



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO”

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE
LICENCIADA EN
JURISPRUDENCIA Y TÍTULO
DE ABOGADA

AUTORA:

Ana María Chicaiza Guamo

DIRECTOR:

Dr. Leandro Rodrigo Peña Merino

LOJA - ECUADOR

2015

AUTORIZACIÓN

Dr. Leandro Rodrigo Peña Merino

Docente de la Carrera de Derecho del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado la presente tesis titulada: **“NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO”** Previa la obtención del grado Licenciada en Jurisprudencia y el Título de Abogada elaborada por la egresada Ana María Chicaiza Guamo la misma que cumple con las exigencias reglamentarias, de forma y fondo; por lo que autorizo su presentación a la autoridad académica correspondiente, para los fines consiguientes.

Loja, junio del 2014.



Dr. Leandro Peña Merino
DIRECTOR

AUTORÍA

Las ideas, versiones, criterios y comentarios vertidos en la presente investigación son de exclusiva autoría y responsabilidad de la autora.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTORA: Ana María Chicaiza Guamo

FIRMA:



CÉDULA: 1103438485

FECHA: Loja, Julio de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Ana María Chicaiza Guamo declaro ser autora de la Tesis titulada: **NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO** como requisito para optar al Grado de **:ABOGADA:** autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de éste trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de ésta autorización, en la ciudad de Loja, a los 15 días del mes de julio del dos mil quince, firma el autor.



FIRMA:
AUTORA: Ana María Chicaiza Guamo
CÉDULA: 1103438485
DIRECCIÓN: Ciudadela Zamora Huayco Río Corrientes 05-12 y Río Napo
CORREO ELECTRÓNICO: anitamariachg@hotmail.com
TELÉFONO: CELULAR: 0979615340

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Leandro Peña Merino Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Mauricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc.,	(Presidente)
Dr. Fransinl Castillo Prado. Mg. Sc.,	(Vocal)
Dr. Mario Sánchez Armijos. Mg, Sc.	(Vocal)

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a través de su Área Jurídica Social y Administrativa, a la Carrera de Derecho que me acogió en sus aulas, a sus autoridades y docentes, quienes me brindaron un poco de sus valiosos conocimientos y experiencias para mi formación académica y profesional. Así mismo al personal administrativo y de manera muy cordial expreso mi reconocimiento y gratitud al Dr. Leandro Peña Merino, docente de la carrera de Derecho y director de tesis, a quien le debo varias horas de paciente dedicación y sabia asesoría, la misma que me permitió concluir con éxito este trabajo investigativo..

A los estudiantes, egresados y profesionales del Derecho, jueces y fiscales de la ciudad de Loja, que desinteresadamente colaboraron y dieron su valioso tiempo para responder a mis inquietudes.

Ana María
AUTORA.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, quiero dedicarlo a todas las personas que han sido parte fundamental en el logro de ser un profesional del Derecho, dedicárselo a Dios sobre todas las cosas, a mis padres, a mi esposo el Dr. Juan Carlos Anguisaca y a mis hijos Anita, Viviana y Juan Carlos.

AUTORA

1. TITULO

“NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO”

2.-RESUMEN

La tesis que a continuación he desarrollado tiene como propósito fundamental plantear una propuesta de solución a la realidad en que vivimos ya que el abuso y la explotación laboral que enfrentan la gran mayoría de las empleadas de hogar que laboran bajo la modalidad de puertas adentro, debe ser un problema social que requiere de una solución urgente.

Con estos antecedentes es preciso recurrir a los medios legales que traten de amparar la integridad de las personas y consecuentemente el Derecho al trabajo que consagra la Constitución, hecho que debe significar una importante evolución en el desarrollo del Estado constitucional contemporáneo, destinado a garantizar la protección y vigencia de los derechos humanos.

De allí también deriva la responsabilidad que tiene el Estado de ofrecer garantías legales que sancionen la explotación laboral que en nuestros tiempos resulta humillante pues la mayoría de las empleadas tienen entre 21 y 30 años de edad, son madres solteras o divorciadas y deben mantener económicamente a sus hijos.

Es por esto que se debe establecer la normativa debidamente sistematizada para que se establezca un marco reglamentario que permita la sanción a estos actos abusivos que gozan de impunidad.

De manera que una forma de evitar el abuso y la explotación laboral que enfrentan las empleadas domésticas que laboran puertas adentro es que los

órganos competentes busquen mecanismos legales que les permita controlar, y sancionar estas injusticias que cometen los empleadores.

Es claro que debe importar más la prevención del abuso y la explotación que su sanción; que el Estado debe establecer medidas que provengan, impidan o al menos dificulten la comisión de estos actos ofensivos, particularmente a través de la vigilancia que debe ejercer el Ministerio de Relaciones Laborales.

ABSTRACT

The thesis that next have developed he/she has as fundamental purpose to outline a solution proposal to the reality in that the abuse and the labor exploitation that face the great majority of those used live since you tame that he/she works inside under the modality of doors, it should be a social problem that requires of some urgent solution.

With these antecedents it is necessary to appeal to the legal means that try to aid the integrity of people and consequently the Right to the work that consecrates the Constitution, fact that should mean an important evolution in the development of the contemporary constitutional State, expert as State dedicated to guarantee the protection and validity of the human rights

Of there also drift the responsibility that has the State of offering legal guarantees that sanction the labor exploitation that is humiliating in our times because most of the employees have between 21 and 30 years of age, they are single or divorced mothers and they should maintain their children economically.

It is for this reason that he/she should settle down the normative one properly regulated so that a regulation mark that allows the sanction to these abusive acts that you/they enjoy impunity settles down.

So that a form of avoiding the abuse and the labor exploitation that the domestic employees that work door inside face is that the competent organs look for legal mechanisms that it allows them to control, and to sanction these abuses that the employers comment.

It is clear that it should care more the prevention of the abuse and the exploitation that their sanction; that the State should establish measures that come, impede or at least hinder the commission of these criminal acts, particularly through the surveillance that should exercise the Ministry of Labor Relationships.

3.- INTRODUCCIÓN

Existen graves signos de abuso laboral doméstico en nuestro país. El interés en la presente problemática se vuelve relevante, cuando en nuestra Constitución actual se ampara y se protege el derecho al trabajo, y no existe normativa que regule y determine las sanciones a aplicarse a aquellos empleadores que incurren en explotar a las empleadas domésticas que laboran puertas adentro en lo que se refiere a su horario de trabajo.

La implementación de políticas de tipo laboral se vuelve muy urgente, necesaria y trascendental para optimizar la protección a un trabajo libre de explotación; es por eso que las instituciones públicas estatales competentes principalmente el Ministerio de Relaciones Laborales; deben sumar esfuerzos para que mediante leyes, se trate de regular esta circunstancia que tanto daño hace a la colectividad.

Es por ello que se hace trascendental el estudio jurídico de esta problemática para tratar de dar protección a la integridad de las personas como tal; cuyos derechos a través de los años se han visto vulnerados.

El informe final de la presente investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

La primera parte denominada cuerpo del informe final que inicia con la revisión de la literatura empieza con la recolección del acopio teórico que

tiene relación con el problema investigado; en un primer plano hemos dado conceptualizaciones claves estableciéndose temas tales como: Trabajo, Trabajo doméstico, Características del trabajo doméstico, Modalidades del trabajo doméstico puertas adentro, puertas afuera, ventajas, desventajas, Contratos de trabajo a prueba y de temporada.

