



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICA SOCIAL Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA:

LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN
LAS EMPLEADAS DOMESTICAS DE LA CIUDAD DE BABAHOYO
DURANTE EL PERIODO DEL AÑO 2010.

AUTOR: DANIEL FERNANDO PALMA RAMÍREZ

DIRECTOR: MS. SANTOS BAÑOS DE MORA

LECTOR: DR. VICENTE ICAZA

Babahoyo – Ecuador

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICA SOCIAL Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA:

LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN
LAS EMPLEADAS DOMESTICAS DE LA CIUDAD DE BABAHOYO
DURANTE EL PERIODO DEL AÑO 2010.

AUTOR: DANIEL FERNANDO PALMA RAMÍREZ

DIRECTOR: MS. SANTOS BAÑOS DE MORA

LECTOR: DR. VICENTE ICAZA

Babahoyo – Ecuador

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICA SOCIAL Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN POR EL TUTOR.

Ms. SANTOS BAÑOS DE MORA, en calidad de Director de Tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifico que el señor DANIEL FERNANDO PALMA RAMÍREZ Egresado del Programa Carrera de Jurisprudencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogado con el tema: “LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LAS EMPLEADAS DOMESTICAS DE LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO DEL AÑO 2010.”, quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer el uso de la presente, y así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,

MS. SANTOS BAÑOS DE MORA
DIRECTOR DE PROYECTO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICA SOCIAL Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DE APROBACIÓN DEL LECTOR DE TESIS

En mi calidad de Lector del Trabajo de Investigación sobre el tema: “LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LAS EMPLEADAS DOMESTICAS DE LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO DEL AÑO 2010.”,

El Sr. DANIEL FERNANDO PALMA RAMÍREZ, Egresado del Programa Carrera de Jurisprudencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, apruebo dicho trabajo práctico, ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del Jurado Examinador que el Honorable Concejo Directivo designe.

Atentamente

Dr. Vicente Icaza
LECTOR DE PROYECTO



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICA SOCIAL Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA**

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

Babahoyo,.....2011

TEMA:

LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN
LAS EMPLEADAS DOMESTICAS DE LA CIUDAD DE BABAHOYO
DURANTE EL PERIODO DEL AÑO 2010.

LA CALIFICACIÓN DE : _____
EQUIVALENTE A : _____

TRIBUNAL

DECANO DELEGADO

SUBDECANO

TUTOR

CONSEJO DIRECTIVO

SECRETARIO



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICA SOCIAL Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA**

CERTIFICADO DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, DANIEL FERNANDO PALMA RAMÍREZ, portador de la cédula de ciudadanía N°1205272881, Estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídica Social y de la Educación, previo a la Obtención del Título de ABOGADO de los Juzgados y Tribunales de Justicia de la República del Ecuador, declaro, que soy autor del presente trabajo de investigación, el mismo que es original auténtico y personal.

Todos los efectos académicos legales que se desprenden del presente trabajo es responsabilidad exclusiva del autor.

DANIEL FERNANDO PALMA RAMÍREZ,
N°1205272881

DEDICATORIA

Al concluir esta Tesis, la misma que ha sido muy significativa para mí, expreso mis sentimientos más profundos y la dedico con todo mi amor a:

A Dios; por darme la vida, sabiduría y paciencia para realizar esta instructiva investigación.

A mi señora Madre Mariana Ramírez Icaza, quien ahora ya no está conmigo, pero dejó un legado de virtudes en mí, la mismas que sabré cultivar hasta los últimos días de mi existencia,

A mis tías, Narcisa y María de Lourdes Ramírez Icaza, a mi Prima Gina Palma, pilares fundamentales en mi vida.

Y a una mujer muy especial Karen Amaiquema, quien ha sido la mayor inspiración para culminar con éxito esta instructiva tesis.

A todos ellos con mucho cariño.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento, en primer lugar a Dios, ya que Él me ha dado la vida y me ha permitido ser una persona de bien. A mis familiares y allegados que me impulsaron cada día a obtener este anhelado título.

Y, de manera especial a todos quienes hacen la Universidad Técnica de Babahoyo, a la Facultad de Ciencias Jurídicas, por compartir con cada uno de nosotros sus notables conocimientos.

A todos ellos muchas gracias.

INDICE

	Pág. Nº.
PORTADA	
CARATULA	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN POR EL TUTOR.	ii
INFORME FINAL DE APROBACIÓN DEL LECTOR DE TESIS	iii
EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO	iv
CERTIFICADO DE AUTORÍA DE TESIS	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.	4
1. - MARCO REFERENCIAL	4
1.2.-PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.- TEMA:	4
1.4.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.5.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.5.1 LOCALIZACIÓN ESPACIAL:	6
1.5.2 UBICACIÓN TEMPORAL:	6
1.5.3 UNIDAD DE OBSERVACIÓN:	6
1.6.- OBJETIVOS	7
1.6.1- OBJETIVO GENERAL.	7
1.6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.7 JUSTIFICACIÓN	8
CAPITULO II.	11

MARCO TEÓRICO	11
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	11
2.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	13
2.2.1.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y LEGAL	13
2.2.2.- FUNDAMENTACION LEGAL	31
DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO	
2.2.3.- MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL	42
CONCEPTO Y MARCO LEGAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO	
2.2.4.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS:	
GENERAL Y ESPECÍFICAS	44
2.2.4.1.- HIPÓTESIS GENERAL	44
2.2.4.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	44
2.5.- MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACION DE LAS HIPÓTESIS	45
2.5.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE: Código de trabajo	45
2.5.2.- CUADRO 2. MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES / VARIABLE DEPENDIENTE	46
2.6.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS	47
CAPÍTULO III	50
3.1.- LA METODOLOGÍA EMPLEADA	50
3.1.1.- NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN	51
3.1.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA	52
3.1.3.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	53
3.1.4.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	53
3.1.5.- SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO	54
CAPITULO IV	55
4.1.- TABULACIÓN DE DATOS	55
4.1.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS ABOGADOS	55
4.1.2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS EMPLEADORES (PATRONOS)	59
4.1.3.- ENCUESTAS A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS	63
4.2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	67

CAPÍTULO V	68
5.1.- CONCLUSIONES	68
5.2.- RECOMENDACIONES	69
CAPITULO VI	70
6.1.- TÍTULO DE LA PROPUESTA	70
6.1.1.- TEMA	70
6.1.2.- JUSTIFICACIÓN	70
6.1.3.- OBJETIVOS	72
6.1.3.1.- OBJETIVO GENERAL	72
6.1.3.2.- OBJETIVO ESPECIFICO	72
6.2.- METODOLOGÍA	72
6.3.- FACTIBILIDAD	73
6.4.- DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	73
6.5.- ACTIVIDADES	75
CAPITULO VII	76
7.1.- RECURSOS	76
7.1.1.- RECURSO HUMANO	76
7.1.2.- MATERIALES	76
7.1.3.- PRESUPUESTO	77
7.1.4.- CRONOGRAMA	78
BIBLIOGRAFIA	79
ANEXOS	80-85

INTRODUCCIÓN

La presente investigación la enmarco, a lo que es, la aplicación del código de trabajo y su incidencia en los derechos de las empleadas domésticas en la ciudad de Babahoyo en el periodo del año 2010. Las nuevas generaciones deben conocer no solo como un relato histórico o literario, las luchas obreras de nuestro país, que sin exagerar, se escribieron con sangre.

De esta forma pongo de manifiesto la realidad laboral, de un sector de trabajadoras que durante mucho tiempo han venido siendo explotada, en sus lugares de trabajo por parte de sus empleadores. Y me refiero a las trabajadoras del servicio doméstico, en nuestro país y en especial en nuestra ciudad de Babahoyo. Luego de varias leyes en beneficio del trabajador, se llegó al año de 1938 en que el Jefe supremo de la República, el General Alberto Enrique Gallo, dicto el primer código de trabajo, que en lo sucesivo se ha ido reformando hasta la actualidad.

El presente proyecto de investigación tiene por objeto dar a conocer las secuelas que llevan la "La aplicación del Código de Trabajo y su incidencia en las empleadas domésticas, en la ciudad de Babahoyo en el periodo 2010". Por lo consiguiente este trabajo de investigación, será presentado de forma secuencial, iniciara con un índice el que cuenta con todas las estructuras del contenido. La introducción que escribe paso a paso de forma

general el inicio y la continuidad del problema hasta la actualidad, los capítulos, títulos y subtítulos profundizados de manera específica el tema de estudio. La propuesta solucionable para esta problemática social y las fuentes de investigación y respaldo.

Este trabajo ha determinado los siguientes capítulos: Capítulo I, el Planteamiento del Problema en cuanto a las empleadas domésticas y la aplicación del Código de Trabajo.

Capítulo 1. En este capítulo se resalta la problemática sobre la aplicación del Código de Trabajo y su incidencia en las empleadas domésticas de la ciudad de Babahoyo, además de la ubicación, justificación y objetivos de la misma.

Capítulo 2. Se desarrolla el marco teórico con las debidas referencias teóricas asumidas para esta investigación y de acuerdo a las leyes y artículos de Código de Trabajo y demás notas de referencia que apoyan esta investigación, junto con la conceptualizaciones e hipótesis y sus debidas operacionalizaciones.

Capítulo 3. En esta tesis se ha aplicado la metodología descriptiva, deductiva, junto con la investigación de campo, histórica y bibliográfica y la debida población y muestra.

Capítulo 4. Se realiza la tabulación e interpretación de datos de las referidas encuestas tanto a abogados, empleadas domésticas y Patronos.

Capítulo 5: Se determinan las respectivas conclusiones y recomendaciones en base a las encuestas realizadas.

Capítulo 6. Se hace la referida propuesta con su objetivo y justificación a futuro.

Capítulo 7: En ella se encontrará los recursos y materiales utilizados en la misma junto con el presupuesto y el cronograma.

CAPÍTULO I.

2. - MARCO REFERENCIAL

1.2.-PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la aplicación del Código de Trabajo y su incidencia en las empleadas domésticas de la ciudad de Babahoyo durante el periodo del año 2010?

1.3.- TEMA:

La aplicación del Código de Trabajo y su incidencia en las empleadas domésticas de la ciudad de Babahoyo durante el periodo del año 2010.

1.4.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) establecen que hasta este año están afiliadas en unas 27 mil empleadas domésticas, lo que sería apenas un 20,4% del total de este sector. Así, más de los tres cuartos de las trabajadoras del hogar no acceden a los beneficios de Ley. Por lo que el trabajo doméstico representa hoy en día una parte importante de la fuerza laboral, especialmente en los países en vías de desarrollo. En efecto, el número de trabajadoras domésticas en el mundo ha aumentado considerablemente, y se proyecta que esta tendencia seguirá aumentando en el futuro. Los empleados que caben en la categoría de trabajadores domésticos son mayoritariamente

mujeres, sus condiciones de trabajo están entre las más precarias y sufren serios déficit de trabajo decente.

Bajos salarios e insuficiente protección social caracterizan al trabajo doméstico en la actualidad. Esta desprotección legislativa se debe en parte al hecho de que el trabajo doméstico, debido al lugar donde se realiza, esto es en el hogar y no trabajo doméstico, un largo camino hacia el trabajo decente en una fábrica u oficina, permanece virtualmente invisible a los ojos públicos, siendo además extremadamente difícil su fiscalización. La experiencia ha demostrado que las trabajadoras domésticas se encuentran vulnerables a tratos desiguales, injustos y frecuentemente abusivos. En su mayoría trabajan más horas que las establecidas como legales para otros trabajadores, se encuentran menos protegidas en términos de coberturas sociales y son mal remuneradas. A esto se le suma el contexto aislado en que se realiza su trabajo, lo que implica dificultades en cuanto a lograr mayores niveles de organización y de negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales.

