido en el Art. 45 de la constitución no poder permitir que los hijos de las personas que trabajan en servicio domésticos puedan disfrutar de la convivencia familiar, de igual manera se violenta el Art.22 del Código de la Niñez y la Adolescencia como es el derecho a tener una familia y a la convivencia familiar al que tienen derecho todos los niños y adolescentes.

1.2.1 Formulación del Problema.

¿De qué manera el periodo de descanso de los empleados domésticos, vulnera los derechos que están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador?

1.2.2 Delimitación del Problema.

Campo de Acción: Código Laboral.

Objeto de estudio: Incongruencia jurídica en el Art. 269 del Código Laboral, en relación al período de descanso de las personas que trabajan en servicio doméstico.

Lugar: La Maná Cotopaxi.

Año: 2015.

1.2.3. Justificación.

EL presente trabajo inserta en el principio del Buen Vivir, que promueve es parte del Buen Vivir, la dignidad de todas las personas en su entorno familiar y social y por ende la subsistencia mientras vivas en este mundo. La Constitución de la República como garantía de los derechos de las personas, reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico. Cuando invocamos el principio de igualdad, estamos dentro del círculo de las normas legales y la ley, pero dentro de la realidad en la cual se encuentra la sociedad de la clase baja y media de la población ecuatoriana es otra, en torno a los días de descanso que tienen las personas que prestan sus servicios lícitos dentro del servicio doméstico.

Hoy en día el servicio doméstico ya es considerado como un trabajo digno, legal y justo, y por ende deben ser remunerados conforme a la tabla salarial que rige dentro del Ministerio de Relaciones Laborales y recibir todos los beneficios de ley conforme consta en el Código de Trabajo en el actual vigencia. A pesar de ser considerado como un trabajo digno, en la actualidad no se cumple conforme a las normas legales que rigen dentro el marco jurídico, desencadenados por abusos por parte de empleadores hacia las personas que trabajan en la actividad de servicio doméstico, aprovechándose del desconocimiento de sus derechos y sobretodo de las leyes que los ampara.

Cabe señalar, que a pesar, de que en nuestro país existe una legislación que ampara y protege a los trabajadores y trabajadoras, aún existen incongruencias jurídicas que vulneran ciertos derechos de algunos trabajadores, como es el caso de las personas que trabajan en servicio doméstico, debido a que Código de Trabajo en su Art. 269 establece que los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. Este precepto legal aqueja contra el núcleo familiar, ya que

los trabajadores domésticos que cuentan con tiempo limitado para compartir con su familia.

De aquí se destaca la importancia de la investigación. Los beneficiarios de la presente investigación son las personas en el servicio doméstico y sus familias tomando en cuenta su factibilidad, la investigación es posible llevarlos a cabo por haber previsto el empleo de los recursos que se estiman pertinentes en esta clase de trabajos.

1.3 Objetivos

1.3.1 General.

Fundamentar jurídicamente una norma que regule el descanso de las trabajadoras del servicio doméstico para garantizar los derechos fundamentales de las personas.

1.3.2 Específicos:

- Analizar la Constitución y el Código de Trabajo, para establecer una norma que regule el descanso de las trabajadoras domésticas.
- Analizar el campo jurídico, las normas y procedimientos a través del Derecho Comparado.
- Realizar una propuesta de reforma al Art. 269 del Código de Trabajo para establecer el descanso de las trabajadoras domésticas.

1.4 Hipótesis.

La reforma al Art. 269 del Código de Trabajo ecuatoriano respecto al periodo de descanso de los trabajadores, evitará que se vulnere el derecho al descanso que tienen los demás trabajadores.

1.5 Variables.

1.5.1 Variable Independiente.

Incongruencia jurídica en el Art. 269 del Código Laboral.

1.5.2 Variable Dependiente.

Período de descanso de las personas que trabajan en servicio doméstico.

1.6 Recursos.

Para el desarrollo de la investigación científica requirió de los siguientes recursos:

1.6.1 Humanos.

- ✓ Estudiante Investigador
- ✓ Director de Tesis designado
- ✓ Funcionarios de lo laboral.
- ✓ Profesionales del Derecho del cantón La Maná – Abogados en Libre Ejercicio.
- ✓ Empleados domésticos
- ✓ Ciudadanía en general

1.6.2 Materiales.

Los materiales a utilizarse en la presente investigación son:

- ✓ Constitución de la República del Ecuador
- ✓ Código Laboral y demás leyes.
- ✓ Doctrinas, Jurisprudencias, Diccionarios.
- ✓ Internet.
- ✓ Hojas de papel
- ✓ Equipos de cómputo
- ✓ Pen drive
- ✓ Grabadora
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Impresora, Cartuchos de impresora
- ✓ Fotocopias
- ✓ Encuadernación y Anillados.
- ✓ Movilización
- ✓ Comunicación – Telefonía.
- ✓ Bibliografía

1.6.3 Presupuesto.

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Gastos de Comunicación –telefonía	180,00
Obras para consulta	320,00
Movilización	150,00
Internet	40,00

Cartuchos de Impresora	80,00
Grabadora	60,00
Fotocopias (blanco y negro)	80,00
Fotocopias (color)	90,00
Encuadernación y anillado	60,00
Fojas tamaño A4	25,00
Pen-drive (USB)	18,00
TOTAL	1.103,00

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Servicio doméstico especializado.

Históricamente el servicio doméstico se sirvió un sistema de aprendices, y permitía a los trabajadores un avance a través de los rangos jerárquicos. Sin embargo, también era arriesgado, en especial con las mujeres, ya que no existía protección de los empleadores escrupulosos y otros miembros de la familia, en especial la explotación laboral doméstico.¹

El trabajo doméstico engloba el conjunto de las tareas domésticas (también conocido como labores del hogar: limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras y el cuidado de niños y ancianos) que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar (en la mayor parte de los casos lo realiza una mujer de la familia, a quien se denomina "ama de casa")²

2.1.2. Contrato Laboral de Trabajo.

Son varias las definiciones que existen sobre el Contrato de Trabajo, por lo cual, cada tratadista experto o estudioso del derecho laboral, ha emitido su concepto y habla de los elementos esenciales. En efecto, todo contrato

¹DÍAZ SIMÓN, Luis. "El servicio doméstico: vector de la inmigración femenina a Madrid (1900-1930)". En *As Cidadesna História. População: Cidade Industrial*. Guimarães, Câmara Municipal de Guimarães, 2013, Vol. IV, pp. 217 - 235.

²Ramírez, B. T. (2012). Necesario, liberar a la mujer de la carga del trabajo doméstico. *La Jornada*, p. 34, sección Capital. (Consultado 23 julio 2012)

de trabajo, en cualquiera de sus formas, expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza de los determinados en el Código del Trabajo ecuatoriano, debe reunir los requisitos esenciales.

El Contrato de Trabajo forma la parte más importante dentro del engranaje jurídico central del Derecho de Trabajo, estableciendo una relación laboral entre una persona comprometida a cumplir con un determinado trabajo bajo la responsabilidad de terceras personas.

2.1.3 Naturaleza del Contrato de Trabajo.

(CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, 2010) El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes - el patrono empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo, debe en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene su beneficio”.

2.1.4 El Trabajo Doméstico.

(LAMBIN, Jean - Jacques, 2011) Es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no percibe fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella”.³

³LAMBIN, Jean-Jacques. Marketing estratégico. Editorial MSc. Graw. – Hill. España 2011. Pág. 147.13

(CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, 2010) Aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su propia fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”.⁴

De esta definición podemos extraer unas características básicas que hacen la relación laboral distinta de otras, y diferencian el contrato de trabajo de otros tipos de contratos, por ejemplo el de arrendamiento de servicios.

Veamos cuales son estas notas propias:

- El objeto del contrato es que el trabajador preste unos servicios, por los que el empresario pagará un salario.
- La prestación de servicios por cuenta ajena, para otra persona.
- El trabajador prestará sus servicios bajo la dirección y el poder de organización del empresario.

Del contrato de trabajo se desprenden unos derechos y unas obligaciones para el empresario y el trabajador. Lo que supone un derecho para el trabajador es un deber para El empresario y viceversa.

A manera de síntesis el autor español Menéndez Pidal, define el Contrato de Trabajo así:

(MENÉNDEZ Pidal, 2011) Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración...”⁵.

El profesor laborista Ernesto Krotoschin afirma que el Contrato de Trabajo es “una subespecie de la locación de servicios, es aquella locación de

⁴CABANELLAS Guillermo —Tratado de Derecho Laboral Pág. 4114

⁵ MENÉNDEZ Pidal —La Estabilidad en el Empleo u otros Estudios del Derecho Pág. 25

servicios en el que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente.”⁶

En 1900, Bélgica dicta su Código Laboral y posteriormente, lo hacen otros países europeos como Suiza y Francia. En América Latina se regula el Contrato Individual de Trabajo, en sus respectivos Códigos de Trabajo en Ecuador, Colombia, Chile, República Dominicana, Guatemala, Honduras, Haití, Nicaragua y Panamá y otros países.

2.2 Fundamentación.

2.2.1 Doctrina.

Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral. En la actualidad, existen al menos 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, sin incluir a los niños trabajadores domésticos, y esta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en desarrollo, 83 por ciento de los trabajadores domésticos son mujeres.

2.2.1.1 Obligaciones de las Trabajadoras Domésticas.

- Observar, puntualidad, honradez y moralidad
- Cumplir las indicaciones del empleador/a
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo

⁶KROTOSCHIN Ernesto —El Contrato en el ámbito laboral Pág. 18

- No revelar a terceros bajo ninguna circunstancia informes confidenciales que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo.
- Demostrar respeto al empleador/a y su familia

2.2.1.2 Obligaciones del Empleador.

- El empleador está obligado a darle alimentación a su trabajador (empleada doméstica)
- En la modalidad puertas adentro debe proporcionar: vivienda, uniformes, ropa de trabajo; sin que ello forme parte de la remuneración. Proporcionar los recursos para el trabajo es una obligación del patrono.
- Adicional puede reconocer el transporte a la trabajadora doméstica.

2.2.1.3 Jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas.

- La jornada laboral de acuerdo al Código de Trabajo es de 40 horas (8 horas diarias, 5 días a la semana) semanales, para el caso de jornada completa.
- Opción de modalidad de jornada parcial permanente, con un horario de trabajo y el pago proporcional del salario.

2.2.1.4 Vacaciones de las Trabajadoras Domésticas.

- Derecho a 15 días de descanso por año, y un día adicional sin que excedan 30 días a partir del 5to año de trabajo en el mismo lugar
- La empleada puertas adentro tendrá un día de descanso cada 15 días de trabajo.

2.2.1.5 Sanciones.

Los empleadores deben acatar las reglas dispuestas y pagar lo que establece la ley a las empleadas, caso contrario éstos deberán cancelar fuertes multas.

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

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción”.⁷

2.2.1.6. Reseña Histórica del Derecho Laboral.

El Derecho del trabajo es relativamente nuevo, pero en cambio el trabajo existe desde que existe el hombre mismo” (Pág. Web, Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano), ya la Biblia menciona en el libro Génesis "el trabajo como una forma de castigo. (Génesis, Cap. 3, V. 17 a 19, p. 1), no en sentido de norma jurídica, sino una manera de disciplinar al ser humano por desobediencia a Dios.⁸

(DERECHO LABORAL, 2010) Solamente instituciones como el Código de Hammurabi dan muestras de hechos naturales y religiosos” (Pág. Web., Apuntes del Derecho Laboral, p. 3).⁹

⁷www.ecuadorlegalonline.com/laboral/empleadas-domesticas/

⁸ Derecho Ecuador. Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano. 2013

⁹ Apuntes del Derecho Laboral <http://es.slideshare.net/shirley364/evolucin-historica-del-trabajo-2010>

En Roma se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y se consideraba que el esclavo era una especie sub humana” adquirido como consecuencia del triunfo de las guerras, en que el perdedor se constituía en esclavo del vencedor y debía trabajar.

Con el comienzo de la caída del imperio romano llegan los monjes católicos, quienes escondieron la información y los conocimientos con lo que la cultura no se desarrolla y virtualmente no pasa nada, pero cuando estos monjes dan el impulso a la cultura surge una nueva concepción moral, de cualidad humana del TRABAJO, no es considerado ni denigrante ni peyorativo, se le atribuye más bien un sentido redentor y más bien se considera que “El ocio es el enemigo del alma”,

El descubrimiento de América lleva a una actividad extractivista de la riqueza para su transporte hacia Europa, da lugar a una nueva clase social, la burguesía, que logra adquirir poder político haciendo uso de la corrupción, el atesoramiento del dinero cambia la concepción moral del trabajo, surge también el salario y por allí mismo la competencia por producir.

Con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, al surgir la concepción de Estado organizador, empezaron a desaparecer las pocas condiciones que había en cuanto al trabajo.

(DERECHO LABORAL, 2010) En el año 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho al Trabajo con normas y principios propios, no coincidentes con otras ramas del Derecho, y se crea lo que hoy es el DERECHO AL TRABAJO” (Pág. Web, Origen y Evolución del Derecho Laboral, p. 2).¹⁰

¹⁰Apuntes del Derecho Laboral <http://es.slideshare.net/shirley364/evolucin-historica-del-trabajo> 2010

La Revolución industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

La doctrina social de la iglesia tiene su base fundamental en las encíclicas:

(DERECHO LABORAL, 2010) Rumrum Novaron en 1891, Cuadragésimo Año en 1931 y Mater et Magistral en 1961, que han abogado por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de los menores, así mismo condenó la fijación de un salario insuficiente, sin un deber de estricta justicia, para el patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas, las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera (Pág. Web, Derecho Laboral, p. 2).¹¹

La libertad de trabajo tiene dos sentidos: Positivo y negativo, Positivo es la facultad de la persona en el ejercicio de cualquier actividad lícita, en tanto que en sentido negativo se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

En base a lo enunciado en líneas anteriores, se considera que la existencia del trabajo conforme ha ido creciendo en su volumen con mayor captación de la mano de obra y mayor volumen empresarial, ha determinado también que se produzcan cambios tanto en el sistema administrativo como en el enfrentamiento y solución de los conflictos laborales, generando una dinámica constante.

¹¹Apuntes del Derecho Laboral <http://es.slideshare.net/shirley364/evolucin-historica-del-trabajo> 2010

2.2.1.7 El Derecho de Trabajo.

Para establecer un concepto práctico sobre el Derecho del Trabajo, “según algunos tratadistas del derecho como Ernesto Krotoschin, el mismo dice que

Para Guillermo Cabañillas, (CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, 2010) el Derecho del trabajo establece que tiene un contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.¹²

Es decir la dependencia laboral, es la que se encuentra regulada por el derecho del trabajo, para que de tal forma exista equidad en el desarrollo del trabajo acordado entre el empleador y el trabajador.

Para Mario de la Cueva, (DE LA CUEVA, Mario, 2010) “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.¹³

Para otros estudiosos del Derecho, es el conjunto de normas jurídicas, que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, Patrón y Trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.

(SÁNCHEZ, Gilberto, 2010) Como actividad consistente, el trabajo es una actividad consiente del hombre, mediante la cual este obtiene materias de

¹²CABANELLAS, Guillermo, “Introducción al Derecho Laboral”, Tomo I, Buenos Aires, Argentina Pág. 87

¹³DE LA CUEVA, Mario, “Derecho mexicano del trabajo”, Tomo I, 5º edición. México 194. Pág. 135

la naturaleza las transforma, las modifica y obtiene nuevos productos para su vida”.¹⁴

Las normas del derecho del trabajo han sido resultado de una lenta evolución, enforas muchas veces violentas, el reconocimiento y las prestaciones de los trabajadores fueron logrando sus conquistas, no por el espíritu justiciero de los patrones, sino por la presión, los huelgas los sindicatos y otras manifestaciones clasistas.

El tratadista mexicano, Néstor del Bueno nos habla de (DEL BUENO, Néstor, 2009) un conjunto de normas que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, remunerada y subordinada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante realización de la justicia social”.¹⁵

Así pues, son numerosas las definiciones que sobre el Derecho del Trabajo podemos encontrar en los tratadistas; pero, más que una lista, que siempre será incompleta, de las definiciones, creemos más útil el análisis de la que implícitamente adopta nuestro Código del Trabajo en el Art. 1, que dice esta definición toma como diferencia específica del Código Ecuatoriano del Trabajo un elemento objetivo de la materia que regula, esto es la “relación laboral “y, por lo mismo, constituye una definición objetiva, frente a las definiciones subjetivas que se remiten a uno u otro de los sujetos de esa relación, esto es al empleador o al trabajador.

¹⁴ SÁNCHEZ, Gilberto, “Derecho del Trabajo ecuatoriano modelos de contratos individuales de trabajo y colectivo”, Editorial EDYPE ediciones y publicaciones ecuatorianas, Quito Ecuador, 2010. Pág. 4.