Luego doctrinariamente enfocó referente al trabajo doméstico en Ecuador, relación del trabajo doméstico con el género femenino, a determinar los factores que conllevan a que las niñas y adolescentes trabajen en el servicio doméstico puertas adentro, causas, efectos y responsabilidad generada.

Ya dentro de lo jurídico es preciso centrarse en conocer como se concibe el Derecho al trabajo en nuestra Constitución; El trabajo doméstico en el Código del Trabajo, Los órganos encargados de controlar y sancionar la explotación laboral que enfrentan las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro, así como también enfocó el tema del análisis de la carencia de una disposición legal que evite esta explotación laboral, y finalmente el servicio doméstico en el Derecho comparado con las legislaciones de España, Colombia y Perú

Se describen los materiales, métodos, procedimientos y técnicas utilizados en el desarrollo de la presente investigación.

En cuanto a los resultados obtenidos en la investigación de campo se muestran las deducciones alcanzadas de las encuestas aplicadas a treinta

abogados en libre ejercicio; así mismo se presenta el análisis de los resultados de las entrevistas que realicéa abogados en libre ejercicio con lo cual se pudo verificar los objetivos y contrastar la hipótesis y subhipótesis planteadas que al respecto contemplan el hecho de que se establezca una jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran puertas adentro y evitar de esta manera que se explote y abuse de este sector.

En la síntesis del informe final se enfocan las conclusiones, recomendaciones y la fundamentación jurídica para la propuesta de reforma legal.

En lo que tiene que ver con los límites legales que la ley permite, siento mucha satisfacción de poder aportar con material bibliográfico que aspiro sirva como medio de consulta para muchos estudiantes y de manera general para todos quienes sienten curiosidad por conocer un poco más del servicio doméstico puertas adentro.

Como estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, me permito plantear este tema de tesis que me facultará ostentar mi título de Abogada, pues debo indicar que contiene un amplio análisis de cómo viven y enfrentan a diario el abuso y la explotación laboral las empleadas domésticas que laboran puertas adentro, logrando determinar indispensable la aplicación de una normativa legal que precise su situación

laboral en lo que al horario se refiere y que se sancione toda injusticia cometida.

4. REVISION DE LA LITERATURA

4.1.- DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

La Constitución de nuestro país, resalta fehacientemente en algunos de sus artículos el derecho al trabajo, mismo que se encuentra establecido en la sección octava, referente al Trabajo y Seguridad Social, consagrando esencialmente el hecho de que el trabajo es un deber social y un derecho económico, garantizando a todas las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, a llevar una vida decorosa, a percibir una remuneración justa y al hecho de que puedan desempeñar un trabajo saludable y que tengan la libertad de escoger y aceptar el trabajo que desean.

De manera que se establecen una serie de estipulaciones que van encaminadas a proteger a sus habitantes desde todas las dimensiones y consecuentemente ofrecerles un espacio de vida tranquilo, de justicia y equidad en todas las instancias y en todo momento, pero lamentablemente a pesar de que las leyes han cambiado es evidente el abuso y la explotación que siguen padeciendo las servidoras domésticas en especial aquellas que laboran bajo la modalidad de puertas adentro, pues los bajos sueldos y el abuso laboral son situaciones que se dan con frecuencia en nuestro país.

Es por ello que ante este enfoque de explotación y abuso que padece este sector laboral es necesario que se establezcan medidas legales que permitan a las autoridades competentes exigir el cumplimiento de las leyes en donde se respete y garantice el derecho de las servidoras domésticas

que laboran puertas adentro a contar con un horario establecido, y con una remuneración digna como lo establece el Código del Trabajo, ya que el abuso y la explotación de ciertos empleadores se afianza más por el hecho de que se sienten con poder sobre la vida y el trabajo de sus empleadas domésticas, a quienes obligan a laborar más de las horas legales establecidas.

4.2.- MARCO CONCEPTUAL

4.2.1. Qué es Trabajo

Cuando se habla de trabajo, hacemos referencia al conjunto de actividades realizadas por la persona, al esfuerzo (físico o mental), cuyo objetivo principal es alcanzar una meta, contribuir con la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

El trabajo es una posibilidad que tienen los hombres y las mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida. Además permite a la persona desarrollar sus habilidades, y con el tiempo mejorarlas, convirtiéndolos en un ser social que aprende a convivir con otras personas y con sus diferencias.

4.2.2. Trabajo doméstico.

El trabajo doméstico es la actividad 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.

La palabra doméstico se conceptualiza como aquello que es "**Propio, o relativo al hogar casa**"¹. Es decir que el término doméstico se refiere a todo aquello que hace relación con el hogar o la casa. Si unimos esta

¹DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCÉANO, Tomo III, Editorial Océano S.A., Madrid-España, 2009, pág. 321.

definición con la de trabajo, podemos mencionar que trabajo doméstico, es la actividad que el trabajador realiza dentro del hogar.

Helisa Hernández, señala: ***“Trabajo doméstico es el desarrollo de actividades propias del hogar como son: aseo, limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del empleador.***

Solo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios que se entiende que solo se puede prestar a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar, la casa de habitación, y solo las personas naturales pueden tener hogar y casa de habitación”²

Así mismo Guillermo Cabanellas, manifiesta: ***“Doméstico procede del latín: domus, casa, y servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que lo ocupa”***³.

En los trabajos domésticos estamos ante trabajos que son física y síquicamente agotadores, sobre todo cuando se trata del cuidado de personas ancianas y/o enfermas, es por lo tanto, un trabajo agotador.

² HERNANDEZ HELISA, Contrato de Trabajo con Trabajadores del Servicio Doméstico, Editorial Ecentrum, Lima-Perú, 2009, pág. 43.

³ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2991, pág. 394

4.2.3. Características del trabajo doméstico.

A diferencia de otras clases de trabajo, en la realización del trabajo doméstico se impone una íntima y continuada convivencia del empleador y el empleado porque el trabajo está limitado al espacio del hogar familiar, especialmente cuando el servicio supone que se cumpla dentro de una jornada sin retiro, es decir, cuando la empleada pernocta en el hogar del empleador. Esta característica de convivencia a la par del vínculo laboral es el argumento utilizado para justificar la distinción normativa en el trabajo doméstico.

El mismo Guillermo Cabanellas, señala algunas características que distinguen al trabajo doméstico, cuando escribe: ***“Caracteres: Los principales son estos: a) la convivencia; b) la continuidad, carente de horario, ya que desde la mañana a la noche suele estar el doméstico a las ordenes del dueño de casa, con pequeños intervalos y ciertas salidas; e) predominio de la prestación femenina, y dentro de ella de las solteras y jóvenes; d) donde existen razas, desempeño por la menos apreciada como los negros en Estados Unidos, y los indígenas en la colonia; e) mayor rigor en la subordinación del trabajador, sobre todo a medida que la diferencia social sea más grande; f) variación e indeterminación de tareas sobre todo en los domésticos que se toman***

para todo servicio, a diferencia de los especializados(un portero/a calificados, un chofer particular)⁴

Las características que señala el autor argentino, son las que se verifican en el desarrollo del trabajo doméstico, pues en casi todos los casos se produce una convivencia entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores, la gran mayoría de ellos prefieren que sus empleadas permanezcan dentro de la casa.

Así mismo dentro de esta cita, se establece que el trabajo doméstico carece de horario, ya que en realidad las trabajadoras domésticas no se sujetan a un horario habitual, pues la gran mayoría de ellas realizan actividades desde muy temprano, hasta muy tarde, debiendo estar a órdenes del dueño de casa.