1.5.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.5.1 LOCALIZACIÓN ESPACIAL: El presente trabajo investigativo se realizara en el Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos.

1.5.2 UBICACIÓN TEMPORAL: El presente trabajo de investigación se lo ha planificado para su realización en el periodo de septiembre del 2009 a septiembre del 2010.

1.5.3 UNIDAD DE OBSERVACIÓN:

- Campo: Jurídico
- Área: Social
- Aspecto: Derechos laborales

1.6.- OBJETIVOS

1.6.1- OBJETIVO GENERAL.

- Establecer cuál es la aplicación del Código de Trabajo y su incidencia en las empleadas domésticas de la ciudad de Babahoyo durante el periodo del año 2010.

1.6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar por qué la aplicación del Código de Trabajo incide en las labores realizadas dentro de una vivienda, por parte de las trabajadoras del servicio domésticas.
- Determinar que la falta de conocimiento a los derechos laborales, incide en la explotación laboral en contra de las trabajadoras del servicio doméstico.
- Analizar jurídicamente el texto del Art. 262 del inciso segundo del Código de Trabajo.

1.7 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación está enmarcada en “la aplicación del código de trabajo y su incidencia en los derechos de las empleadas domésticas en la ciudad de Babahoyo en el periodo del año 2010. Las nuevas generaciones deben conocer no solo como un relato histórico o literario, las luchas obreras de nuestro país, que sin exagerar, se escribieron con sangre.

De esta forma pongo de manifiesto la realidad laboral, de un sector de trabajadoras que durante mucho tiempo han venido siendo explotada, en sus lugares de trabajo por parte de sus empleadores. Y me refiero a las trabajadoras del servicio doméstico, en nuestro país y en especial en nuestra ciudad de Babahoyo.

A pesar de que hay millones de mujeres que ejercen este tipo de empleo, su actividad no es conocida por el gran público. Tradicionalmente, el trabajo doméstico es visto como una tarea (no asalariada) que en el hogar corresponde a la mujer: se supone que no requiere cualificaciones particulares y se asimila poco a un verdadero trabajo. Además, este personal, que ejerce su actividad en un lugar estrictamente privado, no llama la atención y queda relegado al sector informal, escapando de este modo a toda regla y organización.

Como consecuencia inevitable, la empleada doméstica es una de las más vulnerables y menos protegidas, y está generalmente

sometida a las peores condiciones de trabajo. Además, casi la mitad de ellas son con frecuencia víctimas de malos tratos, tanto a nivel mental como físico, y se estima que un cuarto de estas mujeres son objeto de proposiciones sexuales – que no excluyen la violación – por parte del dueño de la casa o de cualquier otro hombre de la familia. Todo esto demuestra la necesidad urgente de organizarlas, mientras que, hasta ahora, pocos sindicatos han demostrado interés en su suerte.

El personal doméstico trabaja sin descanso, dispone de poco tiempo libre y el empleador tiene la posibilidad de filtrar sus contactos. Además, los gobiernos y organismos siempre han considerado que esta actividad pertenecía al sector informal, de ahí el escaso interés que los sindicalistas han manifestado por ella.

Es común observar en nuestro medio como en los hogares de las familias de clase media y alta las empleadas domésticas desempeñan sus labores sin las mínimas consideraciones de seguridad ni garantías en situaciones de riesgo, siendo explotadas no solo en el elevado número de horas diarias que trabajan sino también en los sueldos que les reconocen, en los actuales momentos existen una ley que ampara y reconoce los derechos de las empleadas domésticas, aunque no existen programas para garantizar el cumplimiento de esta ley.

Buscar alternativas que coadyuven al mejoramiento de la situación social y económica de las empleadas domésticas es el objetivo principal del presente trabajo.

Este sector se encuentra hoy entre los más vulnerables, a pesar de tener normas y leyes que amparan el trabajo en las estadísticas oficiales está clasificado entre los de más alta informalidad, por la precaria regulación legal del mismo, a pesar de la existencia de una legislación laboral que ha ido superando algunas discriminaciones formales entre las trabajadoras domésticas y el conjunto de las y los trabajadores asalariados.

Justificación Legal.- El Art. 262 del inciso segundo del Código de Trabajo, es materia concreta de este trabajo de investigación, mismo que contiene:

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.

Si hablamos en el inciso segundo de este artículo con respecto al contrato de trabajo tiene que especificar las labores a desarrollar dentro de su lugar de trabajo ejemplos, cocinar, lavar, planchar, para sí erradicar la explotación que son objeto dichas trabajadoras.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

La ciudad de Babahoyo se encuentra situada a 340 km. de Quito, capital de Ecuador. La población de Babahoyo hasta el 2010 era de 150.000 habitantes, La mayoría de la población es muy joven, se sitúa entre los 15 y los 29 años. Muchos de ellos, se ven obligados a trabajar para poder seguir estudiando.

A pesar de los recursos naturales de la provincia, con un crecimiento económico del 2,1% basado en la explotación agrícola y ganadera, la riqueza se encuentra concentrada en pocas manos. Esto genera una gran pobreza evidenciada por la cantidad de padres y madres desempleados.

El alto índice de analfabetismo, que supera el 8,4%, la deserción escolar y la falta de recursos didácticos en las escuelas, así como los bajos salarios y las pocas oportunidades de capacitación, provoca una gran desmotivación y baja autoestima entre el colectivo de educadores/as.

Si bien las condiciones económicas de los padres y madres de familia son muy bajas, también aportan al sostenimiento de las escuelas según sus posibilidades. El objetivo de esta política de aporte de los padres y madres, se debe al criterio de valoración y corresponsabilidad que sirve para mejorar su calidad educativa.

Es así que en Babahoyo como en los demás cantones de la provincia de Los Ríos, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Sus jornadas de trabajo son más extensas (especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores).

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. Además, se ven enfrentadas a accidentes laborales propios de la actividad que realizan, pero muchos de estos no son reconocidos como tales ni forman parte de los listados de enfermedades profesionales.

La labor de las empleadas domésticas, y digo empleadas domésticas tiene en nuestro país el mayor porcentaje, según los datos estadístico del INEC del año 2006, un 98% de las personas que se dedican a este trabajo son mujeres, de bajo recursos económicos, y de un nivel de educación y cultura muy bajo, y de áreas marginales y rurales del Ecuador.

La labor realizada por estas personas no ha sido reconocida por muchos años, cayendo en muchas ocasiones en la explotación más evidente de esclavitud en la sociedad contemporánea. Marcando en los últimos años una sostenida evolución que ahora la justicia les parece injusticia por que han estado acostumbradas a la explotación, quedando aun varios puntos que no están del

todo claro, como es el caso del exceso de trabajo y la especificación del rol laboral, de una empleada dentro de una vivienda. No por lo que estipula un contrato, sino por lo que la ley tiene que estipularlo.

El presente proyecto de investigación tiene por objeto dar a conocer las secuelas que llevan la “La aplicación del Código de Trabajo y su incidencia en los Derechos de las empleadas domésticas, en la ciudad de Babahoyo en el periodo 2010”.

2.4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.2.1.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y LEGAL

TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad.

Los quehaceres domésticos que realizan empleados a cambio de una retribución, o miembros de la familia gratuitamente, en cumplimiento de sus responsabilidades familiares y como «trabajo desinteresado», son meramente indispensables para que funcione

la economía fuera del hogar. Entre otros factores que han incrementado la demanda de servicios domésticos en los últimos años, valga citar la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo; las modificaciones de la organización y la intensificación del trabajo; la ausencia de políticas que permiten compaginar la vida laboral con la familiar; la reducción de la prestación de servicios de ayuda doméstica por el Estado; la feminización de las migraciones internacionales, y el envejecimiento de las sociedades.

No obstante, el valor del servicio doméstico se sigue subestimando al considerarse como un trabajo no cualificado, ya que tradicionalmente se parte del supuesto de que la mayoría de las mujeres son de por sí, de manera innata, capaces de desempeñar las tareas que conlleva, y enseñan en el hogar las correspondientes competencias a otras mujeres. Por consiguiente, el trabajo doméstico remunerado sigue subestimándose y es objeto de una reglamentación insuficiente. En abierto contraste con esta situación, los estudios que dan voz a los trabajadores domésticos suelen revelar que éstos creen en la dignidad del duro trabajo que realizan, y que como tal, merecen reconocimiento y respeto, incluso en el plano legislativo.

Por ello, el Código del Trabajo que es igual que la Constitución Política de la República, la máxima y mejor ley para todos los ciudadanos y en particular para los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con iguales derechos y capacidades; es pues imprescindible que sean conocidos esos derechos, para que su

invocación y defensa sea la justa causa que los profesionales del derecho en su especialidad del derecho laboral, asuman esa noble tarea, que pese a ser una de las más grandes conquistas, también en una de las leyes, (código del trabajo), posiblemente una de las más incumplidas, por no decir violadas.

No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivos serían sólo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada, por tanto, aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres: casi todas las mujeres, en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que las realizan son mujeres. Estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y, sobre todo, del trabajo doméstico.

Las tareas o labores que son realizadas dentro de un espacio de tu propiedad o cuyos "beneficiarios" son tus familiares, parece que no son productivas. De esta manera, las mujeres que se dedican de manera exclusiva a estas actividades no mercantiles son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas. A esta "desconsideración" oficial del trabajo doméstico hay que unir la poca valoración social. El trabajo doméstico o bien no se paga o se paga muy poco, cuando no hay una mujer que esté dispuesta a hacerlo sin cobrar. En cualquiera de los casos, es un trabajo considerado fácil, si es que es considerado de alguna manera, por las personas que se benefician de él.

Un trabajador doméstico, empleado del hogar, tradicionalmente denominado criado o sirviente, es la persona asalariada que trabaja en tareas domésticas. En ocasiones vive en la casa del empleador y recibe el nombre de interno o interna. También recibe el nombre genérico de servicio o servicio doméstico

El trabajo doméstico no requiere de una cualificación especial para su realización: es un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una inversión de tiempo y esfuerzo, ni un nivel cultural alto. Un análisis menos cerrado nos muestra, sin embargo, que el nivel de formación requerido para la realización del trabajo doméstico no es tan reducido ya que este trabajo consiste en la realización y organización de multitud de tareas especializadas muy distintas entre sí. Además, resulta curioso que la excusa más generalizada que pone el hombre para no realizarlo sea el no saber hacerlo, estrategia que no sólo muestra una tendencia clara a la comodidad, sino también una incapacidad técnica adquirida. Si no es difícil y todo se reduce a ponerte a hacerlo, no se entiende la torpeza en su realización que muestran los hombres que no están habituados a hacerlo.

Otro factor que produce esta poca valoración del trabajo doméstico es la desinformación sobre los productos y sobre las tareas necesarias para su realización. Hay un vacío de información sobre cuáles son los procesos, tareas y subtareas necesarias para producir un objeto o servicio para el hogar y, por tanto, todo el trabajo doméstico es reducido a las acciones genéricas principales. La mayor parte del trabajo doméstico es invisible para

quien no lo realiza. Además los resultados -los productos o servicios resultantes de esas labores- no duran, sobre todo las tareas que podemos llamar de mantenimiento, relacionadas con la casa como espacio físico habitable.