¹⁵ DEL BUENO, Néstor “Derecho del trabajo”, Editorial PORRUA, Tomo primero, Undécima edición, México, 2009. Pág. 56

El Art. 1 del Código del Trabajo Ecuatoriano trata de delimitar el ámbito de su competencia al señalar que sus normas regulan las relaciones jurídicas provenientes del trabajo subordinado o realizado por cuenta ajena y bajo la dependencia del empleador; o las relaciones jurídicas emergentes de las labores realizadas en beneficio de otro, por quienes las realizan conservando el control y dirección de esas labores, tal es el caso de los que ejercen profesiones liberales.

(LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO, 2010) Las relaciones laborales del “maestro artesano” calificado por la Junta Nacional del Artesano o que pertenezca a organizaciones clasistas o interprofesionales con sus operarios y aprendices, pese a que constituyen trabajo dependiente o subordinado, están reguladas por el Código del Trabajo solamente en materia de salarios mínimos, jornada máxima, despidos y vacaciones como consta del Capítulo III del Título III del mismo Código, Art. 282, 299 y 301, y en la Ley de Defensa del Artesano”.¹⁶

El Art. 1 del Código de Trabajo materia de nuestro estudio agrega que están sometidos al Código del Trabajo todas las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores sin excepción alguna y esto es absolutamente cierto y, por lo tanto, no puede invocarse la clase o forma de trabajo ni la modalidad o condición particular de alguno de ellos para eximirse del cumplimiento de las normas de ese Código y a ellas hemos de recurrir aún para aquellas labores o casos que no se encuentran expresamente previstos en él, tal sucede, por ejemplo, con los trabajadores de la aviación civil, de la marina mercante, etc., sin perjuicio de las normas que respecto de ellas puedan existir en leyes especiales.

¹⁶Ley de Defensa del Artesano. Capítulo III del Título III del mismo Código, Art. 282, 299 y 301. 2010

Omite, en cambio, el Art. 1ro la referencia a las normas que regulan las relaciones de empleadores y trabajadores con el Estado y con los organismos de éste, organismos que se han creado legalmente para efectos de otorgar al trabajo de la necesaria protección y tutela. El conjunto de esas normas se encuentra contenido en el Título VI del Código del Trabajo y aunque no lo diga el Art. 1ro forman parte de nuestro Derecho del Trabajo.

Así mismo, forman parte del derecho Ecuatoriano del Trabajo los principios y normas que regulan las relaciones de empleadores trabajadores y artesanos y contratistas, operarios y aprendices con el Estado y los órganos creados por éste para proveer de protección y tutela al trabajo.

En la formulación de estos diversos conceptos hay nociones que vuelven en cada uno de ellos; en primer lugar el carácter protector del derecho del trabajo. Se ha tratado normas e instituciones que protegen a los trabajadores. Es, en una expresión más fuerte aun a pesar de su sobriedad y de su aparente positivismo “el derecho especial de los trabajadores dependientes”. Su finalidad y objeto es la justicia social a través de la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

La distinción entre preceptos legales autónomos a los que se refieren los autores alemanes corresponde a la idea de que el derecho de trabajo es un derecho de expansión.

(ROBALINO, Isabel, 2009) El derecho de trabajo, en su expansión positiva, en nuestro país, como rama autónoma del derecho público, es sin duda una formulación propia de los tiempos modernos, del presente

siglo y del mundo occidental. Tras la ruptura que produce el avance tecnológico que desencadenó, a comienzos del siglo pasado, la “revolución industrial”, acompañada del desenvolvimiento de la doctrina liberal y la consiguiente aparición del proletariado urbano, las luchas obreras fueron determinantes para generar, en el campo del derecho, una nueva rama del mismo”.¹⁷

Debemos tomar en cuenta que, si el derecho es el conjunto de normas y principios que regulan la vida social, y el derecho del trabajo concretamente el que norma el hecho social trabajo, y las relaciones entre los productores y la sociedad en general, podemos hablar del “derecho de trabajo” desde la antigüedad.

El derecho del trabajo entre nosotros está expresado básicamente en la Constitución de la República y el Código del Trabajo; en las leyes de filiación de salarios mínimos; Ley de Defensa del Artesano; leyes que rigen el seguro social.

(GUZMÁN LÓPEZ, Jorge, 2011) Sobre esto último nos encontramos frente a una nueva discusión, ya que hay quienes no incluyen el derecho de la seguridad social en el Derecho Laboral, sino que lo consideran formando parte, junto al anterior, del “Derecho Social” que comprendería varias ramas y podría entonces incluir también el derecho agrario, y otros nuevos conjuntos de preceptos jurídicos. Esta es la opinión que debe de considerarse, y nos muestra una vez más la diversidad de acepciones del término “Derecho Social”.¹⁸

¹⁷ROBALINO, Isabel, “Manual del derecho del trabajo”, segunda edición, Editorial Medita, Quito-Ecuador, 2009, pág. 7

¹⁸Estabilidad Laboral y Despido, primera edición – Editorial L y L Babahoyo 2011 Guzmán López Jorge

2.2.1.8 El Derecho laboral en el Ecuador.

Los principales hitos laborales contenidos en la historia del Ecuador a lo largo del desarrollo de varias Constituciones han servido como mecanismo de ayuda para intentar un ensayo relevante de información laboral en el área de protección de derechos del trabajador. Los preceptos constitucionales del trabajo en la historia del país se pueden identificar claramente dos períodos.

(GUERRÓN AYALA, Santiago, 2011) El primero se inicia con la fundación de la República en 1830 y concluye en 1929, que a su vez, es el punto de inicio del segundo período que llega hasta nuestros días”.¹⁹

(GUERRÓN AYALA, Santiago, 2011) Se puede destacar que las disposiciones constitucionales relativas al trabajo son sumamente escasas en los primeros años de la República y no mantienen su continuidad en el tiempo. Las primeras constituciones ecuatorianas contuvieron muy escasas disposiciones relativas al trabajo, en donde el trabajo en relación de dependencia era un óbice para el ciudadano, a más de que, el goce de los derechos de ciudadanía se suspendían, entre otras cosas, por no ejercer alguna profesión o industria útil sin relación de dependencia laboral”.²⁰

(GUERRÓN AYALA, Santiago, 2011) La prohibición de la esclavitud se da en la Constitución ecuatoriana de 1845, pero tal disposición que también fue incorporada por las Constituciones de 1850 y 1852, no fue puesta en práctica por razones económicas, sino años después. La abolición de la esclavitud trajo consigo modificaciones en las relaciones de producción, apenas los negros liberados ingresaron al mundo del trabajo libre, éstos fueron sujetos de otras formas de explotación cuando sus antiguos

¹⁹Santiago Garrón Ayala en su Obra Flexibilidad Laboral en el Ecuador, pág. 13-16.

²⁰Santiago Guerrón Ayala en su Obra Flexibilidad Laboral en el Ecuador, pág. 13

dueños, que fueron indemnizados por el gobierno, les obligaban a suscribir contratos de trabajo por varios años, en condiciones que poco o nada le favorecía, que degeneraría a poco en la figura del concertaje”.²¹

La Constitución de 1861 elimina varios de los requisitos para ser ciudadano, (GUERRÓN AYALA, Santiago, 2011) entre ellos, el de capacidad económica y el que marginaba a las personas que laboraban en relación de dependencia, de la posibilidad de acceder a tal condición y se van dejando de lado conceptos por los cuales se estigmatiza al trabajo, y más bien mantiene el precepto que suspende los derechos de ciudadanía al vago declarado. Además se elimina el voto censitario, pero se mantiene el requisito de capacidad económica para ser elegido, que se suprimirá en la Constitución de 1884”.²²

Adicionalmente, la Constitución de 1878 garantiza en forma expresa la libertad de industria, que se verá complementada con aquella garantía consagrada en la Constitución de 1883 que admite al contrato de trabajo como único elemento vinculante para que los artesanos y jornaleros estén obligados a prestar sus servicios.

Estos al no poder cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que habían sido obligados a suscribir, ni pagar las deudas que habían acumulado con su patrono, eran encarcelados, permitiéndoles salir a trabajar durante el día, para que con el producto de su trabajo puedan pagar sus deudas, hecho que no ocurría con facilidad ya que debían seguir endeudándose para mantener a su familia.

(GUERRÓN AYALA, Santiago, 2011) El segundo período se inicia con la Constitución de 1929, que marca el comienzo de la nueva orientación que regirá el Constitucionalismo ecuatoriano hasta nuestros días. En efecto y bajo la inspiración de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución

²¹Santiago Guerrón Ayala en su Obra Flexibilidad Laboral en el Ecuador, pág. 16

²²Santiago Guerrón Ayala en su Obra Flexibilidad Laboral en el Ecuador, pág. 14

ecuatoriana de 1929, inicia en el Ecuador el denominado constitucionalismo social. Esta Constitución es la primera en el Ecuador en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva al incorporar disposiciones que abarcan múltiples aspectos tales como: Eliminar el apremio personal a título de servidumbre o concertaje, disponer la protección al trabajo en especial de las mujeres y menores, regula lo relativo a salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo y jornadas de descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguridad social, salubridad y seguridad de los establecimientos industriales, indemnizaciones por accidentes de trabajo, inembargabilidad de la remuneración, imposibilidad de descuento o compensación de los salarios, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, prevé creación de tribunales de Conciliación para solución de conflictos laborales y dispone que la ley que regule lo referente al paro y la huelga”.²³

La Constitución de 1938 se aprobó para procurar limitar una serie de paralizaciones que se venían produciendo en los servicios fundamentales, y que a más de convulsionar al país, generaban enorme malestar entre la población, de manera especial en la de bajos recursos que no podía acceder a servicios privados de salud y educación.

²³Santiago Guerrón Ayala en su Obra Flexibilidad Laboral en el Ecuador, pág. 15

2.2.1.9 Evolución, Objeto y Fuentes del Derecho Laboral Evolución del Derecho Laboral.

(ECUADOR INMEDIATO, 2010) El Código del Trabajo se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales, sin que se haya producido una reforma global de su contenido”²⁴

Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas, ya que desde 1991 hasta 2008 se introdujeron seis reformas importantes.

La de 1991 realiza una modernización de la normativa laboral, incorporando con ella disposiciones relativas a: nuevas modalidades contractuales como el contrato eventual, el ocasional y el de temporada, que tienen un carácter precario; el contrato indefinido y la limitación a dos años de duración del contrato de plazo fijo; la ampliación del descanso por maternidad a doce semanas; la instancia de mediación obligatoria en los conflictos colectivos; la negociación obligatoria de los contratos colectivos cuando se produce la negativa del empleador de hacerlo; la celebración de un solo contrato colectivo en cada una de las instituciones del Estado; la ampliación de las indemnizaciones por despido intempestivo en relaciones laborales inferiores a tres años; la limitación de la huelga solidaria; la mejora en las garantías e indemnizaciones en materia de riesgos del trabajo, entre las más importantes”.²⁵

La del año 2003, con la que se introdujo el procedimiento oral para la sustanciación de las controversias laborales, por ello tiene una enorme importancia para la administración de justicia puesto que las normas de

²⁴ ECUADOR INMEDIATO. Consultado en el sitio http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=16273&umt=procedimiento_oral_en_juicios_laborales 2010

²⁵ PAEZ BENALCAZAR Andrés. “EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO EN EL ECUADOR”. Consultado en el sitio web. <http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/dr.andres.pdf> 2009

procedimiento en materia laboral pasan a prevalecer sobre las de procedimiento civil quedando éstas limitadas a un rol auxiliar.

La del año 2005, con la cual se dispuso la inserción laboral de personas con discapacidad.

“La del año 2006 que contempló la reforma de la normativa atinente al trabajo de menores de edad, subiendo a 15 años la edad mínima para trabajar e introduciendo garantías especiales para su desempeño laboral; y, en junio de 2006 con la cual se reguló la intermediación laboral, la tercerización de servicios y la colocación de personal. La de abril de 2008 cuando la Asamblea Constituyente dispuso la aparente prohibición del contrato por horas, de la tercerización y de la intermediación aunque en los hechos las dos primeras de tales figuras simplemente fueron cambiadas de denominación pero conservaron sus rasgos característicos y sus contenidos fundamentales.

De lo anterior se colige que durante la última década se han producido las más importantes reformas al Código Laboral para sintonizarlo con los fenómenos contemporáneos, siendo la relativa al procedimiento oral la que mayor impacto ha tenido. En efecto, a mayo de 2003 se estableció que existían en el Ecuador alrededor de 56.000 juicios laborales sin resolverse, cifra realmente alarmante que impulsó el proyecto de ley para reformar la forma de sustanciación de las controversias laborales”.²⁶

Por lo enunciado, consideramos que el cambio de los procesos legales en el Ecuador, de manera especial los laborales, estando inmersos dentro del procedimiento civil, producían rémoras alarmantes, que inquietó directamente al sector laboral y por consiguiente al gobierno, el que procuró buscar un mecanismo para agilizar la tramitación y hacer de la

²⁶ PAEZ BENALCAZAR Andrés. “EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO EN EL ECUADOR”. Consultado en el sitio web. <http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/dr.andres.pdf> 2009

justicia más eficaz. Por lo tanto la separación del Código del Trabajo del Código Civil, constituye un avance en la evolución de la legislación laboral.

Determinamos que el ser humano ha vivido las siguientes etapas laborales:

a. LA ESCLAVITUD.- El ser humano es propiedad del amo, quien puede disponer de su vida y familia, comprar, vender, no tiene derechos laborales ni remuneración(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).²⁷

b. LA SERVIDUMBRE.- Trabajo o actividad que cumple el siervo para el señor feudal sin remuneración pero por el derecho a ocupar un pedazo de tierra(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).

c. EL FEUDALISMO.- El señor feudal dueño de la gran propiedad de la tierra, misma que es trabajada por el vasallo campesino y sin paga(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).

d. EL ABSOLUTISMO.- Total dominio de un monarca. En cuanto a lo laboral se dividió en dos sectores: Urbano y Rural(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).

e. EL COMUNITARISMO.- En este sistema las actividades laborales son realizadas por las comunidades llamadas “Ayllus” con propiedad mixta, trabajo comunitario en forma de minga(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).

f. EL CAPITALISMO.- Consecuencia de la evolución industrial, hay respeto a la propiedad privada y a los capitales monetarios de los dueños de la fábricas, industrias, bancos y los medios de producción económica pertenecen a pocos propietarios del capital, se sigue la doctrina de

²⁷ BARZALLO SEADE, María Augusta, Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría, Doctrina y Jurisprudencia, Fallos; Primera y Segunda Instancia, Casación, Modelos Prácticos, Ediciones Car Pol, cuenca, 2012.

AdánSmith, quien señala que las riquezas de las naciones se fundamentan en el trabajo como fuente del progreso(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).²⁸

g. EL PROLETARIADO.- Vigente en los siglos XIX y XX en Europa y en países industrializados, es la acción de convertir a los productores independientes en trabajadores asalariados, que venden su fuerza de trabajo a los dueños de los medios de producción a cambio de un jornal que sirve para su subsistencia y la familia vive en la miseria permanente(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).²⁹

h. EL SOCIALISMO.-Surge en contra posición del capitalismo cambiando su estructura laboral, en donde el Estado es dueño de las propiedades de bienes raíces, que pone al servicio del trabajador. Carlos Marx y Federico Engels expusieron su doctrina basándose en los hechos históricos y económicos, consideraron que los trabajadores asociados y organizados podrían destruir el capitalismo(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).³⁰

i. EL NEOLIBERALISMO.- Es el sistema moderno del liberalismo que autoriza una intervención limitada del Estado en los ámbitos: jurídico, político, económico, laboral, administrativo, cediendo a la empresa privada el derecho de administrar la cosa pública y privatizando los

²⁸ BARZALLO SEADE, María Augusta, Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría, Doctrina y Jurisprudencia, Fallos; Primera y Segunda Instancia, Casación, Modelos Prácticos, Ediciones Car Pol, cuenca, 2012.

²⁹ BARZALLO SEADE, María Augusta, Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría, Doctrina y Jurisprudencia, Fallos; Ediciones Car Pol, Cuenca, 2012. Pag. 52

³⁰BARZALLO SEADE, María Augusta, Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría, Doctrina y Jurisprudencia, Fallos; Primera y Segunda Instancia, Casación, Modelos Prácticos, Ediciones Car Pol, Cuenca, 2012.

servicios públicos, circula el dinero en forma legal y controlado por el Estado y los gobernantes(BARZALLO SEADE, María Augusta, 2012).³¹

2.2.1.10 En América y Ecuador.

“Se puede decir que las leyes de Indias son un precedente histórico en la moderna legislación laboral, allí están las recopilaciones de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por el Rey Carlos II de España el 18 de mayo de 1680, con propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia, hacienda, procuran de alguna manera asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, “Fray Bartolomé de Las Casas reconoció a los indios su categoría de seres humanos” (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)³²

En las colonias hispanas se dieron las siguientes formas de organizaciones laborales:

LA ESCLAVITUD.- Personas de raza negra traídos de África, eran vendidos para trabajos agrícolas.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

LA SERVIDUMBRE.- Aplicada por españoles, a personas sometidas que trabajaban sin horario ni paga.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

LOS OBRAJES.-Trabajadores para manufactura de textiles.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)³³

LOS BATANES.-Máquinas para elaborar las telas en fábricas textiles(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

³¹ BARZALLO SEADE, María Augusta, Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Pag. 60

³² AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral, Teoría–Práctica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca –Ecuador, 2011.