Una característica muy particular del trabajo doméstico puertas adentro es que predomina la prestación de fuerza laboral femenina, en donde se exige fundamentalmente la participación de mujeres solteras y jóvenes, esta es una situación excluyente, que se evidencia incluso en nuestro país, donde si una mujer tiene un hijo o más no es contratada, lo mismo padecen las mujeres que son de edad avanzada.

Dentro de este acápite se debe citar y comentar el concepto de trabajador doméstico, para ello he considerado conveniente acudir al siguiente criterio doctrinario: ***Trabajador del servicio doméstico es aquella persona***

⁴ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2991, pág. 394

natural que, a cambio de una remuneración, realiza una labor personal en un hogar o casa de familia, de manera habitual, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado y planchado, cuidado de niños y demás tareas propias del hogar. Esto se encuentra bajo continuada subordinación o dependencia de una o varias personas naturales. Puede residir o no en el lugar de trabajo: quienes residen en el lugar o sitio de trabajo se denominan “internos”. Los demás, que laboran solo unos días de la semana y reciben salario por cada jornada, pero no residen en el lugar de trabajo, se denominan “por días””⁵

Hay que resaltar que la labor de servicio doméstico es un trabajo que realiza de manera personal, descartándose la posibilidad de que se puede realizar por tercera persona.

4.2.4.- Modalidades de trabajo doméstico.

4.2.4.1. Puertas adentro

En el caso del trabajo doméstico puertas adentro, al mismo tiempo que ha ido en disminución como alternativa de empleo para mujeres nacionales, se ha transformado en un nicho laboral de trabajadoras inmigrantes.

“Sin embargo, modalidades como el trabajo puertas adentro, aunque no existe una estadística, se han ido reduciendo. Los patronos están optando por contratar por horas o por actividades durante pocos días a la semana. Lo ideal es que todas las personas laboren las ocho horas

⁵ ESPINOZA, Norma., El Contrato de Trabajo Domestico, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 31.

diarias o, en tal caso, que desempeñen actividades bajo la jornada parcial. Además, es necesario que se generen más estadísticas sobre el tema. Hace falta información sobre este tipo de trabajo para que las autoridades generen políticas públicas”.⁶

Al respecto hay que tener en cuenta que generalmente las personas que realizan el trabajo de servicio doméstico son personas con poca formación académica, y por ende con escasas oportunidades de trabajo, pero la necesidad de poder llevar el pan diario a sus hogares y el deseo de subsistir, les ha permitido soportar en muchos de los casos la vulneración de sus derechos como tales.

Sin embargo hoy en día la legislación ecuatoriana a tomado un nuevo rumbo, en busca de una igualdad de sus derechos. Pese a las labores de organizaciones civiles que defienden sus derechos humanos, sus condiciones de trabajo las mantienen como uno de los sectores más vulnerables, ya que en algunos de los casos nuestra legislación carece de un marco legal que garantice su derecho a una jornada laboral que le permita la plena convivencia familiar.

La modalidad puertas adentro es la que inicialmente presenta mayor atractivo para las mujeres, ya que implica trabajar y vivir en la misma casa. Para las mujeres que están solas esta opción se muestra como tentadora. Presenta claros beneficios, ya que no se incurren en gastos de comida,

⁶http://www.elcomercio.com/negocios/empleada-domestica-adentro-desinteresa-patrono-empleado-empleo_0_745125580.html

arriendo o movilización, permitiendo así un mayor ahorro. Sin duda que el servicio doméstico puertas adentro, permite optimizar el objetivo de reunir dinero y enviarlo a sus familias en su ciudad de origen. No obstante, también presenta inconvenientes, como son las largas horas de trabajo; por decir, hora de entrada son las siete de la mañana y a veces son las once de la noche y todavía siguen realizando labores en la casa.

Todas las mujeres reclaman sobre esta situación, ya que existe en muchos casos una apropiación completa por parte del empleador, no sólo del trabajo de la mujer sino también de su tiempo. Además por ser la casa el espacio privado por excelencia, manejarlo como un sitio de trabajo y aplicarles las mismas leyes laborales que a los otros trabajos resulta difícil para algunos empleadores. La línea que divide el espacio privado del público en este ámbito es muy delgada. Por lo mismo se presta para abusos de diversa índole. Las relaciones que se generan entre empleadores y empleadas adquieren en algunos casos formas similares al servilismo.

La mayoría de las mujeres que trabajan en esta modalidad, expresan que el encierro afecta de alguna manera su salud mental, acrecentando el stress y la angustia y a medida que pasa el tiempo estos síntomas producen estragos en la salud física de las mujeres así como también insomnio, dolor del cuerpo, cansancio permanente, etc, todas estas molestias son las que ellas padecen.

4.2.4.2. Puertas afuera

El trabajo doméstico puertas afuera es aquel que se desarrolla en un horario de trabajo, dentro del cual la trabajadora doméstica realiza todas las tareas propias del hogar satisfaciendo de esta manera las necesidades de la familia.

Al cumplir la jornada laboral las mujeres se retiran del lugar del trabajo, se dirigen a sus casas y se desconectan totalmente de sus responsabilidades laborales; sin duda esto es lo que más valoran las mujeres que trabajan en esta modalidad.

En consecuencia es considerada como una modalidad que ofrece pocas posibilidades de ahorro por cuanto estas trabajadoras tienen que incurrir en gastos; como pagar un arriendo, comida y movilización, disminuyendo considerablemente sus ingresos.

La posibilidad de disponer de un horario establecido de trabajo es indispensable para este sector, pues el disponer de su tiempo libre les permite desempeñarse en otras actividades ajenas a su trabajo.

4.2.5. Ventajas

Las múltiples ventajas que ofrece el trabajo doméstico puertas afuera es evidente, y así lo consideran en su gran mayoría las empleadas domésticas que laboran bajo esta modalidad, pues luego de que han experimentado ambas modalidades, en su gran mayoría han optado por escoger el trabajar puertas afuera, ya que resulta más saludable.

Una de las ventajas importantes en esta modalidad del servicio doméstico puertas afuera; es la estipulación de una jornada laboral con horarios establecidos y la otra es la posibilidad de separar el trabajo de la vida privada.

El trabajo puertas afuera les brinda la posibilidad de tener “una vida” como ellas mismas lo expresan, en contraposición a lo que sucede cuando se trabaja puertas adentro. En definitiva, ven en el trabajo puertas afuera la posibilidad de llevar una vida normal. El concepto de normalidad para ellas se resume simplemente en tener la capacidad de poder realizar las mismas cosas que otros trabajadores realizan en su tiempo libre, alejadas del aislamiento físico y social que significa el trabajo puertas adentro.

4.2.6. Desventajas

Después de haberme referido al trabajo doméstico en sus dos modalidades como son puertas adentro y puertas afuera es menester establecer que el trabajo doméstico puertas adentro refleja más desventajas para las empleadas domésticas, quienes han sido objeto de muchos abusos.

En ocasiones la carga de trabajo, de las empleadas domésticas que laboran puertas adentro, lleva a la mujer a tener una vida casi sin tiempo libre para estudiar, y la alternativa para que ellas tengan acceso a la educación o puedan ejercer su derecho a desarrollarse profesionalmente en el ámbito que deseen, convirtiéndose de esta manera esta modalidad de trabajo en una cárcel donde el abuso y la explotación son consignas que reciben de

empleadores que creen que tienen derecho a esclavizarlas por el simple hecho de que son sus empleadas domésticas.