Esta escasa valoración y consideración social incide directamente en la forma como la mujer percibe su propio trabajo. Aunque la mujer valora altamente la función que cumple, la realización efectiva de las tareas es vivida como algo rutinario y poco gratificante. Además, la importancia concedida al papel doméstico que desempeñan no se corresponde con la valoración que le atribuyen los demás, por lo que es percibido como un trabajo "desagradecido". De esta manera, se transfiere al trabajo una característica que le es atribuida por quienes no lo realizan y se benefician de él, eludiendo de esta manera el conflicto personal.

La mayoría de las mujeres que realizan el trabajo doméstico de manera exclusiva consideran esta actividad como una obligación: es su trabajo, si bien es un trabajo por el que no reciben remuneración económica, es decir, falta el dinero como referente social de valor. Además es un trabajo con frecuencia duro, y siempre rutinario, cuyos resultados no permanecen sino que son consumidos por la unidad familiar, que es escasamente reconocido tanto socialmente como por las personas que conviven con ella, que en la mayoría de las ocasiones sólo tiene un reconocimiento negativo, cuando el trabajo no es realizado o está realizado deficientemente según el criterio de los demás, y que implica un

componente de reclutamiento en la esfera privada de la casa que las limita personalmente.

Bajo estas premisas cabría preguntarse qué es lo que lleva a las mujeres a asumir esta obligación a dedicarse al trabajo doméstico. Esta motivación sólo la encontramos en la identificación con el trabajo realizado: las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, proyectan al hacerlo su propia personalidad en la casa y en las personas que conviven con ella; la casa se convierte mediante el trabajo en algo propio y, por lo tanto, gratificante. Se produce una apropiación del espacio doméstico, a la par que una prolongación de sí misma en la casa. El trabajo doméstico adquiere así un valor en sí mismo, como realización personal. Esta es la razón por la que los reconocimientos y halagos del trabajo doméstico, aun siendo escasos, tienen tanta importancia para la mujer que lo realiza.

La flexibilidad de horarios, la organización autónoma del trabajo y que la trabajadora no está situada dentro de una relación laboral jerárquica o de poder formal que dirija u ordene su actividad, son otras características del trabajo doméstico que lo hacen gratificante y favorecen la identificación con él. Además, aunque no reciban una compensación económica por su trabajo, lo consideran como una aportación a la economía familiar al concebirlo como un ahorro.

Una definición objetiva del trabajo doméstico plantea varios problemas. El primero es que ciertas actividades que entran dentro

de ella y producen, por tanto, un valor doméstico, no son consideradas como tal trabajo por las personas que lo realizan.

Entre estas actividades que no son consideradas como trabajo destacan, por el valor producido y por el tiempo dedicado a ellas, la atención y cuidado de personas (hijos e hijas y personas enfermas o incapacitadas) y las actividades de ocio productivo. Dentro de la atención a los hijos e hijas, esta exclusión de lo que es considerado trabajo no sólo se da en las actividades de compartir juegos, o acompañarlos en edades tempranas, sino también en actividades tales como la información y el asesoramiento en edades más avanzadas. En cuanto al ocio productivo, sólo es considerado como trabajo cuando el valor producido es apreciable, por ejemplo la confección de prendas de vestir, y aun así no en todos los casos.

En cuanto a la atención y cuidado de personas, en su exclusión de lo que es considerado trabajo doméstico, parece estar presente un factor de afectividad: no es trabajo lo que satisface afectivamente. En el segundo caso, el ocio productivo, parece estar presente un factor de demanda: no es trabajo lo que no es demandado-exigido por el núcleo familiar, vale decir lo que es hecho por gusto.

Un segundo problema es que este proceso de valorización o producción de valor doméstico, está impregnado por una serie de actividades de organización y gestión que permanecen ocultas, y que son englobadas bajo ciertas formas tópicas de consideración con el término "llevar una casa". Estos componentes añadidos a

las tareas son los que definen el papel de "ama de casa" independientemente de quien realice efectivamente las tareas.

El término genérico de tarea engloba todos los procesos concatenados y lineales, que tienen como resultado un objeto o servicio concreto. Aunque el trabajo doméstico es descrito de modo cronológico según su realización separando, tarea a tarea, la exposición de las tareas domésticas por las mujeres entrevistadas se presenta como un continuo, una larga enumeración, lo que hace suponer un círculo sin principio ni fin.

El análisis posterior que realizan de él, no se centra en la tarea de modo individual, sino en agrupaciones de tareas. Las tareas no se agrupan por la similitud que puede existir entre ellas, sino en cuanto que formen parte de un proceso a través del cual se cumple una función.

Una función doméstica es un conjunto de tareas inter-relacionadas que satisfacen una "necesidad" doméstica, es decir generan un valor de uso consumible por la unidad doméstica. Cada función incluiría tanto las tareas destinadas a cumplirla, como los procesos o distintos modos de articularse dichas tareas tanto temporal, según una sucesión, como orgánicamente, según sub-procesos. De esta manera, una misma función puede ser cumplida de diferentes formas, es decir, siguiendo distintos procesos o modos de articularse las tareas, e incluso realizando distintas tareas.

Esta forma de considerar el trabajo doméstico bajo el doble prisma de la tarea concreta y de la función doméstica para la que es realizada, nos permite contemplar el valor del trabajo "oculto" de organización y gestión doméstica. Así, cada función tendría el valor resultante de la suma de los valores parciales de todas las tareas realizadas para su consecución, más el valor añadido de su planificación, organización y gestión.

Las funciones domésticas conllevan un elemento de responsabilización en su cumplimiento. Mientras las tareas son realizadas o no, las funciones están asignadas, lo que supone una responsabilización en cuanto a la satisfacción de la necesidad doméstica que sea, en un nivel predeterminado. El trabajo doméstico consiste en la realización de las tareas destinadas a satisfacer las necesidades domésticas. Ahora bien, más allá de unos mínimos absolutos de orden biológico, estas necesidades son siempre relativas en un doble sentido:

- En un sentido social, es decir, son necesidades comúnmente aceptadas por la sociedad en su conjunto, o por el grupo de pertenencia de la unidad familiar. Son mínimos o estándares "culturales".
- En un sentido privado, ya que es la propia mujer y las personas que conviven con ella, quienes definen estas necesidades según niveles o estándares de exigencia particulares.

- En la mayoría de las ocasiones, la mujer es la responsable del trabajo doméstico. Podemos decir que lo "normal" es que el papel de ama de casa lo desempeñe una mujer, ya realice el trabajo doméstico de manera exclusiva o junto a otras actividades mercantiles o no, y ya reciba o no ayudas por parte de otros miembros de la unidad familiar o por terceras personas. Hay tres tipos de "ayudas" prestadas a la persona responsable del trabajo doméstico:
 - La realización incidental o esporádica, con una mayor o menor frecuencia, de tareas concretas;
 - El reparto de tareas, o la realización habitual de tareas insertas en una actividad controlada por la mujer;
 - El reparto de responsabilidades, que implica la organización, gestión y realización de un conjunto de tareas interrelacionadas, así como la responsabilización en la satisfacción de una necesidad doméstica.

De estas tres formas de ayuda sólo la tercera, el reparto de responsabilidades, supone una forma de trabajo compartido, siendo la forma de "ayuda" menos frecuente.

Para la mayoría las mujeres que realizan una actividad laboral, sea asalariada o por cuenta propia, el trabajo doméstico supone un "doble trabajo". Trabajar fuera del hogar no libera a las mujeres de

sus obligaciones domésticas, salvo en casos excepcionales. La mujer que trabaja fuera del hogar rebaja el nivel de exigencia en cuanto a su propio trabajo doméstico y, en general, recibe más ayudas.

Pero casi siempre ella es la responsable, con lo que no sólo le supone una duplicidad de trabajo, sino que además incide directamente sobre su carrera laboral, cuando tiene hijos o el trabajo doméstico incluye el cuidado de personas. El abandono laboral tras el embarazo es sólo un caso extremo de las consecuencias que para la mujer tiene la asunción de una obligación doméstica. Compartir el trabajo doméstico es la única solución que tiene la mujer que quiere trabajar, pero en general los hombres no están dispuestos a asumir responsabilidades y se limitan en el mejor de los casos a "ayudar" a la mujer en casa.

CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO:

El trabajo doméstico es imprescindible en la marcha de nuestras sociedades y gran parte del esfuerzo que se invierte en realizarlo es de las mujeres. En tanto proceso de trabajo, puede ser entendido como el conjunto de actividades "cuyo objeto es la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los miembros de una unidad doméstica" una forma fácil y rápida de clasificación de las tareas que incluye el trabajo doméstico, es la siguiente:

- De reproducción: gestación, alumbramiento, lactancia materna o artificial, planificación de la natalidad, etc.;

- De ejecución: que están dirigidas a "la manipulación de objetos para aumentar su utilidad (limpieza, alimentación, vestido, etc.)";
- De gestión: gerenciamiento, delegación de funciones de ejecución, y otras; y
- De socialización y atención afectiva: dirigidas al cuidado no material de quienes integran una familia.

Es amplio el espectro donde se ubica a los trabajadores domésticos, sin embargo la gama incluye labores donde las mujeres son mayoría. Además, generalmente es una sola la persona que realiza la mayor parte de esas tareas en la casa donde trabaja. Las condiciones laborales de las empleadas domésticas son difíciles, y además están sujetas a disposiciones legales que oficializan su discriminación como trabajadoras: ganan menos que el mínimo, a cambio de habitación y comida que no necesariamente compensan la diferencia, y tienen menos protecciones en general.

La situación de las lavanderas, planchadoras y limpiadoras por día es particular entre las trabajadoras domésticas, ya que realizan trabajo a destajo o por unidad de tiempo. El Código establece que si realizan su trabajo en forma independiente y con sus propios elementos no son consideradas en el capítulo especial que afecta a los trabajadores/as domésticos/as, sino en los capítulos generales.

La aportación por jornada a medio tiempo se hace en base a USD 120 que el empleador está obligado a reconocer de manera parcial todos los beneficios laborales que establece el Código de Trabajo para un trabajador ecuatoriano. Los empleadores están obligados a tener un contrato con las trabajadoras del servicio doméstico que trabajen medio tiempo. En el caso que trabajen tiempo completo se sugiere que haya un contrato para garantía de las dos partes, aunque no es obligatorio.

En caso que el trabajador labore una hora diaria o cuatro horas semanales deberá firmarse un contrato de trabajo a tiempo parcial en el cual se consideren los horarios y se establezcan proporcionalmente los derechos de las trabajadoras, lo que no ocurre con el IESS que se deberá aportar en base al 50% de una remuneración mínima vital.

Discriminación y subordinación de la mujer en el trabajo

El trabajo es una de las más importantes actividades humanas. El trabajo y la justa remuneración es un derecho fundamental que todos/as tenemos, está garantizado y legislado por el Estado. A las mujeres se las educa en la casa, en la familia, en la escuela, en el colegio y a través de la televisión diciéndoles que su objetivo en la vida es conseguir un buen marido, para que las mantenga.

La división del trabajo

El hecho de que las mujeres sean las que traen los hijos e hijas al mundo es una de las causas para que existan trabajos para hombres y trabajos para mujeres. Es decir que se ha dividido el

trabajo en función del sexo. Y se han dejado a las mujeres los trabajos que tienen que ver con los cuidados de los hijos e hijas y con el trabajo doméstico. Esta división sexual del trabajo, también la han vivido a nivel de toda la sociedad y por ello encontramos a las mujeres en trabajos similares al trabajo doméstico, o como una extensión de estas actividades domésticas. Por ejemplo, mujeres enfermeras/hombres médicos o también, mujeres secretarias/hombres gerentes o empresarios.