³³ AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral, Teoría–Práctica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca –Ecuador, 2011.

LAS MITAS.-Indios que trabajaban en la minas en fundiciones de metales y obra pública.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

En la COLONIA.- El abuso de los españoles genera descontento en los trabajadores y aún en los indígenas, tal es así que en el año 1550 los sastres y calceteros rechazaron las condiciones de trabajo y los trabajadores de la Sierra y Costa se rebelaron, engrosando los ejércitos emancipadores.

“A inicios de los años 1900, la legislación americana logra mayor avance con respecto a la europea en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. De acuerdo a lo revisado de las diferentes etapas vividas por el hombre en cuanto al trabajo, concluimos que los distintos procesos históricos ocurridos en la humanidad, en la economía y en el trabajo, con sus características muy específicas, no han pasado desapercibidos en la realidad de la América Latina y del Ecuador en particular”. (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

Si bien es cierto el derecho civil recogió todas las normas para regular o establecer la armonía en la sociedad en virtud del crecimiento del sector laboral, se hizo determinante que éste establezca una rama específica para enfocar y solucionar la conflictividad en el campo de lo laboral.

2.2.1.11 Objeto del Derecho Laboral.

El Derecho Laboral es también denominado Derecho del Trabajo, (MONOGRAFÍAS, 2011) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena” (Monografía web, Derecho Laboral).³⁴

³⁴ Monografías. Derecho Laboral. 2011. Consultado en la Biblioteca Virtual www.monografias.com

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, las asociaciones sindicales del Estado, el Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Se puede resumir el objeto del Derecho del trabajo en lo siguiente:

“(MONOGRAFÍAS, 2011) Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos, Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos de trabajo, ya sea individual o colectivo, Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Señalamos como características del Derecho laboral las siguientes:

1. Es autónomo, porque dispone de normas muy particulares,
2. Es dinámico, ya que regula las relaciones jurídicas laborales entre las partes,
3. Es de gran fuerza expansiva ya que surgió protegiendo a obreros,
4. Es imperativo, tiene fuerza obligatoria para las partes; y,
5. Es concreto y actual, tiene que ver con la actividad y dinamia”.³⁵

Existen autores tratadistas que establecen características como: La voluntariedad, la retribución, ajenidad y dependencia. Habiendo analizado lo que regula el derecho laboral, es necesario recurrir a lo que nos especifique, de dónde provienen esas normas.

³⁵ Monografías. Derecho Laboral. 2011. Consultado en la Biblioteca Virtual www.monografias.com

2.2.1.12 Fuentes del Derecho Laboral.

“ (DERECHO LABORAL, 2010) Fuente del derecho es todo aquello de donde surgen, nacen o se crean las normas jurídicas, estas fuentes pueden ser de dos clases: materiales y formales” ³⁶

Materiales que son los poderes sociales que crean las normas jurídicas, normalmente escritas, son el Estado, las Organizaciones internacionales y la sociedad; y, las Formales que son los instrumentos o formas en que se establecen o exteriorizan las normas jurídicas y son: La Ley, la costumbre y los principios generales del Derecho.

Podemos señalar las siguientes fuentes del Derecho Laboral:

a) CONSTITUCIÓN.-Contempla las garantías y libertades que tienen los individuos y la protección que gozan frente al Estado, esencialmente destacamos:

- Derecho al trabajo,
- Derecho al salario mínimo,
- Indemnización ante despido injusto,
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones,
- Seguridad social,
- Estabilidad de los funcionarios públicos,
- Seguridad e higiene en la empresa,
- Derecho de sindicalización,

³⁶Sociedad Educativa Latinoamericana de Investigación Profesional“ Abraham Lincoln”, Derecho Laboral, 2010, p. 7-8

- Derecho de huelga y de cierre patronal; y,

- Derecho a negociar. (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)³⁷

b) TRATADOS INTERNACIONALES.- Son una fuente directa de regulación de Derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos que los estados firmantes se obligan a respetar, su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

Adicionalmente existe una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países, estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúa como Derecho Internacional de trabajo (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011) y que son:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas; y,
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales

c) LA LEY.- Es la fuentes más importante del derecho laboral.

d) CODIGOS LABORALES.- El Código Laboral de cada Estado contiene las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)³⁸

e) LEYES ESPECIALES.- En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral como una ampliación de

³⁷ AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral, Teoría-Práctica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca -Ecuador, 2011.

³⁸ AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral, Teoría-Práctica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca -Ecuador, 2011.

la normativa general encontrada en códigos civiles o códigos de trabajo.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)³⁹

También existen leyes que por su naturaleza vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos:

- Leyes no laborales de aplicación supletoria,
- Reglamentos; y,
- Contratos de trabajo: Individual, Colectivo y Reglamento Interior de

Trabajo.

Teniendo como punto de partida las fuentes del derecho laboral es preciso establecer que por su condición social, no están aisladas, puesto que necesariamente tienen una vinculación directa o indirecta con otras disciplinas.

2.2.1.13 Relaciones del Derecho Laboral con otras disciplinas.

“La relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y trabajador) la cual tiene características de libertad, voluntariedad, productividad, ajenidad, dependencia y subordinación” (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)⁴⁰

Quizás ello determina que exista una estrecha relación con otras disciplinas como son:

³⁹ AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho Laboral, Teoría – Practica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca- Ecuador, 2011. Pag. 56

⁴⁰ AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral, Teoría–Práctica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca –Ecuador, 2011.

CON EL DERECHO CIVIL.- Nuestro Código Civil sigue el sistema del principio de la autonomía para interpretar la voluntad de las partes.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL.- Que es una rama del Derecho.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

Político que comprende las leyes fundamentales del Estado referentes a la forma de gobierno los derechos y deberes de los individuos y la organización de los poderes públicos.

CON EL DERECHO PENAL.- Tutela el ordenamiento jurídico relativo a las acciones u omisiones voluntarias sancionadas por la ley penal genérica o las específicas del trabajo y que guardan nexo con la actividad laboral.(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO.- Es el conjunto de las instituciones y normas que disciplinan la acción del Estado en el ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales. (AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)

CON EL DERECHO PROCESAL.- Que contienen los principios y normas que regulan el procedimiento, la administración de justicia ante los jueces y tribunales de las diversas jurisdicciones y que se singulariza por:(AGUILAR AGUILAR, Leónidas, 2011)⁴¹

Neutralidad del juzgador, reforzada por la posibilidad de recusarlo, cuando haya desconfianza,

La forzosa audiencia de las partes, aunque quepa fallar en rebeldía, agotar comparecencia de las partes,

Igualdad de derechos y medios procesales para las partes,

⁴¹ AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Derecho Laboral, Teoría–Práctica Jurisprudencia, Editorial, Cuenca –Ecuador, 2011.

La decisión forzosa para el juzgador sin posibilidad de eludir el fallo,

La eficacia de lo resuelto por su ejecución forzosa; y,

La estabilidad de lo decidido a través de la autoridad de cosa juzgada, que no ofrece resquicio que el recurso de revisión.

No hay duda, que el Derecho Laboral siendo parte del Derecho Social actúa como medio social y con fin social, conlleva a una relación con otras disciplinas como las descritas, con lo cual se pretende darle al trabajador las satisfacciones en cuanto a sus necesidades demandadas frente al empleador, aún más para darle agilidad y oportunidad, debe buscarse el concurso de otras disciplinas del ámbito legal.

Conociendo como se protege y defiende los derechos del trabajador en su relación con el empresario, deben estar supeditados a principios inalterables.

2.2.1.14 Principios Constitucionales del Derecho al Trabajo.

“ (Constitución de la República del Ecuador, 2008) El Estado garantizará el derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores y auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.⁴²

El Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece los principios del derecho trabajo.

En su capítulo VI, Sección III, desde el Art. 325 hasta el Art. 333, se refiere a las formas de trabajo y su retribución, en donde se dan las normativas, condiciones y más disposiciones para garantizar la protección

⁴² Constitución RE, 2008, Art. 325

de los derechos del trabajador en armonía con los deberes y derechos del empleador, además la obligación del Estado para vigilar el cumplimiento de las normas regulatorias.

2.3 Reformas Laborales.

El concepto originario histórico del sistema laboral o Ley laboral no tiene en su centro la idea de mercado de trabajo sino de relación laboral, posteriormente se amplió hacia las relaciones industriales y no tiene que ver con facilitar el libre encuentro entre oferta y demanda.

“(DIARIO EL TELÉGRAFO, 2011) El objetivo de las leyes laborales es igualar el poder de negociación entre empleadores y empleados. Estas leyes se ocupan de la relación entre los empleadores y los sindicatos. Las leyes laborales otorgan a los empleados el derecho de formar sindicatos; también permiten que empleados y empleadores participen en determinadas actividades (por ejemplo, huelgas, piquetes, pedidos de medidas cautelares, paros patronales) con el fin de satisfacer sus demandas. Para ello es fundamental realizar un análisis al derecho laboral”.⁴³

2.3.1 Derecho Laboral en el Ecuador.

(HERRERA, Luis, 2010) "Es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado".⁴⁴

⁴³ DIARIO EL TELÉGRAFO. (16 de Junio de 2011). Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales. Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>

⁴⁴ RUIZ HERRERA, H. Derecho laboral. Obtenido de <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html> 2010

“En el Código de Trabajo en el Ecuador se encuentra conceptos, normas relativas al trabajo sujetadas, en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por la Asamblea nacional y la Presidencia de la República, (VANEGAS, César, 2012) El Derecho del Trabajo, es una disciplina que está en constante evolución, comienza a desarrollarse plenamente a finales del siglo XIX y en todo el siglo XX, siglo que tuvo mayor desarrollo y trascendencia por las coyunturas vividas en varias etapas históricas en este siglo”.⁴⁵

Coyunturas que a la vez llevaron a que nuestra legislación también sostenga influencias extranjeras para poder desarrollar las leyes.

“ (RUIZ HERRERA, H., 2010) El Ecuador a pesar del cambio constante en su norma constitucionalista ha tenido pasos importantes sobre la consecución de derechos laborales sobre todo en el sector privado, sector en donde la clase dominante tuvo una gran y nefasta cultura de explotación hacia el obrero”.

El país se transformó dentro del orden social, económico y político, apareciendo la clase obrera. En lo social las migraciones comienzan a ser un problema social. Debido a la crisis económica y el costo de la vida se desvaloriza el salario, y dentro de la política se busca satisfacer las demandas salariales que permita la subsistencia. Hay que reconocer que la Revolución Alfariista de año 1895 y Juliana del año 1925 crea un verdadero proceso de ordenamiento jurídico, creando leyes que dan el

⁴⁵ VANEGAS, C. (Noviembre de 2012). derecho laboral en el Ecuador. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Del-Derecho-Laboral-Ecuatoriano/6374007.html> 2013

primer paso de la normatividad de las relaciones laborales (RUIZ HERRERA, H., 2010)”.⁴⁶

De acuerdo a los datos anotados el Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyen de forma directa o indirecta en el desarrollo de las Leyes y Reglamentos que rigen el sistema laboral. En el Código de Trabajo eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.

(PONCE, C. , 2010) “A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las mismas presiones sociales tan convulsionadas, a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos frases: El reconocimiento a nivel ordinario y una culminación de que fue llamada Constitucionalizada”⁴⁷

2.3.2 Código Orgánico de Trabajo ecuatoriano.

El Código de Trabajo dentro de sus artículos expresan claramente sobre el sistema laboral en el Ecuador, fundamentalmente en cuanto a las relaciones entre empleador y empleado.

⁴⁶ RUIZ HERRERA, H. Derecho laboral. Obtenido de <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html>

⁴⁷ PONCE, C. (12 de Abril de 2010). derecho Laboral. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/29820953/Historia-Del-Derecho-Laboral>

“Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.⁴⁸

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.” (ASAMBLEA NACIONAL CÓDIGO DE TRABAJO, 2013)

⁴⁸ Código de Trabajo ecuatoriano. Art. 1. Imprenta Jurídica. Cuenca. 2010

Desde el punto de vista legal el trabajo está visto como la satisfacción de necesidades vitales del ser humano que han sido importantes desde épocas antiguas, el hombre siempre ha realizado diversidad de actividades que le han posibilitado un desarrollo a todo nivel, tanto a nivel personal, social, comunitario, empresarial, económico. Hay que tomar en cuenta que el trabajo individual ha determinado el desarrollo mismo del hombre, como de aquel núcleo familiar y por consiguiente de la sociedad en general.

(PONCE, C. , 2010) Por ello el Estado ha establecido normativas que de a poco han ido regulando el accionar de la persona que da el empleo, y de las personas que asumen este empleo, llegando hasta el punto de existir una relación directa y contractual, por ello en Ecuador se ha creado el Código de Trabajo mismo que a través del tiempo ha ido cambiando de acuerdo a las necesidades del contexto, de la época y de las personas.⁴⁹

2.3.3 Conceptualización de Reforma Laboral.

(TORRES, E, 2010) “La Reforma Laboral, se toma como una modificación a la ley o reglamentos laborales que reajustan sus Art. de acuerdo a las necesidades del sector siempre; el Estado es el único de realiza las Reformas laborales a través del Ministerio o cartera de Estado que se encargue de ello”.⁵⁰ Pp. 49

Según la definición anterior se puede establecer que una reforma laboral es aquella que permite dar un guía a los artículos de ley con la finalidad de dar mayor seguridad y respaldo laboral no solo para empleados sino también a los empleadores, en vista de que se plantean normas

⁴⁹ PONCE, C. (12 de Abril de 2010). derecho Laboral. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/29820953/Historia-Del-Derecho-Laboral>

⁵⁰TORRES, E. (2010). Sistema laboral del Perú. Lima: Popular.

enfocadas al mejoramiento continuo de cada individuo, con el único propósito de generar empleo en el país.

2.3.4 Importancia de las Reformas Laborales.

“(VANEGAS, César, 2012) Una reforma laboral en cualquier país es de mucha importancia porque resalta la Defensa de los Derechos de los Trabajadores posibilitando ser a cada ciudadano más competitivo para tener un mejor camino para el crecimiento profesional, económico, social, etc. En teoría económica se defiende la flexibilidad del mercado laboral, estableciendo que todas las empresas al ser competitivas, buscan maximizar sus beneficios, es decir, aumentar la brecha entre sus costos de producción y ventas, de ahí que toda reforma al trabajo o laboral deberá estar orientada a beneficiar la parte de costos del empresario y además velar por la seguridad social de sus trabajadores”.⁵¹

Cabe señalar que en (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008), establece algunos aspectos que se encuentran como incisos de cambio tales como:

Las instituciones del Estado podrán ejercer la jurisdicción coactiva sobre el obligado principal y los obligados por Ley, incluyendo los herederos que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario, para cobrar sus acreencias. Asimismo podrá imponer medidas precautelares sobre los bienes de los sujetos señalados anteriormente. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2010).

⁵¹ VANEGAS, C. (Noviembre de 2012). derecho laboral en el Ecuador. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Del-Derecho-Laboral-Ecuatoriano/6374007.html> 2013

2.3.5 Reformas del Código de Trabajo.

(DIARIO HOY, 2013) Las últimas reformas al Código de Trabajo realizadas, define una serie de aspectos importantes en la relación empleador-empleado. Existen 14 aspectos fundamentales como son:

2.3.5.1 Décimos Tercer Sueldo.

La mensualización de los salarios.

La medida según el Gobierno busca aumentar la liquidez en el país. Para los trabajadores en el sector público es obligatorio, pero en el sector privado será opcional.

El décimo tercero, que se recibe en época navideña, es un sueldo completo. Y el décimo cuarto es un sueldo básico que se recibe en agosto en la Sierra y la Amazonía y en febrero en la Costa.⁵²

(SALAS, J., 2013) “La medida para algunas personas sería algo bueno, ya que podrían ahorrar los décimos y acumular intereses. Otras personas consideran que se volverá dinero de bolsillo y para la época navideña el nivel de créditos aumentará considerablemente haciendo que la población se endeude innecesariamente por los gastos de la época, algo similar sucedería con el décimo cuarto ya que es la época de entrada a clases”.⁵³

2.3.5.2 El Servicio Doméstico.

2.3.5.2.1. Conceptualización.

⁵² DIARIO HOY. (01 de Julio de 2013). Las reformas al Código de trabajo en el 2013. Obtenido de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/codigo-del-trabajo-las-14-reformas-que-debe-conocer-584893.html>

⁵³ SALAS, J. (12 de Noviembre de 2013). Ventajas y desventajas de las reformas laborales. Diario la HORA, pág. 7.