Otra desventaja que afrontan las mujeres es que son abusadas laboralmente por sus empleadores, y en algunos casos también han sido víctimas de abusos psicológico y sexual, hecho que genera angustia y desesperación pues la confusión, el miedo y la necesidad se tornan como fuente de aprovechamiento por parte de aquellos empleadores que abusan de su poder de jefes explotadores, que creen que son dueños de la vida privada de sus empleadas domésticas.

Por años el trabajo doméstico ha sido catalogado como un sector poco productivo, permaneciendo rezagado ante los ojos de la sociedad, pero la lucha constante de este sector laboral que es desarrollado en su gran mayoría por mujeres ha logrado significativos logros, a nivel latinoamericano, nacional, y local.

La práctica habitual es que los empleadores paguen a sus trabajadores domésticos un salario fijo semanal o mensual, independientemente del número de horas efectivamente trabajadas. Debido a que no hay límites para las horas diarias, la noción de sobre tiempo no existe.

Reconocer la labor de las trabajadoras domésticas y darles el lugar que se merecen ha sido una medalla a su esfuerzo y dedicación, puesto que la tarea que realizan va en beneficio de la familia, que es el núcleo de la sociedad, de manera que debemos respetar y valorar a este sector productivo, ofreciéndoles todas las garantías, de respeto a sus derechos.

4.2.7. Contratos de trabajo a prueba

El Código del Trabajo en el artículo 15 establece: ***“En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.***

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores”⁷

Todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, el cual tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo.

4.2.8. Contratos de trabajo de temporada

El Código de Trabajo dispone en su artículo 11 que una de las modalidades de trabajo será “Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional”. En el mismo cuerpo legal, en el párrafo cuarto del artículo 17, se define propiamente al contrato de trabajo por temporada indicando que es ***“aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren”⁸***. En esta clase de contrato el empleador y el

⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.9

⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.11

trabajador acuerdan por escrito que la actividad del trabajador se prestará en épocas del año predeterminadas, es un contrato que perdura en el tiempo, pero solo en determinados períodos a causa de la naturaleza de la actividad que se presta.

4.3.- MARCO DOCTRINARIO

4.3.1. El Trabajo Doméstico en el Ecuador.

De acuerdo con la información que aparece publicada en el Diario Correo, de fecha 10 de enero del 2010, ***“136 mil personas en nuestro país trabajan en el servicio doméstico; 27 mil constan como afiliados al IESS, y el 79.6 de esta población no acceden a los beneficios que les otorgan, las leyes”***⁹

Analizando la cita transcrita se establece que el 1.04% del total de la población ecuatoriana son personas que trabajan en el servicio doméstico. Preocupa de sobremanera el hecho de que los empleadores incumplen la obligación que tiene de asegurar a sus empleados domésticos, negándoles el derecho de acceder a los beneficios que les otorgan las normas legales.

Las trabajadoras que realizan el servicio doméstico en nuestro país provienen por lo general de estratos sociales económicamente deficientes lo que les obliga a emplearse en los hogares; un porcentaje considerable de personas que realizan trabajo doméstico, especialmente mujeres, han sufrido algún tipo de maltrato o discriminación por parte de quienes las

⁹ <http://www.diariocorreo.com.ec/archivo/2010/01/10/%EF%BB%BFempleo.domestico-mejora-salarial-provoca-despidos>.

contratan, situación que lamentablemente es evidente en aquellas empleadas domésticas provenientes de la provincia, que por su situación de inmigrantes han sido víctimas de abuso y explotación. La pobreza rural, la discriminación por razones de género en el mercado de trabajo y las limitadas oportunidades de empleo que en general padecen las comunidades rurales y los países de origen provocan un flujo constante de personas dispuestas a trabajar en el sector.

A eso se suma el incumplimiento por parte de los empleadores de las garantías legales y constitucionales de las trabajadoras, como por ejemplo irrespeto al horario de trabajo y demás garantías que no están determinadas específicamente en el Código del Trabajo.

En definitiva considero que es urgente atender la situación de las trabajadoras domésticas estableciendo un marco jurídico eficiente que sancione de forma proporcional, el perjuicio causado a estas trabajadoras, por el irrespeto y la vulneración de sus derechos.

El Ministerio de Relaciones Laborales debería ampliar sus acciones hacia este sector para velar que se respeten los derechos de las trabajadoras del hogar, si bien son muchos los logros y derechos conseguidos en los últimos tiempos, no es menos cierto que todavía falta mucho por hacer. Terminar con la explotación y el abuso a este sector trabajador cuya fuerza laboral es desempeñada por mujeres se constituye en una prioridad social, pues la labor de éstas trabajadoras domésticas va en beneficio no solo de las familias, sino también de las personas, de la sociedad y del país en general.

4.3.2. Relación del trabajo doméstico con el género femenino.

El trabajo doméstico ha sido asignado a la mujer como su papel fundamental y es por ello que a la mujer se la define principalmente como ama de casa, madre o esposa.

El servicio doméstico ostenta el porcentaje más alto. Sin duda, la explotación y el abuso que sufre buena parte del personal del serviciodoméstico tienen su origen en la falta de reconocimiento de esta actividad como un trabajo, el carácter privado e inaccesible del lugar de trabajo y la índole informal de la relación laboral. En el caso del personal femenino del servicio doméstico, las raíces de la discriminación por razón de sexo.

La tendencia a infravalorar el trabajo realizado por las mujeres se acentúa en el caso del servicio doméstico pues lo sitúa en una categoría social baja, y por el mito de que no se requiere ninguna formación ni calificación especial para realizarlo; la falta de reconocimiento y de protección social que caracteriza al trabajo en el servicio doméstico es uno de los principales obstáculos para erradicar el abuso.

A medida que crece el número de mujeres que van incorporándose al mercado de trabajo, las tareas relacionadas con la función reproductiva van delegándose en el personal del servicio doméstico, de cuyos cuidados depende el bienestar de generaciones enteras. Puesto que el trabajo doméstico permite a otras mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares equilibrar el trabajo y la vida familiar, esta actividad desempeña un papel fundamental en el funcionamiento fluido de la economía.

El trabajo doméstico es clave para el funcionamiento de la sociedad, ya que resuelve todo lo relativo a la reproducción de la fuerza de trabajo: alimentación, higiene, cuidado de los niños y ancianos, atención de la salud del grupo familiar.

Quizás esto se debe a que estamos acostumbrados al hecho de que cuando queremos contratar los servicios de una empleada doméstica, siempre nos referimos a una persona de sexo femenino, los empleadores reconocen sin problemas las condiciones propias de la mano de obra femenina, sin por ello traducir esas cualidades en calificaciones profesionales, a diferencia de lo que pasa con la mano de obra masculino.

4.3.3. Factores que conlleven a que las niñas y adolescentes trabajen en el sector doméstico puertas adentro.

“Este trabajo es considerado a menudo como asunto menor frente a otros trabajos infantiles con más “riesgo”, sin embargo ha empezado a dimensionarse en su magnitud real. En parte, porque el número de menores involucrados en el TID es amplio y alarmante por la condición de las negativas condiciones en que se desarrolla perjudicando la salud y la seguridad del sector infantil involucrado. Es importante diferenciarlo de las tareas domésticas que los menores hacen en su propio hogar. Con el TID se está hablando de trabajo domestico para terceros.”¹⁰

¹⁰ REGIMENES JURIDICOS SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN ECUADOR, COLOMBIA, PERU Y VENEZUELA. Ivonne Macassi León

Miles de niñas, niños y adolescentes se dedican al trabajo doméstico en hogares de terceros, en todo el mundo. Este trabajo es considerado una de las formas de explotación más generalizada, pero a la vez, menos conocida y atendida. El trabajo infantil doméstico está directamente relacionado con la pobreza y los factores demográficos que obligan a las familias de las zonas rurales o de las urbano marginales, a migrar o a enviar a sus hijos, principalmente las niñas, a otras regiones, en busca de mejores opciones económicas y educativas.