Las mujeres trabajan de 16 a 18 horas diarias en actividades de casa y del cuidado de la familia. Sin embargo la mayoría de ellas no tienen conciencia del trabajo que realizan, porque es un trabajo doméstico no valorizado ni por las propias mujeres, ni por los maridos, ni por los hijos e hijas ni mucho menos por la sociedad. Se cree que es trabajo es aquél que produce dinero y el trabajo de la casa nadie lo paga.

Las mujeres y el trabajo remunerado

La situación de crisis económica que se vive en la actualidad en nuestro país y que se siente cada vez con más fuerza en los sectores populares, ha llevado a las mujeres a buscar y realizar los trabajos más diversos para poder conseguir unos dólares más para la familia. Cada vez encontramos a más mujeres que han salido a la calle a vender alimentos preparados, frutas, ropa y otras mercaderías. Otras se han empleado de empleadas domésticas, por tiempo completo, por medio tiempo o por obra, ya sea como lavanderas, planchadoras, limpiadoras de casa o niñeras. También se buscan otros tipos de trabajo, como los relacionados con

servicios municipales, auxiliares de enfermería, cuidadoras de niños, empleadas en almacenes.

Pero el salir a trabajar remuneradamente, no ha significado que las mujeres dejen de hacer el trabajo doméstico no remunerado. Por el contrario: después de la jornada de trabajo fuera de casa, tienen que llegar a casa a seguir trabajando en lo doméstico hasta altas horas de la noche y luego levantarse a la madrugada a dejar hecho el desayuno, el almuerzo, el arreglo de la ropa y de la casa en general. Con esto vemos muy claramente la doble jornada de trabajo y aun así, a esto debemos sumar el trabajo comunitario que la mujer realiza para mejorar las condiciones de vida de su barrio, escuelas, guarderías, agua, alcantarillado, vías, luz, etc.

Mujer y derecho laboral

El Derecho al trabajo está reconocido por nuestra Constitución. Todos/as los/as ecuatorianos/as tenemos derecho a trabajar, y a que se nos pague por el trabajo realizado. Nadie puede ser obligado a trabajar gratuitamente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras son irrenunciables, lo que quiere decir que aunque les hicieran firmar un documento en el cual renuncia a sus derechos, este documento no tiene validez ante la ley.

Las leyes del trabajo

En el Ecuador, las relaciones de trabajo están reguladas por normas legales. Es importante conocer que estas leyes son fruto de grandes luchas de la clase obrera, tanto de nuestro país como

de otras partes del mundo. Por esta razón, las leyes del trabajo se consideran leyes de protección social.

Derechos de la trabajadora embarazada

Las trabajadoras embarazadas tienen los siguientes derechos:

Tiene derecho a 12 semanas de licencia: 2 semanas antes y 10 semanas después del parto. Tiene que presentar en su lugar de trabajo, un certificado médico del Seguro Social o de un médico particular en que conste la fecha probable del parto. Tienen derecho a que la remuneración que percibe no pueda ser retenida durante ocho meses.

Durante las 12 semanas de licencia, tiene derecho a recibir un subsidio del Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (IESS) de un 75% del salario y el 25% restante lo cubre el patrono. Estas doce semanas serán incluidas como días laborados para fines del cálculo de todas sus bonificaciones de ley. Tienen derecho a que su contrato de trabajo no pueda ser terminado utilizando como causa el embarazo, como tampoco puede ser reemplazada durante las 12 semanas de licencia.

Si como producto del embarazo o del parto adquiere una enfermedad que le imposibilite trabajar, Tiene derecho a que el empleador no pueda dar por terminado el contrato hasta por un año, aunque en el tiempo que dure la incapacidad para trabajar no reciba remuneración. Esta garantía no incluye a las mujeres que laboran con un contrato de obra ocasional, en servicio doméstico, como aprendices, con contrato a prueba, contrato de artesanas o

de operarias. Si como consecuencia del embarazo o del parto sufre incapacidad y está afiliada al Seguro Social, tiene derecho al subsidio por enfermedad común hasta por 6 meses.

Prohibición de despedir o desahuciar a la mujer embarazada.

La ley prohíbe el despido o desahucio de la mujer embarazada, desde la fecha en que se inició el embarazo.

Solamente podrá darse por terminado el contrato previo visto bueno, por una de siguientes razones:

- Faltar al trabajo injustificadamente por 3 días
- Indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados por la empresa.
- Falta de honradez.
- Injurias graves al empleador o empleadora o a su familia.
- Incapacidad (no cumplir con sus labores de manera apropiada).
- Incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención higiene exigidas por la ley, por los reglamentos o la autoridad competente.

Si de hecho el empleador o empleadora despidiera o desahuciera a la trabajadora embarazada, deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración, además de las otras indemnizaciones que se originan por el despido intempestivo.

Empleada-trabajadora doméstica

Las campesinas migrantes que van a las ciudades para mejorar su vida o las mujeres de los barrios populares urbanos marginales de las grandes ciudades son en su mayoría las trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico es el trabajo de cocinar, lavar, planchar, cuidar de los niños y niñas, etc., que hace una persona, a cambio de una remuneración. Las empleadas domésticas pueden trabajar puertas adentro o puertas afuera.

Contrato de trabajo.

Contrato de trabajo es aquél contrato mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Las empleadas domésticas tienen derecho a pedir que se haga un contrato de trabajo verbal o escrito, en el que se establece claramente:

El Periodo de Prueba, que son los primeros quince días de trabajo. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato y se pagará la remuneración correspondiente a los días laborados. La duración del contrato de trabajo del servicio doméstico. Esta puede estipularse por un tiempo máximo de un año. Si el contrato se hace por escrito ante el Juez de Trabajo, su duración puede ser hasta de tres años. El trabajo al que se compromete la trabajadora (cocinar, lavar, planchar...). La duración

de la jornada de trabajo, que la empleada acuerda con la empleadora, sea puertas adentro o puertas afuera.

El salario, que no puede ser menor al mínimo legalmente establecido para servicio doméstico. La empleada doméstica que trabaja puertas afuera debe recibir lo correspondiente al transporte de ida y vuelta de su casa. El salario de una empleada doméstica comprende:

- Mínimo legal establecido
- Compensación alto costo de la vida
- Transporte
- Bonificación complementaria

Además tiene derecho a recibir décimo tercero, cuarto y quinto sueldo y fondo de reserva.

2.2.2.- FUNDAMENTACION LEGAL DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

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.

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.

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 aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

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

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

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

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

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.

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.

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.

Obligaciones de la empleadora

Además de la remuneración legalmente establecida, el empleador o empleadora debe:

- Proporcionar a la empleada alimentación y en caso de contrato puertas adentro, vivienda.
- Permitir que la trabajadora se capacite si es menor de 18 años y debe concederle dos horas diarias de la jornada de trabajo para que estudie.
- Afiliarla al IESS.

- Proporcionarle uniforme y otros implementos de seguridad que necesite para el desarrollo del trabajo doméstico.
- Si la empleada doméstica queda imposibilitada para el trabajo como consecuencia de años de servicio en una misma familia, el o la empleadora no puede despedirle, sino que debe proporcionarle lo necesario para subsistir o jubilarla legalmente.

La empleada doméstica no goza de la estabilidad de un año como el resto de trabajadores y trabajadoras/as, lo cual es injusto. Tanto los contratos a plazo fijo como a tiempo indefinido pueden terminar por despido o por desahucio. El desahucio es el aviso de la empleada doméstica a su empleadora, o de ésta a la empleada de que se termina el trabajo.

En todos los casos, el o la empleadora debe darle dos horas semanales para que busque otro trabajo. La trabajadora tiene derecho que le paguen la bonificación por desahucio, es decir el 25% del salario que está recibiendo, multiplicado por el número de años de servicio. Si el trabajo termina por despido, la empleada doméstica tiene derecho a que se le pague la indemnización legalmente fijada. El cálculo se hace en base a la remuneración en dinero; no se incluye lo que percibe en especies.

Además, la trabajadora tiene derecho a recibir lo que se le adeuda por sueldo, vacaciones y bonificaciones. Si la empleada doméstica no está segura, o no está de acuerdo con la liquidación que se le ha hecho, debe acudir ante un inspector o inspectora de trabajo.

La empleada doméstica tiene prohibido abandonar su trabajo si con ello causa grave daño a él o la empleadora. Si lo hace, el o la empleadora puede argumentar que ella abandonó el trabajo y no pagarle las indemnizaciones.

La empleada doméstica debe avisar con 15 días de anticipación que se va a retirar del trabajo, a fin de que la empleadora pueda encontrar reemplazo. La empleada doméstica debe denunciar los atropellos, abusos de que es víctima, para exigir castigo a los culpables y cambiarse de trabajo.

La seguridad social

La seguridad social es un derecho establecido para todos los ecuatorianos y ecuatorianas en la Constitución de la República. Así, el Seguro Social se ha creado con el fin de dar a los trabajadores y trabajadoras ciertos beneficios en diversos campos; por ejemplo en lo relativo a salud, maternidad, vejez, invalidez, muerte e incluso préstamos de dinero.

Todo trabajador o trabajadora: empleados privados y públicos, obreros, profesionales, artesanos, maestros de taller, artesanos autónomos, operarios, aprendices, trabajadores y trabajadoras a prueba, trabajadores y trabajadoras ocasionales y temporales, trabajadoras domésticas, campesinos, etc., tiene derecho a estar afiliado al Seguro Social. Los empleadores o empleadoras están obligados a inscribir a sus trabajadores y trabajadoras desde el primer día en el IESS. Si no lo hacen, el trabajador o trabajadora

puede denunciarlo, con lo cual se garantiza la estabilidad de dos años en el trabajo.

¿Qué ofrece el Seguro Social?

El Seguro Social ofrece a sus afiliadas prestaciones para que tengan derecho a asistencia médica o subsidios en dinero por enfermedad, por ejemplo.

Para hacer uso del Seguro Social, el trabajador o trabajadora debe haber acreditado al menos 6 imposiciones mensuales, dos de ellas en los 6 meses anteriores al comienzo de la enfermedad.

Seguro de maternidad

Durante el tiempo que dure el embarazo, el parto y período de post-parto, la mujer afiliada tiene derecho a:

- Asistencia médica que comprende la atención de antes, durante y después del parto;
- Subsidio en dinero, que es la entrega del 75% del promedio de los sueldos o salarios de los tres últimos años anteriores al primer día con derecho a reposo;
- Servicio de canastilla maternal o su valor en dinero;
- Atención médica al niño durante el primer año de vida;
- Las afiliadas que como consecuencia del parto siguieran incapacitadas para el trabajo, tienen derecho al subsidio por enfermedad común, hasta por 6 meses.

Seguro de invalidez (jubilación)

Se considera inválida a la afiliada que, por enfermedad o por alteración física o mental, se halla incapacitada para ganar una remuneración equivalente a la mitad de los que sería su remuneración habitual.

Seguro de vejez

El seguro de vejez protege a la trabajadora que luego de sus años de servicio, se acoge al descanso, mediante la entrega de pensiones vitalicias. Un afiliado o afiliada que tenga 35 años o más de afiliación, puede jubilarse cualquiera que sea su edad. La jubilación de la mujer a los 25 años de trabajo es un derecho conquistado, reconocido por la ley que sin embargo no se ejecuta.

Seguro de riesgos del trabajo

Un accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona una lesión temporal o una alteración del trabajo que realiza por cuenta ajena al trabajador o trabajadora.