(ALMUDENA MAANANTE, Gismero, 2012), se entiende como “Trabajo doméstico en la producción de bienes y servicios dentro del hogar, como resultado de la combinación del trabajo no remunerado y de la adquisición en el mercado de bienes duraderos y no duraderos”.⁵⁴

De acuerdo a las palabras de Almudena el trabajo doméstico es aquel que define la producción de servicios principalmente dentro de un hogar que mientras los dueños de la casa otra persona realiza todas las actividades del hogar, desde la organización de cada espacio de la casa, la limpieza, la alimentación, la ropa y cuidado de los niños o adultos mayores si lo hubiera.

“(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, 2013) De acuerdo con el Convenio núm. 189 “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos y “trabajador doméstico” designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. El término “trabajo doméstico” abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan.

De acuerdo a los datos y definiciones sobre el trabajo doméstico se entendería como el conjunto de las labores del hogar como es la limpieza de la vivienda, preparación de la comida, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras y el cuidado de los niños y/o adultos mayores si los hubiera; que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar o una persona contratadas para ello; si es una persona de la casa generalmente

⁵⁴ALMUDENA BAANANTE GISMERO. El trabajo doméstico (análisis económico desde una perspectiva de género). Fénix Ediciones. Barcelona. 2012

se la define como ama de casa y si es de contrato es una empleada doméstica.

2.3.5.2.2. Reseña Histórica del Servicio Doméstico en Ecuador.

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

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

(MARCILLO MORLA, F, 2011) “Con la llegada de los españoles se estableció un régimen de servidumbre ya que cada conquistador recibía su fundo, llamado encomienda, de acuerdo a los méritos que había hecho. La encomienda comprendía una extensión determinada de tierras e incluía a todos los indígenas que habitaban en ella, los que quedaban al servicio del conquistador. Una forma de servidumbre era la de los yanaconas, condenados al servicio doméstico para toda la vida, se puede afirmar que en todas las formas de trabajo los indios estaban desprovistos de los más elementales derechos”⁵⁵.

En esa época no existían salarios sino esclavos donde un ser humano es propiedad de otro. El esclavo trabaja para su amo sin recibir

⁵⁵ MARCILLO MORLA, F. (2011). Recursos Humanos bosquejo. Obtenido de www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../8912/.../Bosquejo%20Historico.pp

remuneración. El amo podía comprarlo o venderlo, inclusive disponer de la vida del esclavo.

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

(PONCE, Carlos, 2010) Estudios documentan que la mayoría de las mujeres en Ecuador comenzaron a laborar en la década de los 80, como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios, muchas de ellas en quehaceres domésticos. En los años 90, continuaron trabajando debido a los cambios estructurales y las reformas económicas, la tasa de participación en mujeres es de 25 a 49 Años de edad, es la que más crece.

“(CEPAL, 2010) “En los últimos años el ingreso de las mujeres al trabajo doméstico, remunerado, en Ecuador ha sido masivo y acelerado según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2010), un reciente informe dice que el trabajo doméstico remunerado en Ecuador creció de un 39% a un 40,2%, entre el 2008-2009, a diferencia del resto de naciones”.⁵⁶

En la sociedad según la investigación, muchas mujeres se ven obligadas a pedir trabajo en la única área para la cual han sido “entrenadas” la del servicio doméstico ya que esta no requiere tener un título académico.

Es necesario mencionar que las ventajas para las familias que cuentan con una empleada doméstica son muy importantes, ya que la libertad que implica tener a una persona quien atienda a los miembros de la familia.

Otra ventaja es poder ausentarse de la casa, salir de viaje, tener tiempo de descansar después del trabajo.

⁵⁶Comisión Económica para América Latina. Informe del trabajo doméstico en América Latina. 2010

2.3.5.2.3. Realidades de las Trabajadoras Domésticas en el Ecuador.

Desde hace mucho tiempo se establece que el maltrato es muy común en el trabajo doméstico, generalmente va más allá de los insultos y ofensas y llega a convertirse en abuso físico. Y el acoso sexual por parte de jefe de hogar ha sido parte de las constantes denuncias que han realizado las mujeres trabajadoras del servicio doméstico.

“(PEÑAFIEL ORELLANA, 2012, pág. 21) “Esto ha sido un antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso hacia el indigente”.⁵⁷

Por ello se dice que la historia sobre el trabajo no es otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y consecuentemente con esto esta las normas y reglamentos de las relaciones obrero patronal y buscando disminuir la fricción dentro del ambiente laboral y mucho más cuando se trata de empleadas domésticas, ya que ellas sólo hasta hace poco tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, ya que antes las domésticas no estaban consideradas como trabajadoras, se les pagaba sueldos irrisorios, no se reconocía el seguro social y mucho menos las vacaciones.

(MONTENEGRO, S, 2007) “El trabajo doméstico remunerado y no remunerado, ha sido considerado por mucho tiempo algo natural ya que la creencia de que las mujeres nacieron para cocinar, lavar, cuidar niños y ser madres ha sido permanente en todo el tiempo pues nuestra cultura

⁵⁷ PEÑAFIEL ORELLANA, A. (2012). Audiencia de litigios laborales. Machala: Universidad Técnica de Machala.

es negativa para valorar este gremio además carecemos de una normativa justa que las ampare”.⁵⁸

Los cambios de la economía mundial, la crisis económica han afectado a este importante sector de la población; por ello tener un trabajo fijo que garantice por lo menos las necesidades básicas del ser humano y de sus familias es la prioridad, lo cual es difícil en estos tiempos. (DIARIO LA HORA, 2011)“De ahí que muchas mujeres optan por el trabajo doméstico aún con exceso de trabajo y de un salario fuera de la ley”.

Las mujeres del servicio doméstico, en los últimos años, se han reunido en asociaciones para que se reconozcan sus derechos y contribuya a erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad y conocimiento. (DIARIO EL COMERCIO, 2012)“Esta lucha de las empleadas domésticas, la han realizado de diferentes maneras: Con plantones, campañas, y ha servido para que su trabajo sea valorado en algunos casos, con resultado positivo en algunas ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca”.

Es importante que este espacio de la sociedad haya visto la necesidad de agruparse para luchar por sus derechos; esto significa que la búsqueda de la lucha de clases sigue siendo por medio de una conciencia de un conglomerado. Y la forma de escuchar a través de campañas de concientización es muy creativa y más efectiva que las huelgas o paralizaciones de actividades.

De acuerdo al Código de Trabajo actualizado al 2013 se establece los siguientes artículos con referencia al servicio doméstico (ASAMBLEA NACIONAL. CÓDIGO DEL TRABAJO, 2013)⁵⁹

⁵⁸ MONTENEGRO, S. (2007). Estereotipos sobre la mujer. Lima: Iberia S.A.

⁵⁹Código del Trabajo. Art. 262. 2013

Del servicio doméstico Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

Art. 263.- Clasificación.- No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.⁶⁰

Art. 264.- Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni en esta forma, podrá durar más de tres años. En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Art. 265.- Cesación del servicio.- Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo

⁶⁰Código Del Trabajo Codificación Reforma del 26-Sep-2012

desahucio. El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

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

Art. 266.- No podrá retirarse inopinadamente.- El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

Art. 267.- Caso del fallecimiento del empleador.- Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos.

Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

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

Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.⁶¹

⁶¹Código Del Trabajo Codificación Reforma del 26-Sep-2012

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

Art 269.- A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 Art. 269.-

Nota: Artículo derogado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012.

Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley. Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.⁶²

“(CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena, 2008) De acuerdo a los artículos de ley mencionados las empleadas domésticas cuentan con un buen punto de análisis en el Código de Trabajo, donde la propuesta de ley es que las empleadas domésticas tienen todos los derechos al igual que los demás trabajadores también se acogerán a los siguientes beneficios de horas de lactancia diarias, 40 horas de trabajo y los sábados y domingo son de descanso obligatorio.

⁶²Código Del Trabajo Codificación Reforma del 26-Sep-2012

Es importante reconocer que las instituciones y empresas definen la paga del sueldo básico a empleados, secretarias, atención en almacenes, operarios de talleres, y otros aspectos de carácter operativo.

Según (MARTÍNEZ, S, 2013) “En Ecuador se establece el salario básico a las empleadas domésticas igualando su labor a todo trabajador de empresas, talleres y operarios de todo tipo, inclusive vendedores de almacenes, secretarias, auxiliares de oficina, etc. Y para contratar a estas personas en las empresas se les pide el por lo menos el título de bachiller. En el caso de las empleadas domésticas no necesita ser estudiada, muchas veces las domésticas van a aprender de cocina, atención a los niños, en las casas donde las contratan, y pasa algún tiempo para que empleador se encuentre satisfecho con la sazón alimenticia principalmente”.⁶³ Pág. 5

En conclusión se establece que las reacciones de los hogares con respecto a pagar el salario básico a las empleadas domésticas, a su afiliación en el IESS y a tener los demás beneficios de ley al igual que otros trabajadores no se ha dejado esperar; la mayoría de las personas que tenía empleada doméstica no cuenta con el sueldo suficiente para pagar un salario básico; por lo que se ha visto en la obligación de despedir a las domésticas y de esta manera no tener dificultades con el seguro, ni con el Ministerio de Relaciones Laborales.

Esto definitivamente afectó al sector porque es difícil encontrar una casa para trabajar de empleada doméstica que quiera asumir estas condiciones laborales; hoy en día la mayoría de hogar ha optado por únicamente pagar el trabajo de las domésticas un día a la semana para el arreglo de la casa. Por ello se podría decir que habría que ponerse a pensar hasta qué punto fue beneficioso la ley, si hoy en día no hay trabajo para las empleadas domésticas.

⁶³MARTÍNEZ, S. (2013). Controversia salarial.

2.3.5.2.4. Resumen de los Derechos de Trabajadora Doméstica.

Según el Código de Trabajo actualizado al 2013, se pudo determinar los siguientes derechos:

- Las trabajadoras domésticas tienen derecho a ser afiliadas al IESS desde el primer día de labores
- Recibir la remuneración pactada, misma que no podrá ser inferior a 1SBU (318 dólares mensuales) para la jornada laboral de 8 horas diarias.
- Recibir el Décimo Cuarto Sueldo.
- Recibir el Décimo Tercer Sueldo.
- Recibir pago por horas extras y suplementarias (se pagan luego de las ocho horas), incluso si labora puertas adentro.
- Recibirá el Fondo de Reserva, mes a mes desde el segundo año.
- Tendrá 15 días de vacaciones cumplido el año de trabajo.
- La mujer que se encuentre embarazada, tendrá licencia remunerada dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- Tendrá 3 días de licencia con remuneración en caso de fallecimiento de su conyugue, unión de hecho, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Podrá recibir alimentación, vivienda y de común acuerdo y facilidades para su educación(CÓDIGO DE TRABAJO, 2013).⁶⁴

De acuerdo a estas reformas laborales en beneficio de las empleadas domésticas, las empleadas están realmente protegidas al igual que los demás trabajadores en el país.

⁶⁴Código de Trabajo ecuatoriano. La Jurídica Editores SA. Quito. Ecuador. 2013

2.3.6. Seguridad Social.

(GONZÁLES ROARO, B, 2013) “La seguridad social en el mundo tiene como origen la protección de los derechos que derivan de la dignidad de la persona humana, la cual debe ser el centro del orden civil y social, y de todo sistema de desarrollo técnico y económico.

De esa dignidad emanan todos los derechos personales y sociales que el Estado tiene que reconocer, promover y garantizar, de forma que el principio de solidaridad asegure la consecución del bien común y el bienestar social de los ciudadanos”.⁶⁵

De acuerdo al párrafo anterior la Seguridad Social se considera como un elemento imprescindible para la sociedad, definiéndolo como un sistema de protección pública de situaciones de necesidad para los ecuatorianos, busca la protección de cada individuo, dándole la capacidad productiva y la tranquilidad a su familia, garantizando el derecho humano a la salud, asistencia médica, protegiendo los medios de subsistencia para el bienestar individual y colectivo.

2.3.7. La Seguridad Social en el Ecuador (IESS).

(IESS, 2011) El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es el organismo ecuatoriano encargado de brindar la seguridad social, con sede principal en la ciudad de Quito y agencias en casi todas las capitales de provincia. Entre algunas de sus importantes funciones podemos encontrar: cobertura médica a sus afiliados para lo cual cuenta con hospitales en varias ciudades, otorgar préstamos hipotecarios y quirografarios, el acceso a pensiones de jubilación a los trabajadores.

⁶⁵ GONZALES ROARO, B. (2013). La seguridad social en el mundo. México: Siglo XXI editores argentinos S.A.

El IESS nace en el gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, con Decreto Ejecutivo N° 018, del 8 de marzo de 1928, creando una Caja de Jubilaciones y Montepío tanto civil como militar, dando servicio de Ahorro y Cooperativa, siendo una institución de crédito con personería jurídica, denominándose Caja de Pensiones(IESS, 2011).⁶⁶

(ISSPOL, 2012)“La Ley consagró a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral público y privado. Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios”.⁶⁷

(ISSPOL, 2012) Con el pasar del tiempo en 1963, mediante el Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Luego las Fuerzas Armadas lograron su separación del IESS para formar el ISSFA en 1992 y en 1995 lo mismo logra la Policía Nacional que forma el ISSPOL. Mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.⁶⁸

De acuerdo a la Constitución del 2008 en su Art. 34 se garantiza el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las

⁶⁶ IESS. (12 de Enero de 2011). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Obtenido de <http://servicios.xom.ec/estatales/iess-instituto-ecuadoriano-de-seguridad-social/>

⁶⁷ ISSPOL. (02 de Agosto de 2012). Historia del IESS. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social

⁶⁸ ISSPOL. (02 de Agosto de 2012). Historia del IESS. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social

personas, y señala que es deber y responsabilidad primordial del Estado.⁶⁹

A partir de 2008 el nivel de cobertura del (IESS, 2011) se ha triplicado. Para poder enfrentar la creciente demanda del acceso a la salud, en el año 2010 el IESS firmó acuerdos con clínicas privadas para poder proveer el servicio de la salud. Para 2011 y 2012 la cuenta con un incremento económico. Así para 2013, 509 clínicas privadas brindan servicios de salud pública y son proveedores de la red nacional.⁷⁰

(IESS, 2011) Se entiende como la obligación que tienen los empleadores de velar por el bienestar de cada uno de sus empleados, como lo establece la ley. donde bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días.

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

(IESS, 2011) “Todos los ciudadanos deben recordar que: El Empleador tiene la obligación de registrar al trabajador, desde el primer día de trabajo, enviando al IESS el aviso de contratación a través de la página web de la Institución. Los reclamos por falta de afiliación patronal o su declaración de aportes u otras obligaciones patronales serán presentados en el formulario establecido por el IESS. La información que proporcione el reclamante formará parte de su historia laboral, por tanto, será reservada y no podrá darse a conocer sino en términos previstos en la

⁶⁹ Constitución de la República del Ecuador. Art. 34. Ediciones Jurídica SA. Quito. 2011

⁷⁰ ISSPOL. (02 de Agosto de 2012). Historia del IESS. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social

Ley de Seguridad Social. El empleado o trabajador debe informar al (IESS, 2011) y denunciar si no se encuentra afiliado.

2.3.7.1. Función del IESS.

(IESS, 2013)“El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra la Ley de Seguridad Social”.⁷¹

La función que tiene el IESS en el Ecuador es realmente velar por la población con dependencia laboral; no sólo desde el punto de vista de salud, sino además de vivienda, cumplimiento de derechos, jubilaciones, créditos, entre otros.

Además al ser una entidad pública descentralizada, es decir que no tiene que ver con el Estado, creada por la Constitución Política de la República, y que tiene autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, que inclusive cuenta personería jurídica y patrimonio propio, que tiene que velar por la seguridad de sus afiliados en todo el país(IESS, 2013).

2.3.7.2. Afiliación al Seguro Social según el Tipo de contratación.

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

⁷¹ IESS. (11 de Diciembre de 2013). Trámites ciudadanos. Obtenido de <http://www.tramitesciudadanos.gob.ec/contenido.php?cd=1>

2.3.7.3. Trabajo por Día (IESS, 2011).

“Si una persona ofrece sus servicios una vez por semana no será afiliada al Seguro Social, porque no tiene relación de dependencia. Esta deberá presentar sus facturas para cobrar por el servicio prestado. Ese documento le servirá a quien usó el servicio en caso de que el Ministerio de Relaciones Laborales haga inspecciones. En este caso están quienes realizan limpieza de casas o jardines (IESS, 2013)”.