“La ausencia de datos estadísticos confiables hace difícil conocer su verdadera magnitud, las características de los menores que trabajan en TID y las edades en que se inician es esas prácticas. Hay subestimación en la información que existe por no ser declarado por los patrones o quedar subsumido en otras categorías, como trabajo familiar no remunerado, ayudante familiar sin remuneración o trabajador por cuenta propia. Los estudios de casos evidencian que es una actividad marcadamente femenina....”¹¹.

No se conoce de manera precisa cuantos niños, niñas y adolescentes trabajan en esta actividad porque, por definición, es una actividad “oculta”, pero ciertamente muy difundida, especialmente, para las niñas, las cuales conforman una de las poblaciones más difíciles de proteger, ya que hacen el trabajo en casas de particulares y su labor no se considera trabajo, sino una extensión de las obligaciones que tienen en sus hogares.

¹¹ REGIMENES JURIDICOS SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN ECUADOR, COLOMBIA, PERU Y VENEZUELA. Ivonne Macassi León

“Es en síntesis un trabajo violatorio e los derechos a la educación, la salud, el uso creativo del tiempo libre y el desarrollo personal de los niños y niñas. Es violatorio de las convenciones y convenios de Naciones Unidas y de la OIT. Esto se refleja en medidas de protección adoptadas, tales como la edad mínima para admisión en el empleo, la jornada máxima de trabajo, regulaciones sobre vacaciones y seguridad social, y prohibición de trabajos peligrosos. Sin embargo es marcadamente insuficiente la supervisión en el cumplimiento de las normas y se registra ausencia de protección contra la violencia física, psicológica y sexual”

En muchas ocasiones, este trabajo se desarrolla en condiciones de explotación, en horarios prolongados, sin ningún salario o con una remuneración insignificante, en la privacidad de los hogares y en casi total dependencia de los empleadores. Estas condiciones atrapan a niños y niñas en un destructivo círculo de tareas extenuantes que, la mayoría de las veces, no les permite ni la educación ni la recreación. Frecuentemente abusados o abusadas y sujetos a rígidas normas disciplinarias por parte de sus empleadores, estos niños y niñas ni siquiera son considerados trabajadores. Bajo una relación de supuesta ayuda o colaboración, o de delegación de responsabilidad de su familia de origen a otra familia, se oculta la relación laboral y se justifica el abuso.

- **Causas**

A pesar de que las causas del trabajo infantil doméstico son diversas, hay una relación directa con la pobreza, lo que lleva a legitimar la incorporación de las niñas, a muy corta edad, en el trabajo doméstico en hogares de terceros, en condiciones desventajosas y muchas veces indignas. También, juegan un papel importante los factores culturales, la discriminación contra las mujeres y la falta de alternativas educativas. Sin embargo, por el carácter oculto en el que se realiza esta actividad, es difícil cuantificar en números esta problemática.

Las condiciones de pobreza, las inequidades de género y la fragilidad institucional producen muchas formas de exclusión social en la región, siendo una de ellas el trabajo infantil doméstico. De hecho, estudios realizados en diferentes partes del mundo revelan que hay más niñas menores de 16 años empleadas en el servicio doméstico que en cualquier otra forma de trabajo infantil o juvenil.

Este tipo de trabajo, como el resto del trabajo infantil y adolescente, no tiene una única causa. Es un fenómeno multicausal en el que interactúan una serie de factores económicos, sociales, culturales, familiares e institucionales. A continuación se discuten algunos de estos factores que impulsan a niñas y adolescentes hacia el trabajo doméstico en hogares de terceros.

a) La pobreza y la exclusión social

“En general, la mayoría de estudios realizados mundialmente coinciden en que la pobreza es uno de los principales determinantes del trabajo infantil. Incluso, se ha demostrado que la incidencia del trabajo infantil

disminuye en la medida en que se incrementa el ingreso per capita de un país.⁶ Sin embargo, la pobreza es un fenómeno complejo que no necesariamente debe ser tratado como auto explicativo, causal o independiente. Es decir, la pobreza es, más bien, el resultado de la desigualdad social y económica; es la cara visible y medible de la injusticia social y de la distribución inequitativa de los recursos de la sociedad.¹²

La pobreza es una de la principales causas por las que las personas entre ellos los niños, tienen que dejar de estudiar y desde muy tempranas edades trabajar, sin duda alguna se han establecido una serie de políticas gubernamentales para erradicar el trabajo infantil, pero, como terminar con éste cuando no se sabe a ciencia cierta cuántos de estos niños trabajan como empleados domésticos, esto quizás como consecuencia de la falta de protección y seguridad a los menores.

“Desde la anterior perspectiva, la pobreza incluye una serie de elementos de exclusión social relacionados con los bajos ingresos familiares, las deudas, la migración, el limitado acceso a los mercados de trabajo, a la propiedad, al crédito, a los servicios ya los recursos productivos, así como con la inequitativa distribución de cargas y beneficios sociales. En resumen, la pobreza tiene que ver con la

¹²http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/buenas_practicas_final.pdf

negación de derechos, en particular del derecho al bienestar, la justicia y la seguridad social”¹³

Es indispensable que para frenar y terminar con el trabajo infantil doméstico las autoridades establezcan los mecanismos necesarios de control y vigilancia a fin de erradicar este trabajo infantil y garantizar el derecho de los niños a la educación, a la libertad, a jugar, a disfrutar de su niñez.

b) La discriminación de género

“Si bien el trabajo infantil tiene una relación estrecha con la pobreza y la exclusión social, el hecho de que una altísima proporción de este tipo de trabajo sea doméstico, solo puede ser explicado por el factor de género. Es decir, es la histórica discriminación por género la que permite y fomenta el trabajo doméstico de las niñas”¹⁴.

En este contexto se recalca el hecho de que las mujeres a pesar de la lucha por defender sus derechos siguen padeciendo discriminación, abuso y explotación laboral, esto se evidencia marcadamente en el sector doméstico donde muchas de ellas enfrentan estas injusticias.

“Se asume fácilmente que cualquier niña o adolescente sabe ejecutar este trabajo y que no se necesita una formación previa, no hay que invertir en educación o capacitación. Esto es una extensión de la concepción de que las mujeres por naturaleza “saben” (o deberían saber) hacer las tareas que son “propias del sexo femenino”. No ocurre

¹³http://white.oit.org.pe/ipecc/documentos/buenas_practicas_final.pdf

¹⁴http://white.oit.org.pe/ipecc/documentos/buenas_practicas_final.pdf

lo mismo con los hombres ya que se asume que no saben hacer este tipo de tareas, dado que no forman parte de la naturaleza o la esencia masculina. Por tanto, a ellos, salvo raras excepciones, no se les socializa para que realicen estas labores y ni siquiera para que aprendan a valorarlas. Así, para los hombres y para la sociedad en general el trabajo doméstico no posee un verdadero valor humano”¹⁵.

La familia como eje social y fundamental debe propender a eliminar la discriminación entre sus miembros, puesto que desde el hogar se evidencia en las tareas del hogar que las mujeres son quienes deben ejecutarlas, mientras que se consideran que los hombres por el mismo hecho de ser hombres no deben realizar dichas actividades, evidenciándose claramente el machismo y la discriminación hacia el género femenino.

- **Efectos**

El duro trabajo que realizan niñas y adolescentes en los escenarios domésticos es un reflejo y una anticipación de su status social como ciudadanas de segunda clase.