Las enfermedades profesionales son las afecciones temporales o permanentes, causadas directamente por la labor que realiza el trabajador o trabajadora y que producen incapacidad para trabajar. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho desde el primer día de labores a recibir el seguro de accidentes del trabajo de acuerdo al trabajo que desempeña.

El empleador o empleadora, el trabajador o trabajadora o sus familiares deben denunciar o notificar el accidente ocurrido al

Ministerio del Trabajo, a fin de recibir todas las atenciones del IESS o poder reclamar al empleador.

Las prestaciones por riesgo de trabajo que da el seguro Social son:

- Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación.
- Provisión de aparatos de prótesis y ortopedia.
- Una pensión mensual si se produce incapacidad temporal o permanente del trabajador o trabajadora.

Las condiciones de trabajo

Las empleadas que en su gran mayoría, están expuestas a sufrir enfermedades de las siguientes formas:

- Las jornadas rotativas alteran el ritmo natural del organismo afectando el sueño, produciendo fatiga y úlceras y desorganizan la vida familiar y social de los trabajadores y trabajadoras.
- Las actividades pesadas y la postura de pie prolongada puede llevar a la mala posición del útero.
- Las malas condiciones del trabajo afectan en la calidad y cantidad de la leche materna.
- El ciclo menstrual y la vida sexual de la trabajadora también son afectadas.

Todos estos problemas suceden especialmente con mujeres que desde muy temprana edad comienza a trabajar.

Por qué se producen estas malas condiciones de trabajo

Esto sucede porque vivimos es una sociedad que organiza la producción de los bienes materiales con el único fin de sacar riquezas para los empresarios.

El hecho de cuidar de la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras les restan ganancias, por eso dejan que este problema sea resuelto por los mismos trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, también vivimos en una sociedad patriarcal, donde la ideología machista se expresa en un tratamiento discriminatorio y violento contra la mujer en sus relaciones de trabajo. Conquistas a través de contratos colectivos para mejores condiciones de trabajo.

Los empleadores y empleadoras están obligados por las leyes laborales a asegurar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. De igual manera, los trabajadores y trabajadoras están obligados por esas mismas leyes a cumplir las medidas de prevención, seguridad, higiene requeridas por sus empleadores o empleadoras.

Las empleadas domésticas en el Ecuador

Se estima que más de un tercio de la fuerza laboral de Ecuador está constituida por mujeres. Sin embargo, la medida precisa de esa proporción es difícil de establecer, por cuanto los datos

actualizados sobre empleo proceden de Encuestas de Hogar, cuya área de cobertura es únicamente urbana. Sólo en 1999 fueron realizadas encuestas que captaban cifras de empleo en la ciudad y en el campo; de acuerdo a éstas, las mujeres eran un 36% de la fuerza laboral urbana y un 40% de la rural. El resto de la información nacional procede de los censos, que, como se indicó, subestiman la participación económica de la mujer (según el Censo de 2005 las mujeres superaban levemente el cuarto de la fuerza laboral ecuatoriana). Por otra parte, hay que subrayar que existen notables diferencias según las regiones del país. En lo que coinciden todos los registros, censos y encuestas, es en que la participación laboral de las mujeres ha crecido notablemente en los últimos veinte años.

Por razones que se relacionan con la mencionada división sexual del trabajo, las mujeres ejercen tendencialmente ocupaciones diferentes a las que realizan los hombres. Ellas se ocupan principalmente en servicios personales y como empleadas de oficina y vendedoras. Sin embargo, destaca -como en otros países de América Latina- la apreciable proporción de técnicas y profesionales. No obstante, al igual que en otros ámbitos de la vida social, las mujeres son minoritarias en cargos de dirección y poder empresarial.

La creciente participación económica de las mujeres ha tenido lugar, tanto en la década de crecimiento de los años setenta, como en la de crisis económica de los ochenta, a pesar de que en esta última las mujeres han enfrentado serias dificultades para acceder

al mercado de trabajo, con tasas de desempleo que han doblado las presentadas por los hombres.

Aunque las mujeres ecuatorianas han mejorado sustantivamente su situación educativa, aún sufren condiciones de trabajo peores que los hombres y reciben menores ingresos. Todo indica que estas dificultades guardan cada vez menos relación con la educación formal de las mujeres ecuatorianas, y más con la falta de capacitación adecuada y la segmentación en que incurren cuando eligen carrera profesional. Ello está relacionado, ciertamente, con los condicionamientos culturales aún existentes, que tienden a identificar la fuerza de trabajo femenina como secundaria y complementaria de la masculina.

Es importante recalcar que cuando las mujeres conocen sus derechos como mujeres, como personas y como trabajadoras, su universo se amplía y se fortalece su motivación para involucrarse en luchas por la equidad. También ocurre que llegan a tener una imagen diferente frente al hombre con quien forman pareja, frente a sus amigos y familiares, frente a sus compañeros y compañeras de trabajo y frente a ellas mismas.

2.2.3.- MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL

CONCEPTO Y MARCO LEGAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Según el diccionario de la Real Academia servicio doméstico proviene del latín "servitium domesticum" definiendo la función o prestación desempeñada por organizaciones y su personal relativos a la casa u hogar.

Esta relación de naturaleza especial y su escasa legislación trae aparejada dificultades no sólo para el contralor de la policía de trabajo sino también para el empleado y empleador en situaciones de conflicto. Su exclusión de las leyes generales del trabajo implica un tratamiento específico y un régimen propio regulados por el estatuto de servicio doméstico (D. 326/1956) y su decreto reglamentario 7979/1956.

La caracterización de esta relación como "contrato de trabajo" la da la ley de contrato de trabajo en su artículo 21 "habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres".

Si bien es cierto que se excluye expresamente a estos trabajadores, se da el elemento esencial de todo contrato de trabajo "dependencia o subordinación". En el caso de estos servidores que desarrollan una tarea manual en el seno de cada familia, existe un sometimiento al empleador, que ejerce su potestad de ordenar, organizar su trabajo y controlar al empleado. Quedan comprendidas dentro del estatuto las relaciones de trabajo

que se presten en todo el territorio de la Nación, dentro de la vida doméstica, y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, realizadas por hombres o mujeres que desarrollan tareas tales como:

- Cocina, lavado, planchado y limpieza;
- Servicios de jardinería;
- Caseros;
- Tareas conexas a las casas particulares.

2.2.4.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS: GENERAL Y ESPECÍFICAS

2.2.4.1.- HIPÓTESIS GENERAL

Reformar el artículo 262 inciso segundo del Código de Trabajo referente a la especificación de contrato de trabajo doméstico.

2.2.4.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Evitar la no especificación en el contrato de sus obligaciones a ejecutar en el trabajo.
- Terminar con el exceso de trabajo a las que son sometidas las trabajadoras domésticas luego de firmar un contrato de trabajo.
- Promover la igualdad en los contratos de las trabajadoras doméstica con relación a los demás trabajadores.

2.5.- MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACION DE LAS HIPÓTESIS

2.5.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE: Código de trabajo

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas instrumentos
Código de Trabajo.	<p>El código de trabajo es igual que la Constitución Política del Estado, la máxima y mejor ley para todos los ciudadanos y en particular para los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con iguales derechos y capacidades</p> <p>Exceso de trabajo de las empleadas domésticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación • Existencia de denuncias • Derechos • Número de horas • Relación con los demás trabajadores • Reconocimiento de las horas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se aplica el Código de Trabajo con normalidad? • ¿Se reconocen los derechos de las empleadas domésticas? • ¿Las empleadas domésticas laboran ocho horas diarias? • ¿Las empleadas domésticas laboran cinco días a la semana? • ¿Les reconocen las horas extras a las empleadas domésticas 	<p>Entrevistas</p> <p>Abogados</p> <p>Empleadores</p> <p>Trabajadoras</p>

2.5.2.- CUADRO 2. MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: incidencia en las trabajadoras domésticas

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas instrumentos
Incidencia en las trabajadoras domésticas.	<p>El código de trabajo Es igual que la Constitución Política del Estado, la máxima y mejor ley para todos los ciudadanos y en particular para los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con iguales derechos y capacidades</p> <p>Inequidad en los días de descanso de las empleadas domésticas.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplicación -Existencia de denuncias -Derechos <p>-número de días de descanso</p> <p>-Relación de los días de descanso de las empleadas domésticas con los demás trabajadores</p>	<p>Ítems básicos</p> <ul style="list-style-type: none"> -¿Se aplica el Código de Trabajo con normalidad? - ¿Existen denuncias por problemas entre empleadoras y empleadas doméstica? -¿El código de trabajo permite el mismo tiempo de descanso de las empleadas domésticas que los demás trabajadores? -¿Las empleadas domésticas descansan dos días a la semana? -¿Descansan la misma cantidad de días las empleadas domésticas que los demás trabajadores a la semana? -¿Les reconocen las horas extras a las empleadas domésticas? 	<p>Técnicas instrumentos</p> <p>Entrevista y encuestas</p>

2.6.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS

Agencia de intermediación laboral, o intermediadora, es la empresa que se dedica en calidad de contratista a la actividad de emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución; y

Agencia privada de colocación es la persona jurídica que ofrece servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo y poner a disposición de personas jurídicas o naturales, personas para que sean empleadas como trabajadores directamente por aquellas, sin pasar la agencia a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse.

Aportes parafiscales.- Sobre los aportes parafiscales la ley señala que toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores contratados, debe hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar),

Auxilio de transporte.- Igual que en los demás trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos, los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho al pago del auxilio de transporte, siempre y cuando no vivan en la casa de habitación del patrono que es su lugar de trabajo.

Capacidad para contratar: Pueden celebrar contratos de trabajo y afiliarse a sindicatos los trabajadores a partir de los quince años. Los adolescentes entre catorce y quince años, sólo pueden trabajar en los supuestos contemplados en este Código y para celebrar un contrato de trabajo requieren la autorización de sus representantes legales.

Contratista es la persona natural o jurídica que mediante contrato se encarga de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos.

Desprotección: Falta de protección.

Impunidad: (Del lat. Impunītas, -ātis). Falta de castigo.

Empleador es la persona natural o jurídica, de cualquier clase que fuere, a quien el trabajador presta sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, de manera directa o por conducto de un intermediario.

Empresa de tercerización de servicios complementarios, o tercerizadora, es la persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución, en calidad de contratista, de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa, es decir, actividades de vigilancia, seguridad, guardianía, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo cuando tengan aquel carácter.

Intermediario es la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.

Jornada de trabajo.- El código sustantivo del trabajo no regula expresamente la jornada de trabajo de los trabajadores del servicio doméstico, pero la Corte Constitucional en Sentencia C-372 de junio 21 de 1998, afirmó que la jornada no puede exceder de 10 horas diarias. Igual que tiene derecho a descansos dominicales y festivos, lo que permite concluir que en términos generales, para los trabajadores del servicio doméstico les aplica la norma general sobre Jornada de trabajo.

Prestaciones sociales.- El trabajador del servicio tiene derecho vacaciones, dotación, maternidad, cesantías e intereses sobre cesantías, lo mismo que seguridad social (salud y pensión).

Salario.- El Salario de un trabajador del servicio doméstico no puede ser inferior al mínimo legal vigente. Puede ser pagado en dinero, una parte en dinero y otra en especie.

Trabajador es la persona que se obliga a prestar servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra u otras en virtud de un contrato de trabajo.

CAPÍTULO III.