2.3.7.4. Empleo Medio Tiempo.

(IESS, 2013) Las empleadas domésticas, los artesanos, zapateros y demás personas que trabajen medio tiempo (cuatro horas diarias) sí deberán ser afiliados porque tienen relación de dependencia. En estos casos la aportación al Seguro Social también será realizada en base al medio sueldo que reciben.

2.3.7.5. Jornada Completa.

(IESS, 2013) Las personas en relación de dependencia que trabajan 40 horas semanales, ya sea como trabajadoras domésticas o empleadas privadas, deberán gozar de la afiliación. En caso de que sus patronos no cumplan con esta disposición pueden acudir a la Inspectora de Trabajo a denunciarlos. Los empleadores que quieren regularizar la situación de sus trabajadores tienen que acudir al IESS para iniciar el trámite.

Estos ayudarán a clarificar las condiciones de las partes y llegar al fiel cumplimiento del contrato (IESS, 2013).

2.3.7.5.1. Asociaciones de Empleadas.

(DICCIONARIO VIRTUAL, 2013) “Una asociación, por lo tanto, es el conjunto de los asociados para un mismo fin.

Este conjunto puede formar una persona jurídica. Por lo general, el concepto de asociación se utiliza para mencionar a una entidad sin ánimo de lucro y gestionada de manera democrática por sus socios”.⁷²

Dichas asociaciones pueden desarrollar actividades comerciales si el beneficio se destina a la obra social.

En realidad, las asociaciones son indispensables y necesarias para ejercer un control dentro de la acción social o de algún gremio en especial, de la gestión de las administraciones, ayudando a educar a las comunidades en la participación y la solidaridad, que generan vida colectiva, sentimiento de pertenencia e implicación en acciones de ayuda a las personas, a los barrios, y en si poblaciones que requieren de procesos de consolidación de sus derechos, para que los gremios es comprender la solidaridad como valor de lo social, y conseguir que sus ideas sean escuchados.

2.3.7.5.2. Asociación de Empleadas Domésticas en Ecuador.

(DIARIO EL TELÉGRAFO, 2011) “La asociación Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) lanzó una campaña para promover el

⁷² DICCIONARIO VIRTUAL. (17 de Noviembre de 2013). Asociaciones. Obtenido de <http://definicion.de/asociacion/>

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y buscar reformar el Código Laboral”⁷³

En Ecuador las empleadas domésticas se reúnen a luchar por sus derechos y buscan el trato digno a su trabajo; buscando evitar la explotación laboral. Este espacio se logró con la consulta popular, donde se buscaba pagar un sueldo básico y que se le reconocieran sus beneficios de ley.

(PATRÓN, 2013) En Guayaquil las trabajadoras domésticas definen que el trabajo doméstico es una actividad que, según su organización la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, debe ser "dignificado" en la sociedad. Así lo dice Jacqueline Patrón 2012, quien lidera este grupo integrado por 202 socias en Guayas, fundado hace 15 años.⁷⁴

2.3.7.5.3. Requisitos para formar Asociaciones en Ecuador.

El (MIES, 2009) en Ecuador es el organismo encargado de la aprobación, seguimiento y control de las Asociaciones, Cooperativas y Fundaciones (MIES, 2009) Requisitos para la creación de Asociaciones:⁷⁵

1. Solicitud de aprobación del Estatuto, dirigida al Ministro de Bienestar Social y Director Nacional de Cooperativas firmado por el Presidente Provisional y Abogado Patrocinador.

⁷³ DIARIO EL TELEGRAFO. (16 de Junio de 2011). Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales. Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>

⁷⁴ PATRÓN, J. (12 de Marzo de 2013). Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales. Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>

⁷⁵ MIES. (12 de Julio de 2009). Requisitos para la formación de Cooperativas, Asociaciones y fundaciones. Obtenido de www.mies.com

2. Certificación del técnico, difusor o promotor cooperativo que haya asesorado a los aspirantes a socios de la pre-asociación.

3. Copia certificada del Acta Constitutiva de Asamblea General en la que se haya resuelto la creación de la Asociación y designado al Directorio Provisional. Deberá constar en la misma la nómina de sus miembros, y deberá estar firmada por todos los aspirantes socios fundadores de la Asociación.

4. Tres ejemplares del Estatuto que contendrá las siguientes especificaciones:

a. Nombre, domicilio y responsabilidad de la asociación.

b. Finalidad y ámbito de acción.

c. Derechos y obligaciones de los socios.

d. Estructura y organización interna.

e. Medidas de control y vigilancia.

f. Forma de constituir, pagar o incrementar el capital social,

g. Principio y el término del año económico.

h. Uso y distribución de los excedentes.

i. Causas de disolución y liquidación de la cooperativa.

j. Procedimiento para reformar el estatuto; y,

k. Las demás disposiciones que se considere necesarias para el buen funcionamiento de la Cooperativa.

1. Al final del Estatuto deberá firmar el Secretario, indicando las fechas de las tres sesiones en que fue discutido y aprobado.

2. Tres listas de los socios fundadores, con las siguientes especificaciones: Nombres y apellidos, número de cédula de identidad, domicilio, estado civil, ocupación, nacionalidad, número y valor de los certificados de aportación que suscribe y que paga de contado y la firma.
3. Al final de la lista, certificación de la Autoridad Competente con la indicación de que los miembros de la Asociación en creación la firmaron en su presencia. La certificación podrá extender el Gobernador, Jefe Político, Teniente Político del sector.
4. Comprobante del depósito bancario, por lo menos el 50% del valor de los certificados de aportación que hayan suscrito los socios.
5. Dos respaldos en medio magnéticos conteniendo información del Estatuto y lista de socios fundadores(MIES, 2009).⁷⁶

2.4 Jurisprudencia.

Sentencia C-871/14

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO.- Exclusión del pago de prima de servicios genera un déficit de protección/PRIMA DE SERVICIOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DOMESTICAS.-Exhorto al Congreso y al Gobierno para avanzar hacia la universalidad de dicho derecho prestacional

La Corte consideró que la norma demandada, al excluir a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico del pago de la prima de servicios, genera un déficit de protección de este grupo social, y un trato desigual frente a los demás trabajadores. La Corporación consideró

⁷⁶ Consultado en el sitio <http://www.inclusion.gob.ec/> 2013

que si bien se ha argumentado que esta diferencia de trato es razonable, pues la prima de servicios nació como una forma de retribuir a los trabajadores por las utilidades de la empresa, esa posición ya ha sido revaluada y, además, preserva una concepción errónea del trabajo doméstico. Así, explicó que (i) la prima de servicios sí se inspiró en una prestación que se denominaba "reparto de utilidades", pero no es idéntica a esta última, como lo demuestra el hecho de que el Legislador la definió en torno a criterios como el patrimonio de la empresa y el salario del trabajador (y no en relación con las utilidades de la unidad productiva); (ii) la prima de servicios puede concebirse entonces, de forma más amplia, como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo; (iii) el trabajo doméstico genera beneficios económicos y sociales a las familias, pues (iii. 1) les permite salir del hogar para generar ingresos y (iii.2) brinda cuidado a las personas más vulnerables del hogar (niños y ancianos). Finalmente, (iv) la distinción afecta a un grupo social vulnerable. Al momento de determinar el remedio judicial a adoptar, la Sala exhortó al Legislador para que implemente el pago de la prima de servicios a los y las trabajadoras del servicio doméstico, dando aplicación al principio de progresividad y, por lo tanto, estableciendo la obligación inicialmente para las familias de estratos más altos, o de mayores ingresos, y adoptando las medidas pertinentes para la ampliación progresiva del derecho.

2.4.1 Legislación.

2.4.1.1. Constitución de la República del Ecuador.

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
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.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantenerla relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.⁷⁷

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o

⁷⁷RENFRIGO, Constitución de la República del Ecuador, Editorial Quito, Edición 2008

persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

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

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

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

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que Perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de

recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

“LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Que el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Que el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido aceptado.⁷⁸

Que el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará -Y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el

⁷⁸LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 2015

campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Que la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyese interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que el Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política Económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.

Que el mismo Artículo establece que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Que de acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

Que el Artículo 328 ibídem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

Que el mismo Artículo señala que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables.

En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Que por disposición del Artículo 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Que el Artículo 332 del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que inclúyela eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se

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

Que el Artículo 340 de la Constitución señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la Seguridad Social.

Que la misma Norma Suprema en su Artículo 367, dispone que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral de acuerdo al artículo 369; de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado.

Que entre los objetivos del Régimen de Desarrollo constitucionalmente establecido, se encuentra el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

Que es principio fundamental del derecho al trabajo el que el Estado estimule la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección;

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

“Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

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

El trabajo no remunerado del hogar, realizado fundamentalmente por mujeres, cumple una función económica y social de importancia central para la sociedad, que no ha sido objeto de reconocimiento normativo ni social. Es urgente por ello establecer un espacio adecuado que permita la afiliación de las personas que han dedicado su vida al trabajo del cuidado familiar, mediante un tratamiento normativo adecuado a las características de esta actividad.

2.5 Derecho Comparado.

Legislación comparada en relación a la Jornada máxima de trabajo doméstico.

En los regímenes laborales de carácter general de todos los países analizados, a excepción de Chile, se consagra la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias. ***El Código Laboral chileno*** establece ***una jornada máxima de 10 horas diarias*** para los trabajadores y trabajadoras en general.

Por el contrario, ***tratándose de trabajo doméstico, en un solo caso la legislación ampara con el derecho a una jornada máxima de 8 horas por día*** a las personas que realizan este tipo de labor. Lo hace la Ley de la Trabajadora del Hogar ***en Bolivia***, tratándose de trabajadoras/es que

no habitan en el hogar donde prestan sus servicios. Sin embargo, para trabajadoras/es que habitan en el hogar donde prestan sus servicios la ***jornada máxima prevista es de 10 horas***. En Brasil y Uruguay la jornada de trabajo doméstico carece de limitación legal. En **Argentina, Chile y Paraguay** ***las trabajadoras domésticas están sujetas a una jornada diaria de trabajo de 12 horas***.

La falta de limitación legal de la jornada de trabajo doméstico, más aún en el caso de trabajo "puertas adentro" o sin retiro, permite diversas formas de abuso hacia las personas trabajadoras. No solamente se ven privadas del derecho al pago acrecido de las horas extraordinarias de trabajo, que en todos los casos debieran tener un carácter excepcional, no permanente y mejor remunerado; sino que las horas trabajadas en exceso ni siquiera les deben ser remuneradas, ya que el salario obligatorio previsto es siempre el mismo, adecuándose la jornada de trabajo al requerimiento del empleador.

Tratándose de legislaciones como la chilena y la paraguaya, la jornada diaria que se prevé es de 12 horas, es decir, se incluyen 4 horas de labor (que a un trabajador común le serían pagadas con cargo), mientras la remuneración mínima prevista es inferior a la general en un 25 y 60 % respectivamente.

En relación a los descansos obligatorios podemos distinguir los descansos durante la jornada laboral, el descanso diario mínimo terminada la jornada de trabajo, y los descansos semanales.

Respecto del descanso durante la jornada laboral y el descanso mínimo diario, su regulación varía, ya que no todas las legislaciones los prevén

expresamente, ni en el régimen general, ni en el régimen aplicable al trabajo doméstico.⁷⁹

La consagración expresa de descansos obligatorios diarios, es de suma relevancia en aquellas legislaciones que no fijan una jornada máxima de labor para las trabajadoras/es domésticos. Es el caso de **Argentina**, y del trabajo doméstico sin retiro en **Chile**; cuyas jornadas máximas se encuentran fijadas en virtud de los descansos obligatorios previstos en la ley.

Brasil y Uruguay son los países cuya normativa legal presenta una mayor desprotección para el trabajo doméstico en estos aspectos. En ambos países, la jornada de las personas trabajadoras domésticas carece de limitación, la ley no prevé descansos obligatorios durante la jornada de labor, ni especifica las horas de descanso diario mínimo.

Respecto al descanso semanal obligatorio, las legislaciones de todos los países los consagran tanto para el régimen general como para el trabajo doméstico. Solo el **Código del Trabajo de Paraguay** relativiza el derecho de las trabajadoras domésticas a gozar del descanso en días domingos y feriados, ya que permite que por acuerdo de partes, esos días sean laborables.⁸⁰

En cuanto a la diferenciación entre el régimen general y el aplicable al trabajo doméstico, las leyes de **Argentina, Paraguay, y Chile** en el caso de trabajadoras domésticas sin retiro, disponen descansos semanales menos favorables para las personas que realizan trabajos domésticos. Bolivia y Brasil consagran un régimen igualitario en materia de descanso

⁷⁹El Código Laboral chileno

⁸⁰Código del Trabajo de Paraguay

semanal obligatorio. También Chile tratándose de trabajadoras domésticas con retiro, y Uruguay que dispone para el trabajo doméstico el derecho al descanso semanal en condiciones similares a los trabajadores/as de la industria.

2.5.1.LEGISLACIÓN DE URUGUAY.

La legislación Uruguaya, luego de su última reforma en el año 2010 establece obligaciones tanto para el empleador como para las trabajadoras domésticas, y es tanto así que el **servicio doméstico** está considerado como "**Trabajo Doméstico**". La legislación uruguaya respecto a las personas que realizan el servicio doméstico, según la **Ley N. 18.065 en su Art. 1** lo conceptualiza de la siguiente manera "Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa". En la misma ley establece también la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os, la misma que es en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.

La legislación uruguaya contempla así mismo los preceptos legales el descanso al que tienen derecho todas las personas que trabajan en servicio doméstico de la siguiente manera: Descanso intermedio, Descanso semanal, y Descanso nocturno.⁸¹

El descanso intermedio está contemplado en el Art 4 de la **Ley N. 18.065 dice**, que el descanso intermedio será de media hora pagada

⁸¹ Código de Trabajo de Uruguay **Ley N. 18.065** en su **Art. 1**

como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro". Tratándose de trabajadoras/es "sin retiro" el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas. En ambos casos, las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio. El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los/as trabajadoras/es; este mismo articulado legal establece al treinta y seis horas ininterrumpidas como descanso semanal y que a su vez las partes pueden acordar el día de la semana en que se gozará el descanso restante. Para las personas que desarrollen su actividad de trabajo doméstico en el régimen denominado "sin retiro" tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada

2.5.2.LEGISLACIÓN DE COSTA RICA.

La Legislación de Costa Rica del año 2012 dice que las personas trabajadoras domésticas, son aquellas que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada, que se dedican en forma habitual y sistemática a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generen lucro para las personas empleadoras. Puede también asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y ésta se desarrolle en la casa de la persona atendida.

Las condiciones de trabajo así como las labores específicas a realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo por escrito de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.

En el Art. 102 se establece el **período de prueba** en el trabajo doméstico será **de tres meses**, durante los cuales ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral sin responsabilidad. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación.

Después de un año de trabajo continuo el preaviso será de un mes. En ambos casos si no se cumpliera el preaviso, a que se refiere este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo.

Durante el período del preaviso, la persona empleadora concederá semanalmente a la persona trabajadora un día completo remunerado para que busque colocación. Así también esta ley en su Art. 105 establece Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

a) Percibirán su salario en efectivo, el cual deberá corresponder al menos, al salario mínimo de la ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.⁸²

b) Estarán sujetas a **una jornada ordinaria efectiva no mayor de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna**, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y

⁸²Código de Trabajo de Costa Rica, Art. 102 se establece el *período de prueba* en el trabajo doméstico

ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. se manifiesta que en todos los casos tendrá derecho dentro del tiempo de trabajo efectivo **a una hora de descanso mínimo**. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias pero mayores de tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria de hasta cuatro horas diarias, sin que ésta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Y el art 139 de este Código. En el literal c) estipula que Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, **de un día de descanso a la semana**, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo.

2.5.3.LEGISLACIÓN DE EL SALVADOR.

Desde el 2008 la Legislación Salvadoreña se ha mantenido conceptualizando que **Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar** o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

A pesar de lo expuesto anteriormente, existe un debate sobre el concepto del trabajo doméstico, que analiza desde la misma posibilidad de llamar trabajo a las actividades domésticas no remuneradas que generalmente realizan las amas de casa, hasta cómo cuantificar el volumen de este trabajo, cómo calcular el aporte económico que significa y cómo determinar los beneficios que deberían recibir por él (en salario o en prestaciones sociales).

Este debate debe enfrentar el gran desequilibrio que significa para las sociedades modernas que el peso de las tareas del hogar recaiga sólo

o principalmente sobre las mujeres, cuando a la vez ellas han ingresado masivamente al empleo remunerado y enfrentan lo que se ha dado en llamar **la doble jornada laboral** y la falta de reconocimiento de sus aportes. Frente a esta situación, la delegación del trabajo doméstico hacia otras mujeres (empleadas o criadas), o la tercerización de parte de las tareas, no han sido hasta ahora soluciones satisfactorias para un problema que tiene sus bases en la desigualdad social entre hombres y mujeres.