Hay también una relación significativa entre la socialización de las niñas, la discriminación de género y la incorporación temprana al empleo doméstico. El trabajo doméstico, impuesto como un destino inevitable, refleja la idea de que las niñas nacen solo para ser madres y esposas, criterio retrogrado que lo único que refleja es que todavía en los actuales tiempos el machismo impera en las mentes de ciertas personas.

¹⁵http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/buenas_practicas_final.pdf

Este trabajo es entendido por sus familias, por los empleadores, y por ellas mismas como la actividad “natural” de las mujeres. Poco reconocidas como ciudadanas con derechos, muy frecuentemente las mujeres, desde niñas, son tratadas como objetos, como un cuerpo para ser usado por otros, ya sea como servidoras domésticas, cuidadoras, o como objetos sexuales. El solo hecho de haber nacido como hembras de la especie confina a las niñas a las formas más dañinas y serviles de trabajo, siempre al servicio de los otros, siempre para ser usadas, siempre postergadas.

4.3.4. Responsabilidad Generada.

Es importante destacar que, a pesar de que niños y niñas participan en esta forma de trabajo, la misma tiene características género-específicas. El trabajo infantil, tanto de varones como mujeres, tiene consecuencias lamentables a veces irreparables que dañan su desarrollo saludable, niegan su acceso a los que éstos realizan como los derechos de la niñez, y tienen consecuencias nefastas en el presente y el futuro. Como resultado de estos efectos negativos y violatorios de derechos fundamentales, se ha producido una tendencia problemática que fusiona el trabajo de niñas y niños en una misma categoría, donde se utiliza a los niños y el trabajo.

En nuestro medio es muy común ver como existen gran cantidad de mujeres de todas las edades esperando una propuesta de trabajo, muchas de ellas viéndose obligadas a aceptar sueldos muy por debajo del salario mínimo establecido, pues para muchas de estas mujeres los beneficios que el Gobierno Ecuatoriano ha establecido para esta clase les ha perjudicado de

tal manera que les es muy difícil encontrar trabajo. Al respecto considero que los grandes cambios que se han establecido marcan un precedente en la historia laboral de las trabajadoras domésticas, pues son muchos los beneficios que se les han establecido, el problema es que para muchas personas se niegan a cumplir las disposiciones legales establecidas.

De quien es la culpa de que este grupo femenino, este desempleado, al respecto se han vertido diferentes criterios. Para los empleadores el gobierno tiene la culpa, pues el hecho de que se haya establecido una serie de derechos para este sector que por años sufrió una explotación marcada, ha provocado que ellos se vean en la gran mayoría de los casos a prescindir de sus servicios, y en otro a contratar sus servicios únicamente por horas, pues de esta manera no están obligados a pagarles todos los beneficios que este sector se merece.

No obstante sector de las trabajadoras domésticas, también está dividido, pues por un lado le echan la culpa al gobierno de su situación, pues piensan que antes estaban bien, tenían un trabajo y por lo menos podían mantener a sus hijos. Por otro lado consideran un gran acierto el que el gobierno se haya ocupado de este sector pues es hora de que se les haya establecido un sueldo digno que les permita en alguna medida compensar el duro trabajo que realizan con el sueldo que perciben.

Este es un problema que de alguna u otra manera nos afecta a todos, pues el sector doméstico está muy ligado a nuestras necesidades y hogares; de

manera que todos somos responsables de brindar un trato digno a este sector social, que contribuye en parte al adelanto del país.

4.4- MARCO JURÍDICO

4.4.1. Derecho al Trabajo en nuestra Constitución.

En la nueva Constitución, el reconocimiento de las actividades domésticas y de cuidado humano como actividades productivas es sin duda un paso importante para la conquista de la igualdad para las mujeres. Parte de este reconocimiento es el mandato de la cobertura del seguro social para las mujeres amas de casa, jefas de familia y trabajadoras que no tienen relación de dependencia. Esto significa, que el seguro social para las mujeres no es un regalo, es el resultado de su lucha y movilización permanente.

Trabajo y seguridad social

En el artículo 33 de la Constitución de la República se establece: ***“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”***¹⁶.

Esta norma deja en claro que el trabajo constituye un derecho de carácter económico, esta apreciación se justifica en el mismo texto constitucional, donde se señala que el trabajo es fuente de realización personal y base de

¹⁶ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.-Quito-Ecuador, 2008, Pág.17

la economía nacional, esto ratifica el hecho de que el trabajo es esencial en la vida de las personas, pues les permite desarrollar su actividad productiva.

Además se establece que el Estado ecuatoriano garantiza a los trabajadores el respeto pleno a su dignidad, así como a llevar una vida decorosa, lo cual se hace efectivo a través del pago de remuneraciones justas, y el desempeño de la actividad laboral en ambientes saludables.

En el artículo 34 de la misma ley dice: ***“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.***

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”¹⁷

Generar un ingreso para asegurar el sustento de sí mismos y sus familias es la principal preocupación y motivación de los trabajadores al ofrecer sus servicios. Esto promueve la justicia social y mejora el reconocimiento de los trabajadores domésticos como parte de la fuerza laboral.

¹⁷ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.-Quito-Ecuador, 2008, Pág.18

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. Por primera vez, el trabajodoméstico no remunerado, que es realizado casi siempre por mujeres, es reconocido comotal. Además, la protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a quienes realicen este tipo de trabajo.

“Las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) establecen que hasta este año están afiliadas 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.”¹⁸

La característica esencial del trabajo doméstico es que tiene lugar en el espacio privado del hogar, que no es la casa del propio niño sino la de otras personas o empleadores. El grado de invisibilidad que ello conlleva a pesar de la amplia extensión de la práctica no se debe a que sea socialmente invisible, sino a que tiene lugar en el ámbito privado de los hogares ajenos. Como resultado, es muy difícil sacarlo a la luz pública y lograr introducirlo en la agenda y en el debate gubernamental.

En síntesis, la nueva Constitución presenta avances indudables en los derechos laborales de los trabajadores en general. Al respecto, se establecen algunos de los principios respecto al trabajo:

1.- Todas las personas son iguales ante la ley sin discriminación alguna.

¹⁸<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/empleadas-domesticas-contratadas-por-horas-362465.html>

2.- El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal en base de la economía. El Estado garantizará una vida decorosa y remuneraciones justas.

3.- El derecho a la seguridad social, universal, irrenunciable, **incluido el trabajodoméstico** y el trabajo autónomo.

4.- Derecho al trabajo remunerado de acuerdo a sus capacidades y limitaciones y a la jubilación universal.

5.- Derecho a la libertad de contratación.

6.- El derecho a la libertad de trabajo. No será obligado el trabajo gratuito y forzoso.

7.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario.

8.- Al trabajo de igual valor igual remuneración

9.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores, en un ambiente sano que garantice su seguridad.

10.- Diálogo social para establecer acuerdos entre empleadores y trabajadores.

11.- Es válida la transacción laboral, siempre y cuando no implique la renuncia de derechos y celebrada ante autoridad competente.

4.4.2. El Trabajo Doméstico en el Código del Trabajo vigente.

El Código del Trabajo, dentro del TITULO III, referente a **LAS MODALIDADES DEL TRABAJO**, establece el Capítulo sobre el **Servicio Doméstico**, dentro del cual se establece:

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- “Servicio doméstico es el que se presta, medianteremuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en sumorada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico sealbergue 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 laNiñez y Adolescencia.”¹⁹

Este artículo contiene una concepción jurídica acerca del servicio doméstico cuando señala que este es aquel que se presta a cambio de una remuneración a una persona que no persigue fines de lucro, sino que busca beneficiarse de los servicios del trabajador. También se establece que el empleado doméstico puede alojarse en casa del empleador o vivir fuera de ella.