3.1.- LA METODOLOGÍA EMPLEADA

MÉTODO DEDUCTIVO

Durante el desarrollo de esta investigación sobre la aplicación del código de trabajo y su incidencia en el trabajo de las domésticas de la ciudad de Babahoyo, se aplicó el método deductivo el mismo que es básicamente un proceso intelectual. Pues para ello se pone a efecto la imaginación creativa con una explicación razonable para un conjunto de datos permitiéndonos así recopilar los datos precisos para esta investigación. En la temática expuesta en este trabajo investigativo se hará una búsqueda de elementos que permitan consolidar la idea de que existen falencias en la aplicación del Código de Trabajo en cuanto se trata el trabajo doméstico.

MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.

La modalidad utilizada fue la de campo documental porque permitió el estudio en el lugar de los hechos, es decir donde ocurren los fenómenos estudiados. Con el propósito de poner, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques y criterios de diferentes autores. Para ello se hizo factible estudiar y revisar libros de diferentes autores, documentos, libros, internet y otros. Importante para efectos de este trabajo investigativo que se coadyuvará con criterios de linkografía para profundizar en el problema y su esquematización.

Mediante este método profundizaremos un estudio analítico del Código de Trabajo y sus diferentes artículos.

3.1.1.- NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Descriptivo, explicativo.

Dadas las características de este trabajo de investigación el nivel de investigación aplicado es el siguiente:

DESCRIPTIVO.- En esta investigación fue factible utilizar el método descriptivo porque consiste en describir es estado actual de casos, en este caso el código de trabajo en el trabajo doméstico, hechos, fenómenos, personas o cosas, explicando sus distintas partes, cualidades, propiedades o circunstancias no solo por sus atributos sino más bien dado una idea completa del contexto interpretado en forma ordenada la información de acuerdo con cada variable de estudio.

EXPLICATIVO.- Permitted describir las causas y los efectos de los fenómenos investigado a fin de que se pueda aportar al esclarecimiento de los hechos requeridos en cada variable de investigación, cosa que hemos podido observar en las encuestas realizadas a las diferentes empleadas domésticas, abogados y patronos.

3.1.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA.

ABOGADOS	10
PATRONOS	14
EMPLEADAS DOMESTICAS	44
TOTAL	68

LA POBLACIÓN.- Es la totalidad de elementos a investigar la gran mayoría de los casos no podemos investigar a toda a la población sea por razones económicas, por falta de personal capacitado o por qué no se dispones de tiempo necesario, circunstancias en que recurrimos a un método estadístico de muestreo. Lo indicado se aplica a las diversas personas que tienen inherencia en el problema planteado, como es el caso las empleadas domésticas, abogados y empleadores que son las personas que han sido debidamente encuestadas.

LA MUESTRA.- Para ser confiable, debe ser representativa, y además presentar la ventaja de ser más práctico, más económica y más eficiente en su aplicación. Para los fines de este trabajo investigativo es necesario determinar a quiénes se efectuarán las encuestas, pues solamente de esta manera se obtendrá información que permita conocer de los diferentes aspectos analizados en este trabajo.

3.1.3.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

TÉCNICAS.- La Técnica es indispensable en el proceso de la investigación ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, la técnica pretende los siguientes objetivos:

- * Ordenar las etapas de la investigación.
- * Aportar instrumentos para manejar la información.
- * Llevar un control de los datos.
- * Orientar la obtención de conocimientos.

La técnica utilizada es la entrevista y el instrumento es el cuestionario.

ENCUESTA.- Para la realización de la misma, el investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerando el nivel de educación de las personas que se van a responder el cuestionario.

3.1.4.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información fue debidamente seleccionada, la consulta bibliográfica tomada de libros de actualidad, folletos, revistas e internet que sirve para tener soporte en lo referencias, así mismo ésta fue minuciosamente seleccionada, revisada y procesada. Para realizar la recolección de datos sobre la aplicación del código

de trabajo y las empleadas domésticas se realizaron entrevistas, encuestas a empleadas domésticas, abogados y patronos.

3.1.5.- SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO

Para la selección de los recursos de apoyo se utilizó los siguientes elementos:

RECURSOS HUMANOS:

- Investigador: Daniel Fernando Palma Rodríguez
- Asesor: Ms. Santos Baños de Mora
- Abogados en el libre ejercicio profesional.
- Asistentes domésticas y patronos/as (empleadoras/es)

RECURSOS MATERIALES:

- Papel Bond A4-
- Bolígrafo
- Computador

Bibliográfica: Porque se utilizó libros de consulta, enciclopedias, e Internet como fuentes de información.

CAPITULO IV.

4.1.- TABULACIÓN DE DATOS

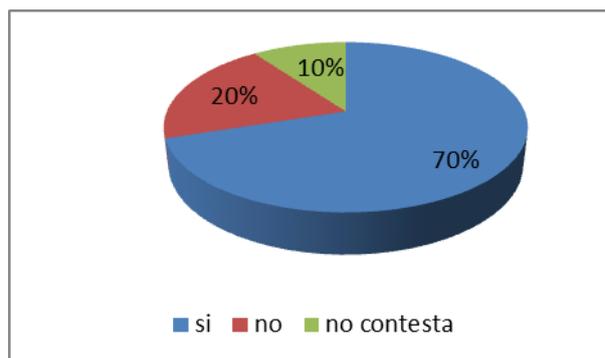
4.1.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS ABOGADOS/AS EN LIBRE EJERCICIO

PREGUNTA N° 1

1. ¿Se aplica el Código de Trabajo con normalidad?

TABLA N° 1
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	ABOGADOS	%
SI	7	70
NO	2	20
No contesta	1	10
TOTAL	10	100%



Interpretación de la respuesta: el 70% de los Abogados encuestados considera que si se aplica el código de trabajo con normalidad mientras que un 20% señaló que no, y un 10% prefiere no contestar.

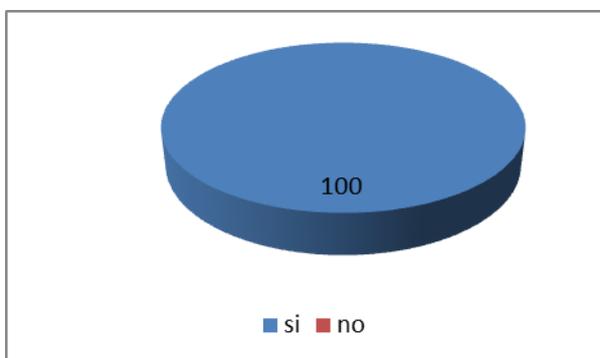
PREGUNTA N° 2

2. ¿Cuándo Ud. redacta un contrato de trabajo de servicio doméstico especifica o detalla las obligaciones que este debe cumplir?

TABLA N° 2
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	ABOGADOS	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA El 100% de los abogados/as responden negativamente; es decir que ellos no detallan en un contrato de trabajo doméstico las obligaciones que este debe cumplir.

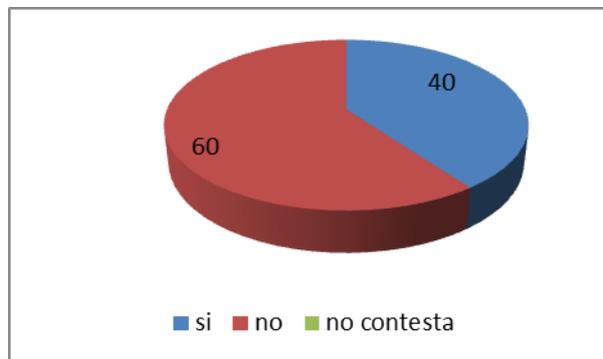
PREGUNTA N° 3

3. ¿Se reconocen los derechos de las empleadas domésticas?

TABLA N° 3
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	ABOGADOS	%
Si	4	40%
No	6	60%
No contestan	0	-
TOTAL	10	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 40% de los abogados/as, manifiestan que si se reconocen los derechos de las empleadas domésticas, y el 60% no contesta que no se reconocen tales derechos, porque los mismos no se hacen públicos.

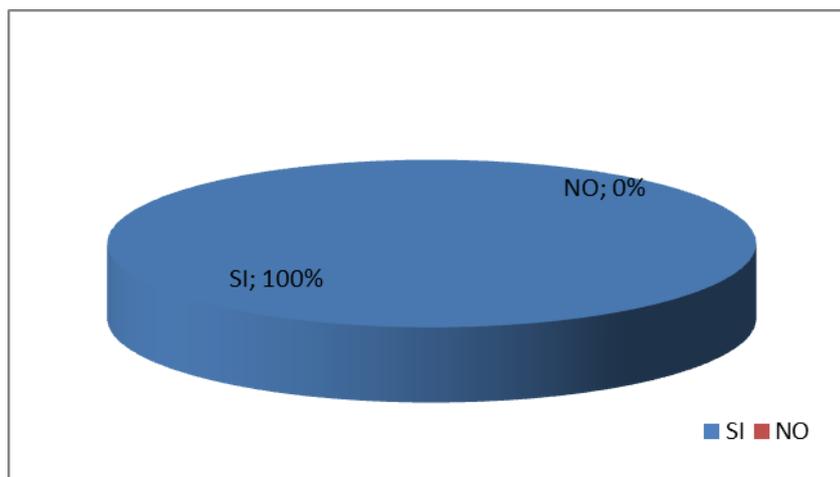
PREGUNTA N° 4

4. ¿Cree Ud. que el código de trabajo permite el mismo tiempo de descanso de las empleadas domésticas que los demás trabajadores?

TABLA N°4
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	ABOGADOS	%
SI	10	100%
NO	-	-
TOTAL		100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 100% de los encuestados opinan que las empleadas domésticas tienen igual derecho según el código de trabajo en las horas de descanso como cualquier otro empleado.

PREGUNTA N° 1

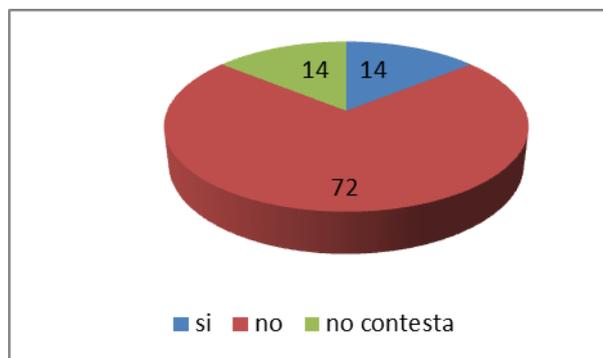
4.1.2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS EMPLEADORES (PATRONOS)

1. ¿Está Ud. de acuerdo que el contrato de trabajo doméstico se especifiquen las obligaciones que debe realizar la trabajadora?

TABLA N° 1
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	PATRONO	%
SI	2	14%
NO	10	72%
No contesta	2	14%
TOTAL	14	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 14% de los patronos manifiestan que si se debe especificar las obligaciones que tiene que realizar la trabajadora mientras que el 72% manifiesta que no hay que detallar las actividades a realizarse y un 14% prefiere no contestar.

PREGUNTA N° 2

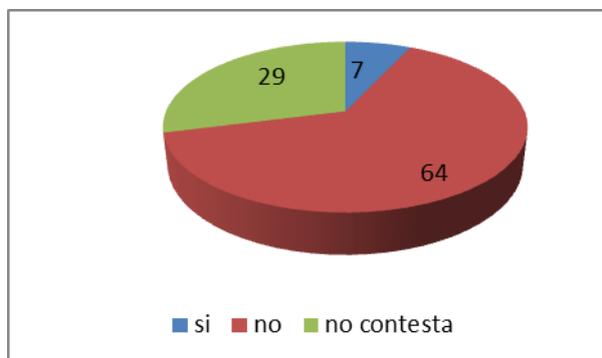
2. ¿Tiene Ud. asegurada a su empleada doméstica tal como lo estipula la Ley?