2.5.4.LEGISLACIÓN DE VENEZUELA.

En el año 2009 la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) establece que son trabajadores domésticos (TD) los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole (art. 274). La LOT consagró una normativa especial para esos trabajadores. Luego, como consecuencia de la vigencia de la Constitución de 1999, surgieron una serie de interrogantes en cuanto a la aplicación del régimen general de esa Ley a los trabajadores domésticos y de que algunas de las disposiciones de su régimen especial fueran violatorias a la Ley Suprema, dudas que fueron aclaradas en la sentencia de interpretación pronunciada por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social con Ponencia del Magistrado Luis E. Franceschi Gutiérrez en fecha 14 de abril de 2009.

Aunque sin esa calificación, la LOT distingue dos tipos de trabajadores del hogar: ⁸³

a) **Los trabajadores domésticos internos** que son los que habitan en la casa donde prestan sus servicios y que no están sujetos a horario ni a las

⁸³ Legislación de Venezuela art. 274). La LOT

disposiciones de los Títulos II, III y IV de esa Ley, pero que deberán tener un descanso mínimo continuo de diez (10) horas, Esos trabajadores no devengan horas extraordinarias, ni se les paga recargo por trabajo nocturno o por días feriados.

b) Trabajadores domésticos externos que son aquellos que no habitan o duermen en el hogar donde prestan sus servicios .Su jornada normal de trabajo es la prevista en la Constitución y en la Ley LOT, es decir, tienen una jornada máxima diurna de 8 horas al día y de 7 horas nocturna, con una duración máxima semanal de 44 horas y 35 horas, respectivamente, pudiéndose convenir, de acuerdo con la LOT, una jornada diaria de 9 horas (sin que se pague esa hora como extraordinaria) para otorgar al trabajador doméstico también dos días completos de descanso cada semana, que es muy común en Venezuela que no trabajen sábado y domingo.

Estos trabajadores domésticos externos excepcionalmente, en los supuestos previstos en el literal C del artículo 198 de la LOT, pudieran tener una jornada hasta de 11 horas, con una (1) hora de descanso en ella, cuando su trabajo durante la semana en el hogar tengan largos períodos de inacción, como por ejemplo están allí para limpiar o cocinar no todos los días, atender esporádicamente llamadas telefónicas, comunicaciones o recibos de servicios, quedándoles la mayor parte de la jornada diaria para descansar, leer o ver televisión , generalmente sin el control directo del patrono o de sus familiares por encontrarse estos trabajando o estudiando.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Determinación de los métodos a utilizar

Se utilizaran los siguientes métodos:

3.1.1. Método Científico.-Se empleara cada uno de los siguientes pasos de este método para que el investigador se convierta en descubridor del nuevo conocimiento para generar ciencia y contiene una serie ordenada de cinco pasos a seguir que a continuación detallo:

Se aplicó la Observación, la Formulación del Problema, Elaboración de la Hipótesis, la verificación de Resultados, Registro de datos y obtención de Conclusiones y Recomendaciones.

3.1.2. El método Jurídico-Doctrinal.- Este método de investigación se aplicó en la recolección, análisis y procesamiento de la información doctrinal contenida en el proyecto.

3.1.3. El método Comparativo Jurídico.- Este método fue utilizado en la comparación de nuestra legislación con normativas legales de otras naciones, así como también en la comparación doctrinaria del material respecto al tema de indagación.

3.1.4. El método Jurídico.- Fue utilizado para aplicar, analizar, tabular e interpretar los resultados obtenidos en la investigación de campo, así como de los instrumentos aplicados en la investigación.

3.2. Diseño de la Investigación.

3.2.1 Investigación Documental.

Este tipo de investigación se empleó en la recopilación de información de carácter documental, en libros, artículos, ensayos, revistas en el ámbito jurídico y doctrinario referente a los derechos de los empleados domésticos.

3.2.2 Investigación Descriptiva.

Este tipo de investigación se utilizó para analizar las características y generalidades del referente a los derechos de los empleados domésticos.

3.2.3 Investigación de Campo.

Mediante este tipo de investigación se recopiló información que provino de las observaciones, entrevistas, cuestionario y encuestas realizadas a la población en general y a los profesionales de derecho.

3.3. Población y Muestra.

El Universo de la población comprendió el número total de moradores del cantón La Maná, cuya cantidad es de 42,216 habitantes (INEC 2010), y de 30 abogados en libre ejercicio profesional del cantón La Maná. El tamaño de la muestra se obtuvo aplicando la siguiente fórmula:

Muestra.

z = Nivel de confianza (95%)

N = Población (42.216)

P= Probabilidad que el evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad que el evento no ocurra (50%)

E = Error máximo admisible± (5%)

n= Tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot PQ \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot PQ}$$

$$n = \frac{2^2 \cdot 0.25 \cdot 42216}{0.05^2 (42216 - 1) + 2^2 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{4 \cdot 0.25 \cdot 42216}{0.0025(42215) + 4 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{42216}{105.537 + 2}$$

$$n = \frac{42216}{107,537}$$

n = 393 Habitantes del cantón La Maná.

Composición de la muestra

Personas para la encuesta	363
Abogados	29
Entrevista a la Jueza de Trabajo	1
Total	393

El tamaño de la muestra general fue de 393 entre Moradores, Abogados y Jueza de lo Laboral del cantón La Maná.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación.

Se emplearon las siguientes técnicas:

3.4.1. Encuesta.

Se aplicó una encuesta a 363 moradores del cantón La Maná y a 30 abogados en libre ejercicio profesional del mismo lugar. Como instrumento se utilizó un cuestionario.

3.4.2. Entrevista.

Se entrevistó a una Jueza de lo Laboral, y como instrumento se aplicó una guía de entrevista.

3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.

Los instrumentos de recolección de datos (encuestas y entrevistas), a efecto de garantizar su validez y confiabilidad, siguieron el siguiente proceso:

Una vez redactadas las preguntas de la encuesta y la entrevista, fueron de inmediato sometidas a la revisión del Director de Tesis, sugerencias que sirvieron para mejorar en su contenido.

Adicional a ello, las preguntas fueron revisadas por un experto en investigación científica, un filtro que sirvió para contar con instrumentos técnicos que permitan recoger la información requerida.

Por último, se aplicó una encuesta a un grupo seleccionado de moradores del cantón La Maná y de profesionales del Derecho, con el fin de recopilar

toda la información que pudiera servir para la elaboración de la presente investigación.

3.6 Técnicas del Procesamiento y Análisis de Datos.

Para el procesamiento de los resultados se emplearon tablas y gráficos de MS Excel, las cuales muestran las tendencias e indicadores de respuesta, tanto por cantidades como datos porcentuales de los mismos; de igual forma, para el procedimiento y análisis de los datos, se emplearon cuadros en formato Word, lo que permitió hacer un análisis preciso con representación estadística, que facilitó la interpretación de cada tendencias.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

4.1. Análisis e interpretación de gráficos y resultados.

4.1.1. Encuesta a Moradores del cantón La Maná

1.- ¿Conoce usted de los derechos que le competen a las personas que realizan trabajos domésticos, según el Código Laboral ecuatoriano?

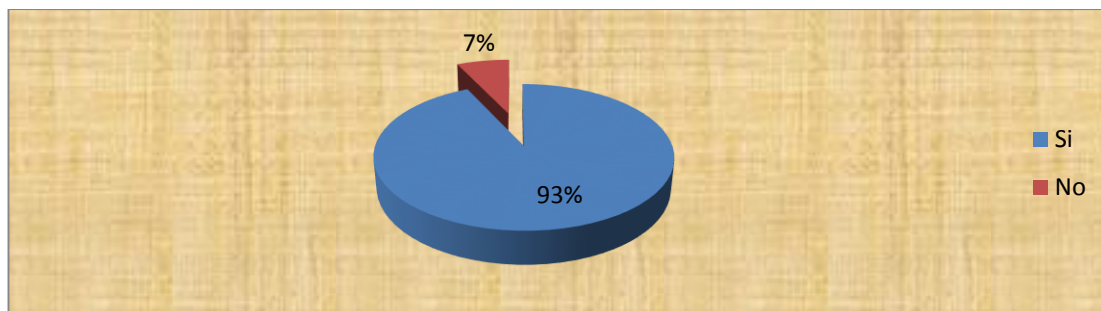
Cuadro 1: Si conoce o no los derechos que le competen a las personas que realizan trabajos domésticos, según el Código Laboral ecuatoriano

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	93 %
No	338	7 %
Total	363	100 %

Fuente: Encuesta a moradores del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 1.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta uno, demuestran que un 93 % de los encuestados dice que no conocen los derechos que le competen a las personas que realizan trabajos domésticos, según el Código Laboral ecuatoriano y el 7% restante que no. Del análisis de los resultados de esta encuesta, se concluye manifestando que la mayoría de los encuestados, no conocen dichos derechos.

2.- ¿Considera usted que las personas de empleos domésticos también deben tener derechos como los demás trabajadores?

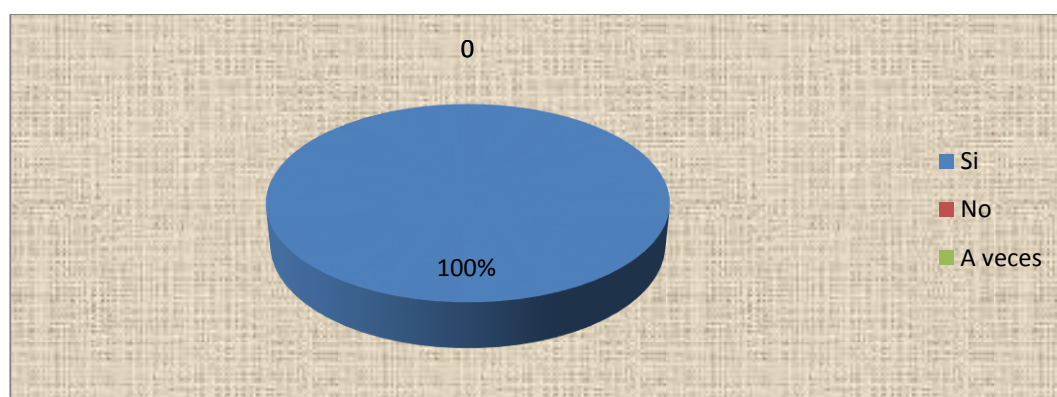
Cuadro 2: Las personas de empleos domésticos también deben tener derechos como los demás trabajadores.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	363	100 %
No	0	0
A veces	0	0
Total	363	100 %

Fuente: Encuesta a moradores del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 2.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta dos, demuestran que la totalidad considera que las personas de empleos domésticos también deben tener derechos como los demás trabajadores. Del análisis de los resultados de esta encuesta, se concluye manifestando que la totalidad de los moradores del cantón La Maná encuestados, considera que las empleadas y trabajadores domésticos deben de gozar de los mismos derechos que gozan los otros trabajadores.

3.- ¿Considera usted que las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso?

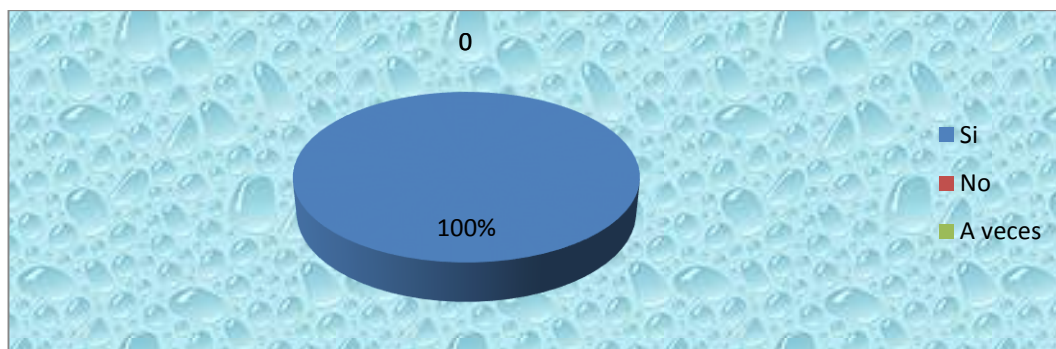
Cuadro 3: Las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	363	100 %
No	0	0
A veces	0	0
Total	363	100 %

Fuente: Encuesta a moradores del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 3.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta tres, demuestran que la totalidad considera que las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso, se concluye manifestando que la totalidad de los moradores del cantón La Maná encuestados, considera que las personas que laboran como empleadas domésticas también deben de gozar de los mismos derechos como lo gozan otros trabajadores de otras categorías.

4.- ¿Usted está de acuerdo que se deba hacer una reforma en el Código Laboral para reconocer los días de descanso obligatorio para las personas que laboran como empleadas domésticas?

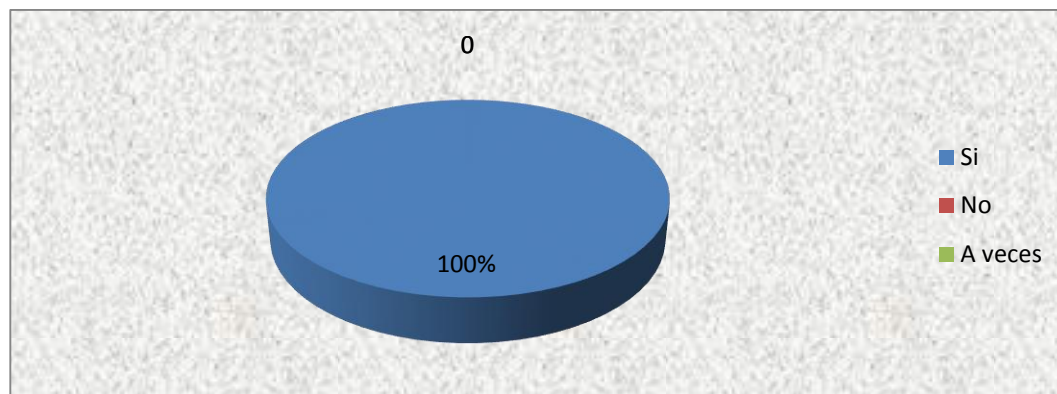
Cuadro 4: Se debe hacer una reforma en el Código Laboral para reconocer los días de descanso obligatorio para las personas que laboran como empleadas domésticas.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	363	100 %
No	0	0
A veces	0	0
Total	363	100 %

Fuente: Encuesta a moradores del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 4.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta cuatro, demuestran que la totalidad considera que la sanción que se debe hacer una reforma en el Código Laboral para reconocer los días de descanso obligatorio para las personas que laboran como empleadas domésticas. Las personas que laboran como empleadas domésticas, también tienen los mismos derechos que los demás trabajadores y por lo tanto tienen derechos a gozar de los mismos.

5.- ¿Cree usted que deba existir una reforma en el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano en el que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios para las personas que laboran como empleadas domésticas?

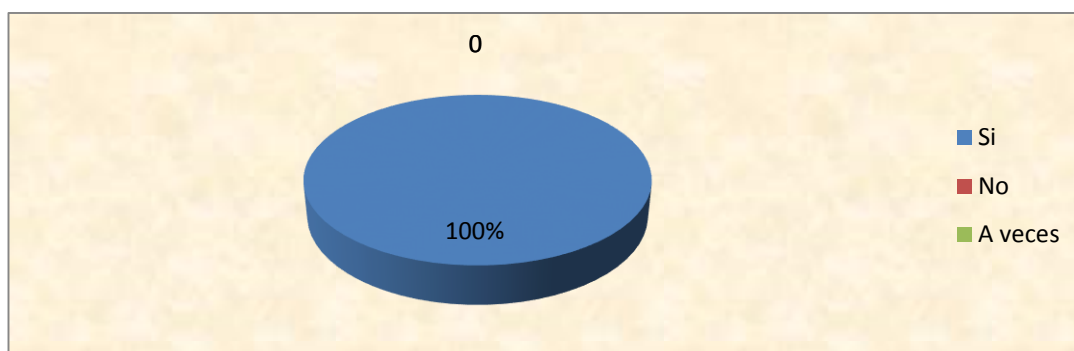
Cuadro 5: Debe existir una reforma en el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	363	100 %
No	0	0
A veces	0	0
Total	363	100 %

Fuente: Encuesta a moradores del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 5.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta cuatro, demuestran que la totalidad considera que debe existir una reforma en el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano en el que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios para las personas que laboran como empleadas domésticas. De esta manera se protegerán los derechos de quienes trabajan como empleados domésticos, tomando en consideración que deben obligatoriamente tener los días sábados y domingos como días de descanso obligatorio.