Se señala también que podrán laborar como trabajadores los adolescentes de una edad mayor a quince años, esta norma tiene relación con el precepto constitucional que señala excepcionalmente que se permitirá el trabajo de

¹⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.70

adolescentes mayores a quince años de edad, con lo que queda abolido el hecho de contratar como servidores domésticos a personas menores de edad.

Vale destacar el hecho de que jurídicamente se ratifica, las opiniones doctrinarias en el sentido de que el trabajo doméstico es un vínculo en el cual tanto el empleador como el trabajador son personas naturales, y en los cuales el primero no busca lucrar con prestación del servicio del trabajador, sino únicamente beneficiarse él y su familia, a través de la atención de los principales requerimientos del hogar, que por la relación jurídica laboral, está obligado a asumir la empleada doméstica.

Referente al tiempo de contratación del servicio domestico el art 264 establece que: ***“El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado;pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito,autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.***

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, duranteel cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Sepagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado²⁰

De acuerdo a lo manifestado en el texto legal citado, el servicio doméstico puede ser contratado por un tiempo determinado, sin embargo también se

²⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.71

contempla que no durará más de un año. El segundo inciso de la disposición que se comenta establece la existencia de un periodo de prueba que será de quince días, dentro del cual cualquiera de las partes puede darlo por terminado con previo aviso.

El Art. 265 hace referencia a la Cesación del servicio, estableciéndose que:

“Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio avoluntad 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”²¹.

Como podemos observar el artículo anterior establece el hecho de que si no existe plazo determinado, el contrato puede cesar por voluntad de las partes o por desahucio; también se establece el hecho de que en caso que el empleador desahucie al trabajador debe concederle dos horas de permiso a la semana para que el empleado doméstico pueda buscar otro trabajo, precepto legal que no se cumple en la realidad, pues quienes tienen una empleada doméstica le restringen al máximo su salida en horario de trabajo, irrespetando de esta manera el derecho que tiene de buscar otra fuente de ingreso, es decir una nueva oportunidad laboral.

²¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.71

En caso de que se produzca despido intempestivo, la norma es clara al establecer que para fines de indemnización se considerará solo la remuneración en dinero que percibía el empleado doméstico, hay que tener presente que si se cumple el tiempo de trabajo previsto en la legislación laboral, la trabajadora doméstica tendrá derecho a la jubilación.

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 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”²²

En la norma jurídica citada se fija un importante reconocimiento de orden laboral y social, para las empleadas domésticas pues se señala la obligación del empleador que además de pagar la remuneración fijada, debe proporcionarle alimentación y albergue, salvo el hecho de que se hubiere estipulado lo contrario. De igual forma el hecho de que debe proporcionarle todas las facilidades para que el empleado doméstico que estuviere educándose, pueda concluir sus estudios.

²² CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.71

El Art. 269 hace referencia al 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”²³

Al respecto esta disposición desde mi punto de vista me parece discriminatoria respecto de los demás trabajadores que como sabemos tienen dos días de descanso a la semana.

En el segundo inciso dispone que quienes han prestado sus servicios de manera ininterrumpida por más de un año, tendrán derecho a percibir una remuneración íntegra, acto que me parece acertado, pues es justo, que quienes realizan el servicio doméstico cuenten con un periodo vacacional que les permita recobrar las energías necesarias para retomar nuevamente sus obligaciones al servicio de sus empleadores.

Frente a la imposibilidad para el trabajo por parte del servidor doméstico el art. 270, manifiesta: **“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”²⁴

²³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.71

Se rescata el hecho de que un empleado doméstico que se encuentre imposibilitado para realizar su trabajo, no podrá ser despedido por su empleador, al contrario la norma establece que debe conservarlo, darle los recursos necesarios para su subsistencia o jubilarlo de acuerdo con las normas legales. Al respecto me atrevo a decir que existe incumplimiento en su aplicación por parte de los empleadores, pues es cierto e innegable la existencia de muchos casos en los que se ha evidenciado que luego de haberse servido un hogar por largos años del servicio doméstico prestado por una persona y al estar ésta imposibilitada para continuar sirviéndoles, es relegada al abandono y al olvido, demostrando incluso un comportamiento inhumano que no debería darse en una sociedad aparentemente civilizada como la nuestra.

Sin duda alguna el derecho de trabajo es un derecho esencialmente humano y proteccionista del trabajador, quien es una persona humana. De ahí que el trabajo haya sido considerado como una función social, como un problema social, como una necesidad social, que debe responder a los principios de legalidad, justicia e igualdad.

Derechos de las trabajadoras domésticas

En nuestro país durante los últimos años se han suscitado una serie de cambios en la legislación ecuatoriana, que han marcado trascendentalmente al sector productivo. Es importante recalcar el trato especial que se le dió al

²⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.72

sector del servicio doméstico que por años ha estado olvidado a quienes se les estableció una serie de derechos tales como:

- Las trabajadoras domésticas tienen derecho a ser afiliadas al IESS desde el primer día de labores.
- Recibir la remuneración pactada, misma que no podrá ser inferior a 1 RBU (354 dólares mensuales) para la jornada laboral de 8 horas diarias.
- Recibir el Decimo cuarto sueldo.
- Recibir el Decimo tercer sueldo.
- Recibir pago por horas extras y suplementarias (se pagan luego de las ocho horas), incluso si labora puertas adentro.
- Recibirá el Fondo de Reserva, mes a mes desde el segundo año.
- Tendrá 15 días de vacaciones cumplido el año de trabajo.

Obligaciones de las trabajadoras domésticas

Son obligaciones de las empleadas domésticas las siguientes:

- Observar puntualidad, honradez y moralidad.
- Cumplir las indicaciones del empleador/a.
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo.
- No revelar a terceros bajo ninguna circunstancia informes confidenciales que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo.
- Demostrar respeto al empleador y su familia.

4.4.3. Órganos encargados de controlar y sancionar la explotación laboral que enfrentan las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro.

Aunque la contratación por horas es ilegal en el país, algunas agencias de empleo contratan a empleadas domésticas para trabajar por horas o solo por algunos días de la semana, violentando así el Mandato 08 que trata sobre la eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo.

Así tenemos que en el artículo 2 se establece que: “**Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.**

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de la ley mencionada y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Así mismo tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio²⁵

²⁵ Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008), art 2.

A través de esta norma citada se pretende garantizar una estabilidad laboral a los trabajadores, puesto que el trabajo por horas viola drásticamente este derecho legal; así mismo se enfatiza en el derecho de que los trabajadores perciban una remuneración que no puede ser menor a la remuneración básica unificada.

En el artículo 7 de este mismo Mandato Constituyente se establece que:

“Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general”²⁶

Los Órganos encargados de sancionar cualquier incumplimiento e irregularidad legal que se cometa en torno a los trabajadores es el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Inspectoría de trabajo o a su vez también se puede lograr esta sanción a través de los Juzgados de trabajo.

²⁶ Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008), art 7

La o el trabajador doméstico debe conocer que el Ministerio de Relaciones Laborales está facultado y obligado a proteger y defender sus derechos y que puede presentar una denuncia de manera personal o mediante un representante en la Inspectoría de Trabajo.