TABLA N° 2

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	PATRONO	%
SI	1	7%
NO	9	64%
No contesta	4	29%
TOTAL	14	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: Al observar el gráfico se puede observar que un 7% de la población encuestada de los patronos tiene asegurada a su empleadas domésticas, mientras que un 64% no, y un 29% prefiere con contestar esta interrogante.

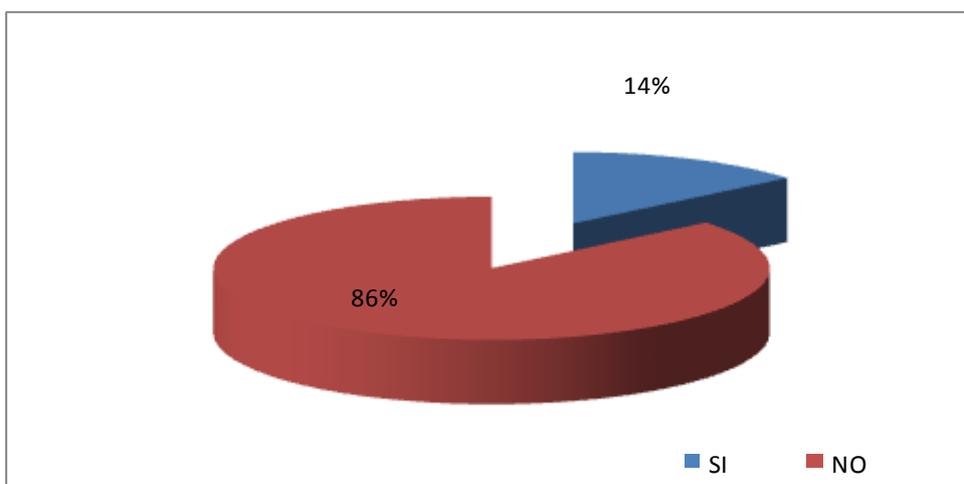
PREGUNTA N° 3

3. ¿Paga horas extras a su empleada doméstica cuando realiza una actividad extra?

TABLA N° 3

CATEGORÍA	PATRONO	%
SI	2	14%
NO	12	86%
TOTAL	14	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 86% de los empleadores no paga horas extras a sus empleadas domésticas cuando realizan una labor extra, mientras que solo un 14% si lo hace.

PREGUNTA N° 4

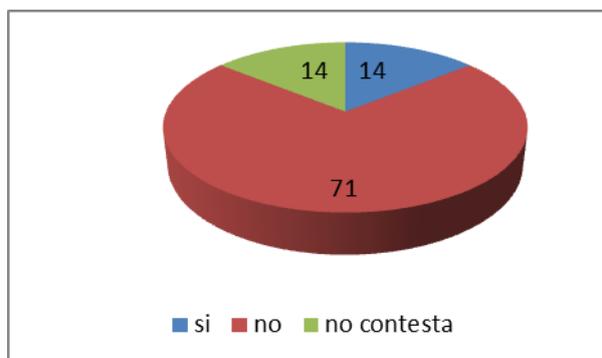
4. ¿Cancela Ud. a su empleada doméstica las bonificaciones complementarias?

TABLA N° 4

ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	PATRONO	%
SI	2	14%
NO	10	71%
No contestan	2	14%
TOTAL	14	99%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 71% de los patronos no pagan las bonificaciones complementarias como lo establece la Ley, mientras que un 14% si lo hace, a lo que un 14% prefiere no hablar de este asunto.

PREGUNTA N° 1

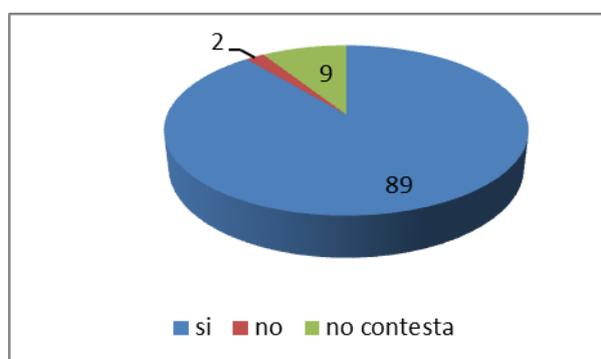
4.1.3.- ENCUESTAS A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS

1. ¿Sabe Ud. lo que es una remuneración complementaria?

TABLA N° 1
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	EMPLEADA	%
SI	1	2%
NO	39	89%
No contesta	4	9%
TOTAL	29	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 89% desconoce por completo que significa una remuneración complementaria, mientras que solo un 2% lo sabe, a lo que un 9% prefiere no contestar.

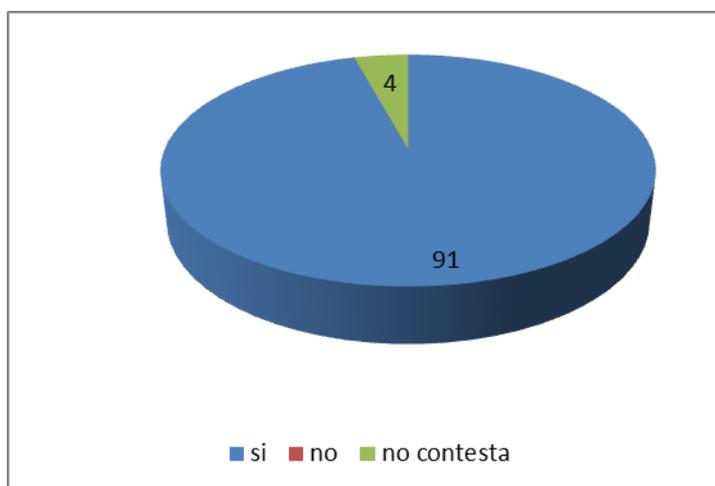
PREGUNTA N° 2

2. ¿Cree Ud. que se debe especificar sus funciones en el Contrato de Trabajo?

TABLA N° 2
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	EMPLEADA	%
SI	40	91%
NO	0	0%
No contesta	4	9%
TOTAL	44	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: el 91% de las empleadas domésticas opinan que si se debe detallar sus funciones en el contrato y solo un 9 % prefiere no contestar.

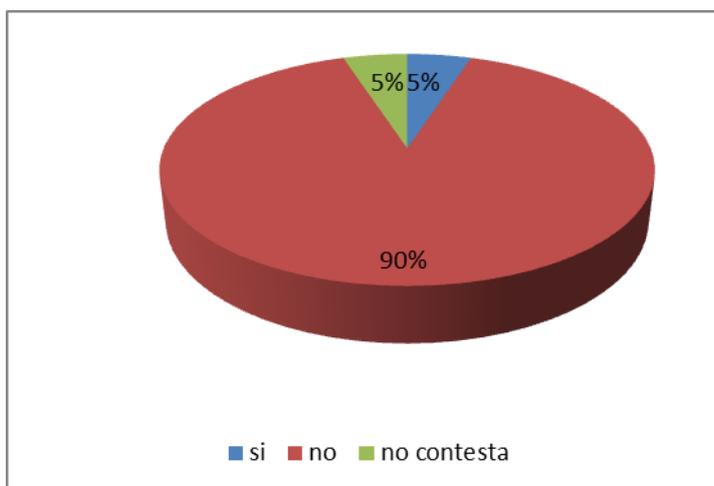
PREGUNTA N° 3

3. ¿Su patrono la ha afiliado al Seguro Social?

TABLA N° 3
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	EMPLEADA	%
SI	2	5%
NO	40	90%
No contesta	2	5%
TOTAL	44	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: solo un 5% de las 44 empleadas encuestadas gozan de seguro, mientras que un 90% no, a lo que un 5% prefiere no contestar.

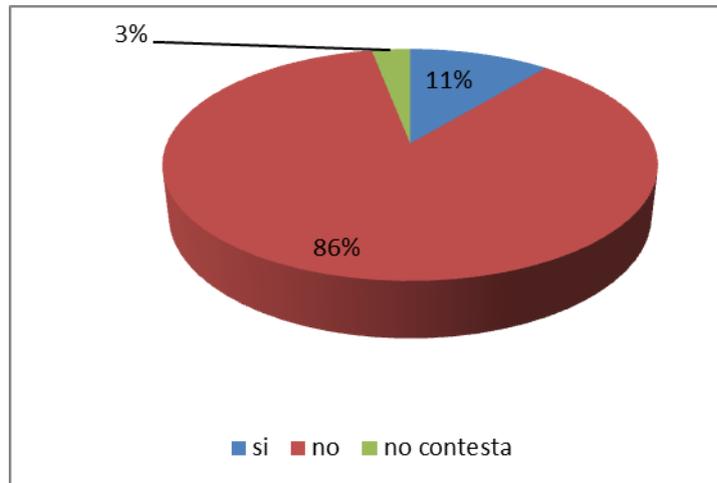
PREGUNTA N° 4

4. ¿Sabe Ud. a cuánto equivale un sueldo básico?

TABLA N° 4
ANÁLISIS DE LA RESPUESTA

CATEGORÍA	EMPLEADA	%
SI	5	11%
NO	38	86%
No contesta	1	3%
TOTAL	44	100%

GRAFICO ESTADÍSTICO



INTERPRETACIÓN DE LA RESPUESTA: El 11% manifiesta que si sabe a cuánto equivale el sueldo básico, el 86% manifiesta que no lo sabe y un 3% prefiere no contestar.

4.2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Según las encuestas realizadas tanto a abogados, empleadores como a empleadas domésticas podemos darnos cuenta que:

- ✓ Cuando un abogado redacta un contrato de trabajo de servicio doméstico no especifica o detalla las obligaciones que este debe cumplir; los resultados de la encuesta reflejan que el 100% de los abogados/as responden negativamente; porque a los empleadores no les conviene que se redacte en el contrato de trabajo doméstico las actividades que debe cumplir.
- ✓ En relación a los empleadores el 14% manifiestan que si se debe especificar las obligaciones que tiene que realizar la trabajadora mientras que el 72% manifiesta que no hay que detallar las actividades a realizarse y un 14% prefiere no contestar ;este 72% que prevalece sobre las demás respuestas nos da a entender que los empleadores no están de acuerdo que el contrato de trabajo doméstico se especifiquen las obligaciones que debe realizar la trabajadora ya que ellos están acostumbrados a designarle un sinnúmero de actividades a sus empleadas explotando al máximo las tareas a realizar.
- ✓ Las trabajadoras domésticas opinan en un 91% que si se debe detallar sus funciones en el contrato y solo un 9 % prefiere no contestar, debido a que ellas se sienten explotadas al tener que realizar tantas labores cotidianas las cuales las perjudica saludablemente.

CAPÍTULO V.

5.1.- CONCLUSIONES

- Las trabajadoras domésticas de la ciudad de Babahoyo en su mayoría son mujeres de escasos recursos económicos y tienden a caer en la explotación laboral debido a que no se les especifica en su contrato de trabajo las funciones que ellos deben de realizar dentro del hogar donde realizan sus actividades.
- Este sector se encuentra hoy entre los más frágiles, a pesar de tener normas y leyes que amparan el trabajo que realizan es pesado y desempeñar actividades como lavar, cocinar, planchar, cuidar a enfermos y a niños, en muchas ocasiones, estar al cuidado de las mascotas de sus patronos.

5.2.- RECOMENDACIONES

- Que exista la especificaciones laborales antes de firmar el contrato de trabajo entre empleados y patronos para así poder llegar a un acuerdo mutuo acerca de las actividades que van a desempeñar dentro del hogar.
- Que el Ministerio de Relaciones Laborales realice un censo acerca de las actividades que realizan las servidoras domesticas dentro de su lugar de trabajo y así poder acabar con la explotación laboral a las que son sometidas.