4.1.2. Encuesta a Profesionales del Derecho de la ciudad de La Maná
6.- ¿Cree usted que la Ley Laboral ecuatoriana considera al igual que las otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos?

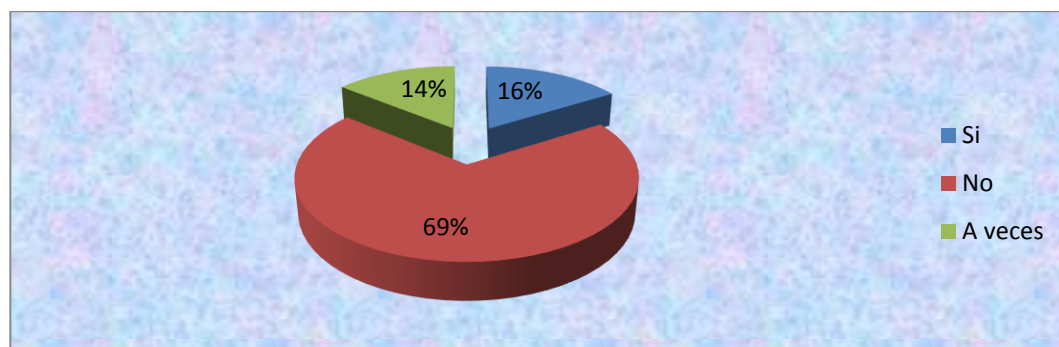
Cuadro 6: La Ley Laboral ecuatoriana no considera al igual que los otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	16 %
No	68	69 %
A veces	14	14 %
Total	98	100 %

Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 6.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta seis, demuestran que un 69 % de los encuestados dice que la Ley Laboral ecuatoriana no considera al igual que las otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos, un 16% que sí y el 14% restante considera que a veces. Se establece que la Ley Laboral ecuatoriana no considera al igual que las otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos por lo que es necesaria una reforma.

7.- ¿Cree usted que se deba reformar el Art. 269del Código Laboral ecuatoriano para que las personas que laboran como empleadas domésticas puedan gozar de los días sábados y domingos como días obligatorios de descanso?

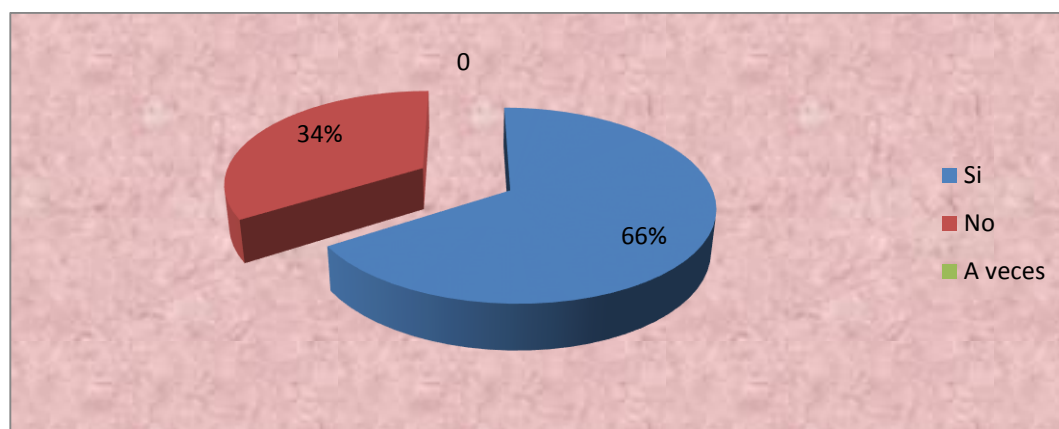
Cuadro 7: Reformar el Art. 269del Código Laboral ecuatoriano.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	66 %
No	33	34 %
A veces	0	0
Total	98	100 %

Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 7



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta siete, demuestran que el 66% de los encuestados considera que se deba reformar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano para que las personas que laboran como empleadas domésticas puedan gozar de los días sábados y domingos como días obligatorios de descanso, mientras que el 34% restante manifiestan que no. Con la reforma se respetarán los derechos y garantías constitucionales de aquellas personas que trabajan como empleados domésticos en el territorio ecuatoriano.

8.- ¿Cree usted que reformando el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano se protegerán los derechos y garantías de las personas que trabajan como empleadas domésticas?

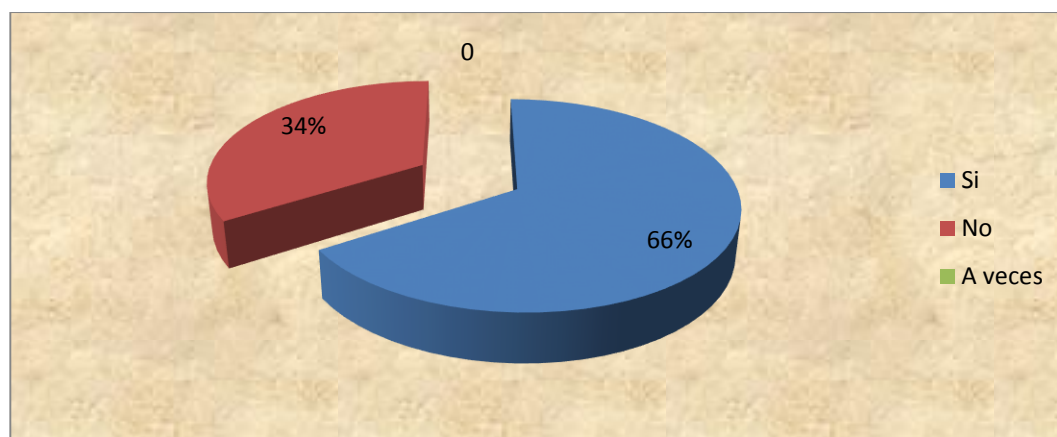
Cuadro 8: Reformando el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	66 %
No	33	34 %
A veces	0	0
Total	98	100 %

Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 8.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta ocho, demuestran que el 66% de los encuestados considera que reformando el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano se protegerán los derechos y garantías de las personas que trabajan como empleadas domésticas, mientras que el 34% considera que no, con la reforma, se respetarán los derechos y garantías constitucionales de todas aquellas personas que trabajan como empleadas domésticas y el trato será entonces considerado justo y equitativo.

9.- ¿Considera usted que para aplicar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, se debe crear conciencia en la ciudadanía de la obligación de que se reconozcan los derechos de los empleados domésticos?

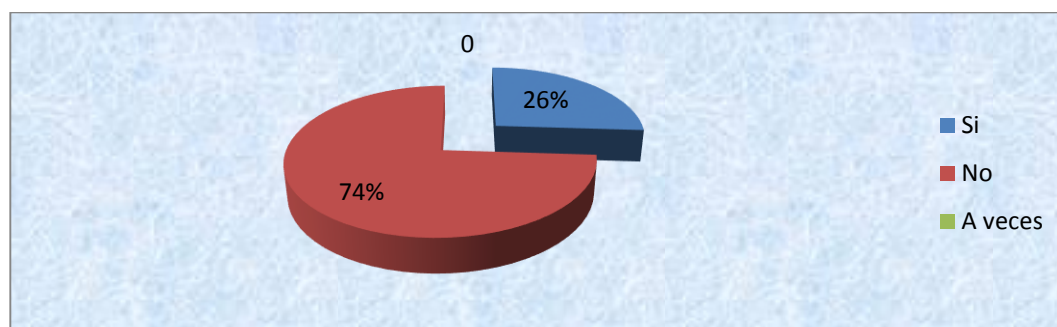
Cuadro 9: Para aplicar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	26 %
No	73	74 %
A veces	0	0
Total	98	100 %

Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho del cantón La Maná

Elaborado por: Autor

Gráfico 9.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta nueve, demuestran que el 74% de los encuestados considera que para aplicar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, no es necesario crear conciencia en la ciudadanía de la obligación de que se reconozcan los derechos de los empleados domésticos, pues al ser decretado como ley en el Código de Trabajo, todos deben acatar y cumplir con lo que dicha ley disponga, mientras que el 26% considera que sí, con la reforma, según los encuestados la ley debe ser aplicada sin necesidad de ratificar la aceptación de la ciudadanía en general.

10.- ¿Está usted de acuerdo en que se deba aplicar la reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano que se plantea en este trabajo de investigación?

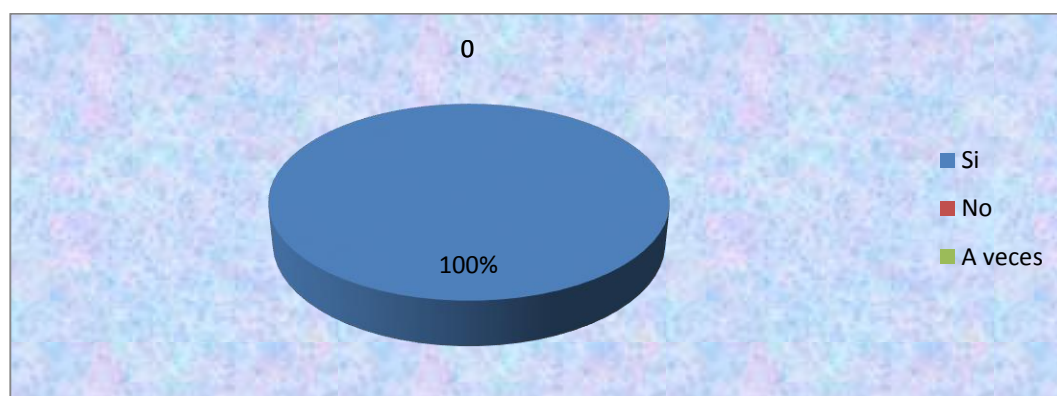
Cuadro 10: Aplicar la reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano que se plantea en este trabajo de investigación.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	98	100 %
No	0	0
A veces	0	0
Total	98	100 %

Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho del cantón La Maná

Elaborado por: Autora

Gráfico 10.



Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta diez, demuestran que la totalidad de los encuestados está de acuerdo que se reforme el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, ya que con la propuesta se espera ayudar a que se respeten las garantías constitucionales de las personas que laboran como empleados domésticos en el país.

4.1.3 Entrevista.

Entrevista ala Sra. Juez de lo Laboral del cantón La Maná.

1.- ¿Considera Ud. que el no cumplimiento de los beneficios sociales (período de descanso, sábado y domingo) a las personas que laboran en el servicio doméstico es una violación a sus derechos como trabajadores?

Claro que sí, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles y están reconocidos en nuestra carta magna, en la declaración de los derechos humanos y tratados internacionales que son normas supremas sobre el Código Laboral.

2.- ¿Está usted de acuerdo en que una reforma al Art. 269 del Código Laboral, garantizará el derecho constitucional al período de descanso de todo ciudadano, sea empleado doméstico o no?

Por supuesto, una reforma a esta Ley, beneficiará a todos aquellos ciudadanos que por el hecho de ser contratados como empleados domésticos, no significa que sean tratados en forma discriminatoria, pues todos somos iguales y con los mismos derechos según la Constitución.

3.- ¿Cree usted que reformando al Art. 269 del Código Laboral, se protegerá el derecho al Buen Vivir de las empleadas domésticas?

Así es, si a los empleados domésticos se les concedan los beneficios sociales, se estaría garantizando a que esta parte de la ciudadanía mejore su calidad de vida, pues tendrían tiempo para dedicarlo a sus familias u otras actividades, cumpliéndose así lo establecido en la Constitución ecuatoriana.

4. ¿Cree usted entonces que la normativa del Código Laboral, no es suficiente para garantizar los derechos laborales de las personas que trabajan como empleadas domésticas, respectoa estos casos?

No, pues si no se les reconocen los beneficios sociales, se están vulnerando los derechos constitucionales y se estaría afectando la

estabilidad económica y sobre todo el derecho al Buen Vivir de las personas que trabajan como empleadas domésticas.

5.- ¿Está usted de acuerdo que la propuesta de reforma al Art. 269 del Código Laboral es la medida adecuada para que quienes laboran como empleadas domésticas puedan mejorar su estilo de vida teniendo dos días de descanso como se plantea en la propuesta?

Estoy de acuerdo con eso, pues con esta reforma, estas personas tendrán dos días a la semana de descanso, recordando que los derechos consagrados en la Constitución son de aplicación inmediata tal como lo manifiesta el Artículo 11.

Análisis:

De acuerdo a la entrevista realizada a la señora Jueza de lo Laboral, he notado que siendo una magistrada, representante de la Función Judicial, está consciente de la violación a los derechos constitucionales hacia el grupo de trabajadoras domésticas; ya que de acuerdo al Art. 11 Numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, los derechos son los mismos, sin importar que trabajo lícito realice.

Factor importante para resaltar mi propuesta de reforma al Art. 269 del Código del Trabajo, ya que con la misma se sentará un precedente y se garantizará el goce y disfrute pleno de los días de descanso que le corresponden, así estaremos garantizando el Buen Vivir de nuestra sociedad.

4.2. Comprobación de la hipótesis

Con los resultados de la investigación de campo, llevada a cabo mediante encuestas, concretamente con los resultados de las preguntas 4, 8 y 10, más la información proporcionada en las entrevistas, se llegó a determinar que la hipótesis planteada en la presente investigación, sobre la Reforma EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERÍODO DE

DESCANSO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SERVICIO DOMÉSTICO con la reforma que garantizará los derechos y garantías de las personas es positiva, por tanto se acepta.

4.3. Reporte de la investigación

La investigación realizada, y que hizo posible la culminación de la Tesis intitulada **INCONGRUENCIA JURÍDICA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERÍODO DE DESCANSO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN SERVICIO DOMÉSTICO**, comenzó con la búsqueda de información bibliográfica jurídica sobre determinados campos problemáticos que ciertas normas jurídicas y cuerpos de ley que están generando situaciones de inseguridad en la sociedad, dado el amplio espectro de derechos que garantiza la Constitución de la República del Ecuador.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Las personas que trabajan como empleadas domésticas no son beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso.
2. Al no existir un artículo en el Código Laboral ecuatoriano referente las empleados domésticos que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios se están vulnerando sus derechos.
3. Con los resultados de la investigación de campo, llevada a cabo mediante encuestas, concretamente con los resultados de las preguntas 4, 8 y 10, más la información proporcionada en las entrevistas, se llegó a determinar que la hipótesis planteada es positiva por tal razón es aceptada.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda que las autoridades competentes en nuestro país revisen Código Laboral referente al descanso de los Trabajadores domésticos.
2. Las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso, pues ellas también deben de gozar de los mismos derechos.
3. Que la Asamblea Nacional reforme el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano en el que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios para las personas que laboran como empleadas domésticas. De esta manera se protegerán los derechos de quienes trabajan como empleados domésticos, ya que es obligatorio tener los días sábados y domingos como días de descanso obligatorio.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Título

Reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, para salvaguardar los derechos y garantías constitucionales de las personas que trabajan en servicio doméstico.

6.2. Antecedentes

Las personas que trabajan en servicio doméstico, durante mucho tiempo han sido vulneradas en sus derechos y garantías constitucionales, debido a la inconsciencia o a sabiendas por parte de los patronos de no reconocer la obligación de reconocer el período de descanso obligatorias de los sábados y domingos. Tal es el caso de que se les niega el reconocimiento de estos días de descanso, algo que debe ser obligado a los indicados beneficiarios.

Con el fin de solucionar este problema es necesario establecer una reforma en la legislación de lo Laboral, especialmente para quienes tengan que ver con el servicio doméstico, ya que el período de descanso no contempla sábados y domingos, sino un día cada quince, por lo que es urgente reformar la normativa vigente, obligando a los patronos al reconocimiento correspondiente de dicho beneficio a esta clase vulnerable, que por mucho tiempo no ha sido considerada.

6.3. Justificación

Plantear propuestas de reformas a las normas jurídicas y cuerpos de leyes, está íntimamente ligada al derecho de las personas a vivir en un medio en el que se respeten sus derechos, donde una administración de justicia se preocupe por el imperio de la ley, sin mengua de condición alguna.

La justicia y la seguridad en el Buen Vivir, es el máspreciado bien para el desarrollo de un país, por eso, ahí la importancia del Código Laboral ecuatoriano, en el desarrollo de la sociedad, y en el imperio de la justicia como condición fundamental para que los trabajadores tengamos pleno acceso a todas las remuneraciones de las que somos merecedores, sin embargo por causa del descuido o negligencia de patronos existen compatriotas que no gozan de estas preferencias.

6.4 Síntesis del Diagnóstico

Por tal motivo, a través del presente trabajo de investigación jurídica, se presenta la Propuesta de una Reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, considerando el reconocimiento del período de descanso de los días sábados y domingos a las personas del servicio doméstico, dicha propuesta cuenta con la aceptación mayoritaria de los ciudadanos encuestados y el apoyo de la mayoría de los profesionales y autoridades judiciales entrevistados.