CAPITULO VI.

6.1.- TÍTULO DE LA PROPUESTA

6.1.1.- TEMA:

Reformar el artículo 262 inciso segundo del Código de Trabajo referente a la especificación de contrato de trabajo doméstico.

6.1.2.- JUSTIFICACIÓN

La ignorancia y la falta de educación dentro de las personas que laboran en el sector es lo que crea en la actualidad que el aprovechamiento y el abuso por parte de los patronos se continúe dando en nuestros días; sin embargo ahora se cuenta con instituciones de gobierno que permiten el acercamiento y denuncia de actos de aprovechamiento por parte de los patronos.

Porque las empleadas remuneradas del hogar desconocen de los detalles y los mecanismos que se utilizan para verificar el cumplimiento de los derechos de este sector. En virtud de las normas del trabajo, las trabajadoras domésticas ya ostentan derechos; lo que ahora falta es que se apliquen los principios de trabajo decente a su relación de trabajo especial, y que se definan pautas de orientación claras y completas que les garantice el acceso a unas condiciones de empleo dignas, lo cual trabajo decente como lo es el trabajo doméstico.

Su trabajo es poco valorado y está mal pagado. Ello se debe a que se lo relaciona con el trabajo y la atención sin remunerar de un 'ama de casa'. Al trabajo doméstico raramente se lo considera como un 'trabajo', simplemente es algo que hacen las mujeres o las niñas para "ayudar" en casa de otros.

Y porque es menester concientizar que las trabajadoras del hogar/domésticas cuya gran mayoría son mujeres, trabajan duro para mantener y alimentar a sus familias y, al igual que cualquier otro trabajador; y quieren ganar un sueldo que les permita vivir y estar incluidas en la legislación laboral y en los programas de protección social. Quieren salir de la pobreza.

Al ser realizada esta propuesta se logrará beneficiar a la ciudadanía Babahoyense víctimas del delito de robo seguridad jurídica, al contar con leyes reformadas y penas rigurosas que garanticen la paz y tranquilidad a la ciudadanía, ya que con su aplicabilidad será notable ver la disminución del índice delincencial.

Por ello a las trabajadoras del hogar/domésticas se las define raramente como 'trabajadoras' y generalmente están excluidas de la protección legal del trabajo. Esto deja la puerta abierta a los abusos de sus empleadores.

Y porque, es deber del Estado y de los organismos respectivos mantenerlas informadas, ya que el mayor temor de las empleadas domésticas es el de perder el trabajo, la mayoría de

las trabajadoras domésticas son jefas de hogar con menores a cargo y tienen miedo de perder su fuente de trabajo. Y de esta manera conocerán sus deberes y derechos.

6.1.3.- OBJETIVOS

6.1.3.1.- OBJETIVO GENERAL

Reformar el artículo 262 inciso segundo del Código de Trabajo referente a la especificación de contrato de trabajo doméstico.

6.1.3.2.- OBJETIVO ESPECIFICO

- Terminar con la explotación laboral en contra de las trabajadoras de servicio doméstico.
- Detallar en el contrato de trabajo las funciones que las trabajadoras domésticas deben de realizar en sus lugares de trabajo.
- Mejorar el estilo de vida de las trabajadoras domésticas.

6.2.- METODOLOGÍA

La característica metodológica de esta propuesta es explicativa porque muestra, en forma organizada, clara y precisa, cómo se alcanzarán cada uno de los objetivos específicos propuestos. La metodología refleja la estructura lógica y el rigor científico

del proceso de investigación desde la elección de un enfoque metodológico específico (preguntas con hipótesis fundamentadas correspondientes, diseños de la muestra o experimentales) hasta la forma como se van a analizar, interpretar y presentar los resultados, más la propuesta o posible solución a la problemática planteada

6.3.- FACTIBILIDAD

Al ser realizada esta propuesta se logrará beneficiar a la a un gremio que ha estado olvidado por muchos, como son las empleadas domésticas de la ciudad de Babahoyo, que con la buena aplicabilidad del código de trabajo garantice un mejor estilo de vida, en cuanto a su económica, además una estabilidad laboral la paz y tranquilidad que toda doméstica se merece pro la noble labor que ejecuta.

6.4.- DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta dentro del presente trabajo investigativo es la siguiente, reformar el artículo: Artículo 262 inciso segundo del Código de trabajo. El Artículo que se busca reformar es el que a continuación se detalla:

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.

De acuerdo a la propuesta el Art. 262 inciso segundo del Código trabajo debe contener:

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, **no 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.

6.5.- ACTIVIDADES

- Promover el interés, análisis, reflexión y concienciación para el trabajo doméstico sea dignificado en esta sociedad y en general y que el presente proyecto tenga la respectiva publicación.

- Impulsar y efectuar a que se haga el respectivo seguimiento de las leyes y normativas que rigen el código de trabajo en cuanto a trabajo doméstico se refiere.

- Facilitar un duplicado de este proyecto de investigación a las entidades que vigilan el trabajo doméstico, para que ayude a este gremio. **MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO
PÚBLICO DE LOS RÌOS**

CAPITULO VII.

7.1.- RECURSOS

7.1.1.- RECURSO HUMANO

- **Investigador:**
Daniel Fernando Palma Ramírez.
- **Lector del Proyecto :**
Ms. Santos Baños de Mora.
- **Encuestador:**
Daniel Fernando Palma Ramírez.

7.1.2.- MATERIALES

Los materiales utilizados en este proceso investigativo fueron:

- Diarios del país
- Revista Vistazo
- Hojas de papel bond
- Esferográficos -
Lápices
- Correctores
- Carpetas
- Sobres manila
- Cuadernos
- Libros
- Varios
- Imprevistos
- Movilización
- Computador
(Internet)
- Impresión

7.1.3.- PRESUPUESTO

Los valores erogados en este trabajo investigativo previo a la obtención del título de ABOGADO de los Tribunales de la República del Ecuador son:

Conceptos	Valores
Hojas de papel bond	10.00
Esferográficos, lápices	5.00
Correctores	5.00
Carpetas	5.00
Sobres manila	5.00
Cuadernos	25.00
Libros	100.00
Varios	100.00
Imprevistos	50.00
Movilización	50.00
Computador (Internet)	50.00
Impresión	150.00
TOTAL	\$555.00

El costo del proyecto realizado será de \$575.00 financiado en su totalidad por el investigador.

7.1.4.- CRONOGRAMA

ETAPA O ACTIVIDAD	DURACIÓN				DURACIÓN				DURACIÓN			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Diseño de proyecto	■	■										
2. Revisión de la literatura	■	■										
3. Marco teórico			■	■								
4. Diseño de hipótesis, variables o indicadores					■							
5. Diseño y selección de las muestras						■						
6. Elaboración de instrumentos de recolección de datos						■						
7. Aplicación de instrumentos de recolección de datos						■						
8. Análisis y representación de datos							■	■				
9. Elaboración de resultados							■	■				
10. Elaboración de anexos, gráficos, etc.									■	■		
11. Elaboración del reporte final											■	
12. Presentación y defensa de la propuesta											■	

BIBLIOGRAFÍA

- Código Laboral Ecuatoriano - Ministerio del Trabajo del Ecuador
- Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)
Elizabeth Kuznesof
- *Sandra Lauderdale Graham*. El servicio doméstico en Colombia desde 1890
- Durán Heras, María Ángeles y colaboradores. De puertas adentro. Serie Estudios 12.
- Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) www.ilo.org/sapfl/AboutSAPFL/lang-es/index.htm
- OIT - a los principios y derechos fundamentales en el trabajo www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP
- Román, M. L.; Soto, C. 1996 “Trabajo doméstico de las mujeres”, en Informe sobre los Derechos Humanos
- Todaro, R.; Gálvez, T. 1987 Trabajo doméstico remunerado: Conceptos, hechos, datos (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- Corvalán, G.; Elías, R. 1999 Mujer y empleo en áreas de frontera: Impacto del MERCOSUR (Asunción, Secretaría de la Mujer, Presidencia de la República).
- León T., Magdalena. Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras

ANEXOS

ANEXO N° 1



Empleadas domésticas realizando sus labores habituales



OFICIOS DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS



ANEXO N° 2

ESTADÍSTICAS

Las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) establecen que hasta este año están afiliadas en unas 27 mil empleadas domésticas, lo que sería apenas un 20,4% del total de este sector. Así, más de los tres cuartos de las trabajadoras del hogar no acceden a los beneficios de Ley.



ANEXO N° 3

MODELO CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIO DOMÉSTICO

COMPARECEN: Por una parte el señor **ADALBERTO SEGUNDO BUENO MEJÍA**, que en adelante para el efecto de este contrato será el **EMPLEADOR** y, por otra parte por sus propios y correspondientes derechos la señora **ARIANA MARCELA AVILES DAVILA**, que en adelante para el efecto de este contrato será la **EMPLEADA**. Los comparecientes son legalmente capaces para contratar, obligarse y convienen en suscribirse el presente **CONTRATO DE TRABAJO** al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: POR OBJETO DEL TRABAJO

El empleador contrata los servicios lícitos y personales de la señora **ARIANA MARCELA AVILÉS DÁVILA**, quien se compromete a prestar sus servicios como empleada doméstica.

SEGUNDA: LUGAR Y HORA DE TRABAJO

La empleada prestará sus servicios en la casa del señor **ADALBERTO SEGUNDO BUENO MEJÍA**, ubicada en las calles 27 de Mayo y 5 de Junio N°325, cumpliendo el horario de cuarenta horas laborables semanales de lunes a viernes.

TERCERA: REMUNERACIÓN

La empleada recibirá una remuneración de **USD \$ 240.00** (Doscientos cuarenta dólares americanos con 00/100), incluidos los beneficios de ley.

CUARTA: TIEMPO DE DURACIÓN

El presente contrato tiene el plazo de dos años, al trámite del cual, finalizará la presente relación laboral, finalizando dicho plazo, las partes decidirán mantener la relación laboral indefinida.

QUINTA: OBLIGACIONES DE LA EMPLEADA

La empleada cumplirá sus obligaciones con responsabilidad, esmero y puntualidad esforzándose por desarrollar las tareas encomendadas con eficiencia, sobre todo con honradez. Colaborará con los requerimientos del EMPLEADOR, y en general con todas las actividades que se presenten de acuerdo a sus funciones.

EL EMPLEADOR

CC. 170847521-3

EL TRABAJADOR

CC. 170541645-9

ANEXO N° 4

Cálculo salarial

Todo empleado debe estar asegurado desde el primer día, aunque trabaje una hora diaria. El siguiente es una estimación del cálculo salarial según las horas de trabajo de una doméstica.

Horas	Sueldo	Aporte patronal	Décimo Tercero ⁺ Diciembre	Décimo Cuarto ^{**} Abril, en la Costa
8	240	26,77	240	240
7	210	23,41	210	210
6	180	20,07	180	180
5	150	16,72	150	150
4	120	13,38	120	120
3	90	10,03	90	90
2	60	6,69	60	60
1	30	3,34	30	30

* Calculado sin contar con el pago de horas extras, bonos y jornadas especiales.

** Calculado de manera proporcional.

Nota: El patrono debe pagar a partir del segundo año los fondos de reserva (la décima segunda parte de todo lo ganado en el año por el trabajador). La empleada debe aportar con el 9,35% de su sueldo.

Fuente: Jefatura de Trabajo de la Subsecretaría de Relaciones Laborales.

EL UNIVERSO