6.5. Objetivos

6.5.1. General

Elaborar una propuesta de reforma jurídica al Art. 269 del Código Laboral, respecto al reconocimiento del período de descanso de sábados y domingos para las personas del servicio doméstico.

6.5.2. Específicos

Determinar en la exposición de motivos, las razones que fundamentan la propuesta de reforma.

Identificar el marco constitucional en el que se inserta la propuesta de reforma a los preceptos jurídicos mencionados.

Definir la propuesta de reforma jurídica en beneficio de las personas del servicio doméstico.

6.6. Descripción de la Propuesta

6.6.1. Desarrollo

ASAMBLEA NACIONAL EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Que, corresponde a la Asamblea Nacional Constituyente promover un proceso de reformas al ordenamiento jurídico ecuatoriano en función de los nuevos requerimientos sociales, políticos y culturales, a efecto de que guarden coherencia con las disposiciones constitucionales.

Que, el desarrollo socioeconómico del país exige de seguridad jurídica y de una administración de justicia que garantice el respeto a los derechos individuales y colectivos.

Que, la sociedad ecuatoriana requiere de instituciones jurídicas que promuevan mejores relaciones jurídicas y garanticen la plena vigencia de los derechos de las personas.

Que el Código Laboral ecuatoriano, tiene como uno de su fines proteger a las personas que desempeñan diferentes trabajos en el territorio ecuatoriano, en aras de lograr el bienestar general de los ciudadanos.

Que uno de sus objetivos es el cumplimiento en lo referente al reconocimiento del período de los días de descanso obligatorio, esto es, sábados y domingos, en beneficio de la clase que labora en el servicio doméstico.

Que el Art. 26.-Descanso y vacaciones.- Indica que los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Igualmente manifiesta que los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

La normativa a la que se refiere el inciso anterior viola los derechos y garantías constitucionales de quienes laboran en el servicio doméstico.

Si una persona ingresa al servicio doméstico, recibirá el reconocimiento del período de descanso justo, tal como se lo reconoce a los demás trabajadores de todas las clases determinadas en el Código Laboral.

Nota: Inciso primero sustituido por Ley No. 77, publicada en Registro Oficial 75 de 2 de Mayo del 2007.

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

En ejercicio de sus facultades y atribuciones, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL ART. 269 DEL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO .

Art. 269.- Descanso y vacaciones.- Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

Cámbiese a continuación que diga:

Art. 269.- Descanso y vacaciones.- Los domésticos tienen derecho a dos días de descanso cada semana de servicio.

Los que hayan servido un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, los cuales irán incrementando un día conforme pasen los años en el servicio, con remuneración íntegra.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA:

La presente Ley Reformatoria al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la Asamblea Nacional, ubicado en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito, Capital del Ecuador, a losdías de mes dedel dos mil catorce.

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

6.7. Beneficiarios

La presente propuesta de reforma al Art. 269 del Código Laboral, guarda coherencia con derechos y garantías tutelados en la Constitución de la República, por lo que tiene como beneficiarios a los ecuatorianos en general, y en general a todas personas que laboran en el servicio doméstico; también son beneficiarias las familias donde existen estos casos y la sociedad en su conjunto

La propuesta planteada en este capítulo tiene como finalidad reformar lo establecido en el Art. 269 Código Laboral Ecuatoriano, sobre el reconocimiento del período de descanso para las personas que laboran en el servicio doméstico, por parte de los patronos, sujetándose al precepto legal establecido en el artículo antes mencionado, el cumplimiento del objeto y los principios generales de la Ley Laboral, previstos en el artículo 11, para prevenir los derechos de los ecuatorianos, garantizados en la Constitución de la República del Ecuador

6.8. Impacto Social

A través de la Propuesta de Reforma del Art. 269 del Código Laboral Ecuatoriano, sobre el reconocimiento del período de descanso para las personas que laboran en el servicio doméstico, por parte de los patronos, será de gran impacto social, pues creará conciencia mayor responsabilidad, lo que contribuiría a proteger los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores de esta clase vulnerable en el Cantón La Maná y el país

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR AGUILAR, Leónidas. Derecho Laboral, Teoría Práctica Jurisprudencia. Cuenca, Ecuador: Cuenca Ediciones.(2011)

ALMUDENA MAANANTE, Gismero. El Trabajo Doméstico. Barcelona, España: Fenix Ediciones.(2012).

BARZALLO SEADE, María Augusta. Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría, Doctrina y Jurisprudencia, Fallos; Primera y Segunda Instancia, Casación, Modelos Prácticos. Cuenca, Ecuador: Ediciones Car Pol.(2012).

CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Diccionario Jurídico: Tratado Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina: Heriasta.(2010).

CALDERA, Rafael.Derecho del Trabajo. México DF, Mexico: McGraw Hill Hispanoamericana.(2010).

CEPAL. Comisión Económica para América Latina L. Informe del trabajo doméstico en América Latina.(2010).

CEVALLOS VASQUEZ, María Elena. Legislación Laboral (Vol. Primer Volumen). Loja, Ecuador: Talleres de la Universidad Técnica Particular de Loja.(2008).

DE FERRARA, Francisco. Derecho del Trabajo (Segunda Edición ed., Vol. Volúmen VIII). Buenos Aires, Argentina: Ediciones De Palma.(2009).

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo (Quinta Edición ed., Vol. Tomo I). México DF, México: JUAREZ Ediciones.(2010)

DEL BUENO, Néstor.Derecho del Trabajo (Undécima Edición ed., Vol. Tomo Primero). México DF, México: PORRUA Editores.(2009).

DÍAZ SIMÓN, Luis. "El servicio doméstico: vector de la inmigración femenina a Madrid (1900-1930)". En *As Cidades na História. População: Cidade Industrial*. Guimarães, Câmara Municipal de Guimarães, Vol. IV, pp. 217 - 235. (2013).

GONZALES ROARO, B. La seguridad social en el mundo. México: Siglo XXI, México: Editores Argentinos SA.(2013)

GUERRON AYALA, Santiago. Flexibilidad Laboral en el Ecuador. Quito, Ecuador: LOXUS Ediciones.(2011).

GUZMAN LÓPEZ, Jorge.Estabilidad Laboral y Despido. Babahoyo, Ecuador: L y L Ediciones.(2011).

HERRERA, Luis. Obtenido de <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html> 2010.(2010).

KROTOSCHIN Ernesto.El Contrato en el ámbito laboral (Tercera Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Barloz Ediciones.(2011).

LAMBIN, Jean-Jacques. Marketing estratégico. Madrid, España: McGraw Hill Hispanoamericana.(2011).

LOZADA, A.M.Importancia de la labor de las empleadas domésticas. Consultado en el sitio <http://www.oem.com.mx/elsoldemexico/notas/n2936356.htm>.(2013).

MARCILLO MORLA, F. Recursos Humanos bosquejo. Consultado en el sitio www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../8912/.../Bosquejo%20Historico.pp.(2011).

MARTINEZ, S. Controversia salarial.(2013)

MENÉNDEZ Pidal. La Estabilidad en el Empleo u otros Estudios del Derecho. México DF, México: McGraw Hill Hispanoamericana.(2011).

MONTENEGRO, S. Estereotipos sobre la mujer. Lima, Perú: Ibero SA.(2007)

Ramírez, B. T. Necesario, liberar a la mujer de la carga del trabajo doméstico. *La Jornada*, p. 34, sección Capital. (Consultado 23 julio 2012)
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2013).

PONCE, C. . (2010). (12 de Abril de 2010). derecho Laboral. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/29820953/Historia-Del-Derecho-Laboral>.

PONCE, C.derecho Laboral. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/29820953/Historia-Del-Derecho-Laboral>.(2010).

PONCE, Carlos. Derecho Laboral. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/29820953/Historia-Del-Derecho-Laboral>.(2010).

ROBALINO, Isabel. Manual del Derecho del Trabajo. Quito, Ecuador: Ediciones MUDIETA.(2009).

RUÍZ HERRERA, H. Derecho Laboral. Obtenido de <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html> (2010).

SALAS, J. Ventajas y desventajas de las reformas laborales. (2011)

SÁNCHEZ, Gilberto. Derecho del trabajo ecuatoriano, modelos de contratos individuales de trabajo y colectivo. Quito, Ecuador: Ediciones EDYPE.(2010).

TERÁN R. Derecho Laboral. Caracas, Venezuela: Popular.(2008)

TORRES, E. Sistema Laboral del Perú. Lima, Perú.(2010).

VANEGAS, Cesar. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Del-Derecho-Laboral-Ecuatoriano/6374007.html> 2013.

Legislación Nacional:

CODIGO DE TRABAJO. Código de Trabajo Ecuatoriano. Quito, Ecuador: La Jurídica Ediciones SA.(2013).

CÓDIGO DEL TRABAJO Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2010).

Constitución de la República del Ecuador. Art. 325.(2008).

Código de trabajo en el 2013. Obtenido de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/codigo-del-trabajo-las-14-reformas-que-debe-conocer-584893.html>. Quito, Ecuador: Diario Hoy.(2013).

Legislación Internacional:

El Código Laboral chileno

Código del Trabajo de Paraguay

Código de Trabajo de Uruguay *Ley N. 18.065* en su *Art. 1*

Código de Trabajo de Costa Rica, Art. 102 se establece el *período de prueba* en el trabajo doméstico

DERECHO LABORAL. Apuntes del Derecho Laboral. Consultado en el sitio web <http://es.slideshare.net/shirley364/evolucin-historica-del-trabajo> .(2010).

DERECHO LABORAL. Sociedad Educativa Latinoamericana de Investigación Profesional“ Abraham Lincoln”. Los Angeles.(2010)

Linkografía.

DIARIO EL TELÉGRAFO. DIARIO EL TELÉGRAFO. (16 de Junio de 2011). Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales . Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>. Guayaquil, Ecuador: Diario El Telégrafo.(2011)

DIARIO EL TELÉGRAFO. Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales. 16 de junio de 2011. Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticasbuscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>.(2011).

DIARIO EL COMERCIO.El Trabajo doméstico, una necesidad. Pag. 14-15. Quito, Ecuador: Diario El Comercio.(2012).

DIARIO HOY. DIARIO HOY. (01 de Julio de 2013). Las reformas al DIARIO LA HORA. Se da importancia a las empleadas domésticas. pag. 7. Quito, Ecuador: Diario La Hora.(2011)

DICCIONARIO VIRTUAL. Dereccho Jurídico. Buenos Aires, Ecuador: Heriasta.(2013)

ECUADOR INMEDIATO. El Sistema Oral de Juicios Laborales. Consultado en el sitio http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=16273&umt=procedimiento_oral_en_juicios_laborales.(2010)

IESS.IESS. (11 de Diciembre de 2013). Trámites ciudadanos. Obtenido de <http://www.tramitesciudadanos.gob.ec/contenido.php?cd=1>. Quito.(2013).

IESS.Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Obtenido de <http://servicios.xom.ec/estatales/iess-instituto-ecuatoriano-de-seguridad-social/>. Quito.(2011)

ISSPOL. Historia del IESS. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social.(2012).

LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO. Capítulo III del Título III del mismo Código.(2010).

MIES. <http://www.inclusion.gob.ec/>.(2009)

MONOGRAFÍAS.Derecho Laboral. Consultado en la Biblioteca Virtual www.monografias.com.(2011).

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Consultado en el http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo.

HORA. Quito, Ecuador: Diario La Hora.(2013)

www.ecuadorlegalonline.com/laboral/empleadas-domesticas/

ANEXOS.



**ANEXO 1. ENCUESTA REALIZADA
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS.

1.- ¿Conoce usted de los derechos que le competen a las personas que realizan trabajos domésticos, según el Código Laboral ecuatoriano?

SI

NO

2.- ¿Considera usted que las personas de empleos domésticos también deben tener derechos como los demás trabajadores?

SI

NO

A VECES

3.- ¿Considera usted que las personas que trabajan como empleadas domésticas deben ser beneficiadas como lo indica el Código Laboral como otros trabajadores en lo relacionado a los días de descanso?

SI

NO

A VECES

4.- ¿Usted está de acuerdo que se deba hacer una reforma en el Código Laboral para reconocer los días de descanso obligatorio para las personas que laboran como empleadas domésticas?

SI

NO

A VECES

5.- ¿Cree usted que deba existir una reforma en el artículo 269 del Código Laboral ecuatoriano en el que se establezca sábados y domingos como días de descanso obligatorios para las personas que laboran como empleadas domésticas?

SI

NO

A VECES



Interpretación del cuestionario dirigido y aplicado a profesionales del derecho en libre ejercicio.

1.- ¿Cree usted que la Ley Laboral ecuatoriana considera al igual que las otras personas que trabajan, los derechos de quienes son empleados domésticos?

SI

NO

A VECES

2.- ¿Cree usted que se deba reformar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano para que las personas que laboran como empleadas domésticas puedan gozar de los días sábados y domingos como días obligatorios de descanso?

SI

NO

A VECES

3.- ¿Cree usted que reformando el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano se protegerán los derechos y garantías de las personas que trabajan como empleadas domésticas?

SI

NO

A VECES

4.- ¿Considera usted que para aplicar el Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano, se debe crear conciencia en la ciudadanía de la obligación de que se reconozcan los derechos de los empleados domésticos?

SI

NO

A VECES

5.- ¿Está usted de acuerdo en que se deba aplicar la reforma al Art. 269 del Código Laboral ecuatoriano que se plantea en este trabajo de investigación?

SI

NO

A VECES



ANEXO 2. ENTREVISTA REALIZADA.

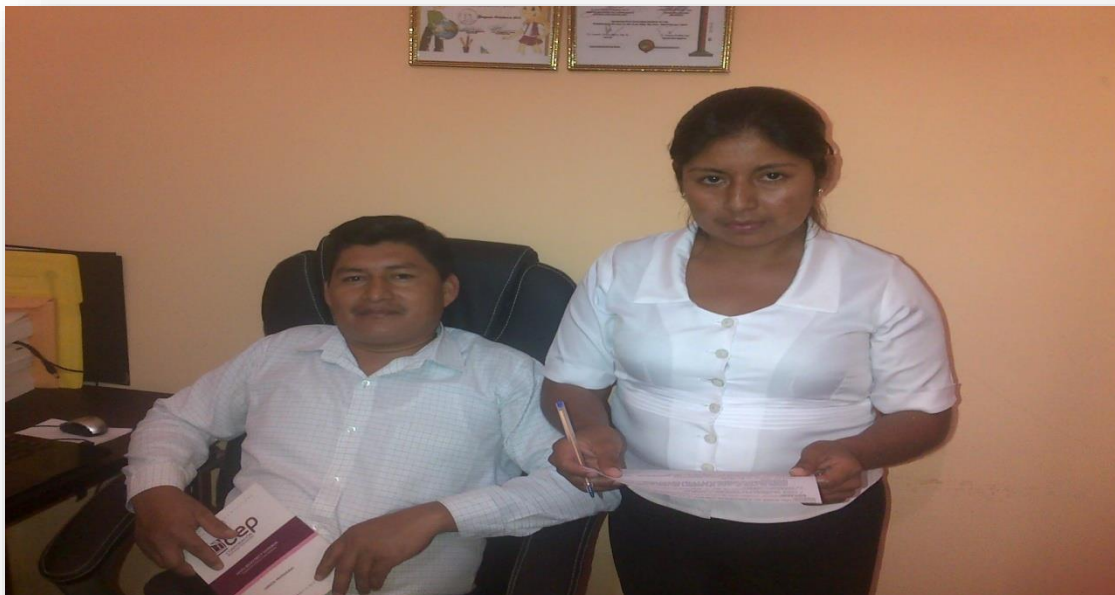
Entrevista ala Sra. Jueza de lo Laboral del cantón La Maná.

- 1.- ¿Considera Ud., que el no cumplimiento de los beneficios sociales (período de descanso, sábado y domingo) a las personas que laboran en el servicio doméstico es una violación a sus derechos como trabajadores?
- 2.- ¿Está usted de acuerdo en que una reforma al Art. 269 del Código Laboral, garantizará el derecho constitucional al período de descanso de todo ciudadano, sea empleado doméstico o no?
- 3.- ¿Cree usted que reformando al Art. 269 del Código Laboral, se protegerá el derecho al buen vivir de los empleados domésticos?
4. ¿Cree usted entonces que la normativa del Código Laboral, no es suficiente para garantizar los derechos laborales de las personas que trabajan como empleados domésticos, respecto a estos casos?
- 5.- ¿Entonces, está usted de acuerdo que la propuesta de reforma del Art. 269 del Código Laboral es la medida adecuada para que quienes laboran como empleados domésticos puedan mejorar su estilo de vida teniendo dos días de descanso como se plantea en la propuesta?

ENTREVISTA AL JUEZ DE LO CIVIL DEL CANTON LA MANA



ENTREVISTA AL ABOGADO DE LIBRE EJERCICIO



ENTREVISTA A LOS MORADORES