“Del cien por ciento de casos que se tramitan en estas dependencias el 25% corresponden al sector doméstico, y el 1% al sector doméstico que labora bajo la modalidad puertas adentro”²⁷

Este bajo porcentaje se debe a que muchas de las empleadas domésticas que laboran bajo esta modalidad, al ser víctimas del abuso y la explotación laboral y económica por parte de sus empleadores, no se atreven a denunciar estos abusos, en la gran mayoría se debe al temor de quedarse sin empleo lamentablemente la población de mujeres que son víctimas de estos abusos provienen de sectores marginales; emigrantes de las provincias, de los pueblos, que al no tener ingresos suficientes para subsistir, optan por conseguir trabajo como empleadas domésticas puertas adentro.

4.4.4. Análisis respecto de la carencia de una disposición legal que evite esta explotación laboral.

“Las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) establecen que hasta este año están afiliadas unas 27 mil empleadas domésticas, lo que sería apenas un 20,4% del total de este sector. Así,

²⁷ Fuente Inspectoría del Trabajo de Loja.

más de los tres cuartos de las trabajadoras del hogar no acceden a los beneficios de Ley.

Este bajo índice se debe a las reiteradas manifestaciones de inconformidad que manifiestan los empleadores, aducen que hoy en día ya no se puede tener empleada doméstica, pues no les alcanza para pagarles todos los beneficios legales que se deben cubrir a este sector”²⁸

Si bien la ley es clara, al parecer no es suficiente, es muy común ver a muchas mujeres de todas las edades buscando un trabajo como empleada doméstica, pero que sucede cuando no se cumple con la ley, es que acaso la ley debe ser más clara o somos las personas las que no la aplicamos; el sector doméstico que labora bajo la modalidad de puertas adentro durante muchos años ha sido explotado, actualmente sigue enfrentando esta situación, lamentablemente no se hace nada para terminar con estos abusos laborales, es por ello que ante la evidente problemática que sucede en nuestro país ante la falencia de la justicia y de sus autoridades es conveniente que se establezca una normativa legal que controle y castigue el abuso que sufren las empleadas domésticas que laboran puertas adentro.

La legislación española al respecto del horario de trabajo de las empleadas domésticas que pernoctan en el hogar (puerta adentro) establece que el horario de trabajo para este sector que trabaja bajo esta modalidad será de 8 horas diarias, contemplándose dos horas de descanso entre comidas,

²⁸<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/empleadas-domesticas-contratadas-por-horas-362465.html>

situación que a través del análisis realizado no se cumple, esto se debe a la falencia en la aplicación de la ley.

En la República de Colombia se establece que la jornada de trabajo no podrá exceder de 10 horas para las trabajadoras domésticas internas (puertas adentro), al respecto en este país del estudio realizado frente a la situación de este sector laboral se ha logrado determinar que se infringe la ley, pues no se cumple, ni se respeta el derecho de las trabajadoras domésticas internas frente al horario de trabajo, ya que se conoce de muchos casos de explotación y abuso laboral.

Finalmente la legislación peruana establece que la jornada de trabajo para las empleadas domésticas que laboran cama adentro no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales, como en las legislaciones citadas anteriormente, al igual que en nuestra legislación se ha establecido una jornada de trabajo, pero el irrespeto al derecho de la jornada laboral de las trabajadoras domésticas se evidencia claramente en estas legislaciones, pues no se ha podido terminar, ni controlar este abuso laboral, ya que como se sabe la gran mayoría de estas trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro, trabajan más de 12 a 14 horas de trabajo, pues por el simple hecho de pernoctar en el hogar del empleador pareciera que sus derechos no existen, lo que es preocupante, ya que la ley debe ser obligatoria para todos y los derechos del trabajador se deben respetar, puesto que son irrenunciables.

De manera que esta propuesta legal se hace viable ante la necesidad de mejorar la calidad laboral de este sector productivo, que a pesar de que se le reconocieron algunos derechos, no se les ha podido librar de la explotación laboral, hecho que está totalmente prohibido en nuestro estado constitucional.

4.4.5. El Servicio Doméstico en el Derecho Comparado. Legislación de España, Colombia y Perú

España

En el caso de la legislación española ***“Empleados de hogar en España o Servicio del hogar familiar son denominaciones para referirse a los trabajadores domésticos en España. El servicio del hogar familiar se rige por el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”***²⁹

La creación de este decreto obedece a la necesidad de equiparar las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos con el resto de trabajadores.

“Art. 1.- Ámbito de aplicación: Dos...2 Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por

²⁹https://es.wikipedia.org/wiki/Empleadas_de_hogar_en_Espa%C3%B1a

cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar³⁰.

Como se puede establecer para el sector del servicio doméstico se ha establecido un decreto específico, mismo que no contempla todas las garantías y derechos para las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro, pues se evidencia que se establecen términos generales. Dentro de las actividades que se incluyen como propias de este sector se consideran las tareas domésticas, cuidado o atención de los miembros de la familia, otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

“Art. 4. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico. Uno...1.- el contrato de trabajo podrá celebrarse, cualquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra”³¹

En el art. 4 se establece el hecho de que este tipo de contrato se puede celebrar de palabra o por escrito, entendiéndose que sea la forma en que se celebre gozará de las mismas garantías legales.

³⁰Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

³¹Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

“Art. 7. Tiempo trabajado. Uno...1.- la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso de las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve. Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo”³²

El artículo 7 hace referencia a la jornada de trabajo dentro de la cual se establece que será de 40 horas semanales. En caso de que el trabajador doméstico se excede de este horario de trabajo el empleador deberá compensarle por estas horas.

- **Numeral 3.- El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.**
- **Numeral 5.-El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.**

En España, el servicio doméstico puertas adentro se conoce como **servicio doméstico interno**, sector que en los últimos tiempos, está aguantando

³²Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

bastante bien la crisis. Los objetivos de éste sector, que suelen comprender también el cuidado de niños o ancianos, lo hace más 'barato' que el externo si se compara con guarderías o residencias de ancianos. Pese a que la mayoría de los empleados del hogar son inmigrantes.

Muchas mujeres que han emigrado de sus países en busca de mejores oportunidades de vida, han tenido que dedicarse en España al trabajo doméstico, en la gran mayoría de los casos son víctimas de maltrato, psicológico, sexual y laboral; viviendo bajo la amenaza de ser deportadas, o de que si realizan algún reclamo llamarían a sus familias para decirles que ellas en España se dedican a la prostitución, de manera que se ven obligadas a soportar tratos crueles por parte de sus jefes y de los hijos de sus jefes.

Trabajar en servicio doméstico interno se ha convertido en una oportunidad de solución a sus problemas de vivienda, alimentación y trabajo para los migrantes, esta situación es muy similar a la que viven las trabajadoras domésticas en nuestro país, con la diferencia de que en algunos casos no todas las empleadas domésticas corren con la misma suerte, es decir encontrar empleadores o jefes honestos, que las respeten y consideren.

Colombia

En la legislación Colombiana el Decreto 0824 del 29 de abril de 1988, establece una definición de trabajo doméstico: “**la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o**

dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar. Para efectos del presente reglamento se denominarán "internos", los trabajadores que residan en el lugar o sitio de trabajo. Los demás, se denominarán "por días" »³³

En esta cita se determina las tareas que deben desempeñar las empleadas domésticas, entre las que están, cocinar, lavar, planchar, cuidado de niños, etc, y todas ellas se deben cumplir dentro de un horario de trabajo previamente establecido, conforme se determina.

“En Colombia son cerca de 750 mil personas las que cotidianamente realizan el trabajo de servicio doméstico. Al igual que en nuestro país, se han establecido una serie de garantías para este sector, pero la realidad es otra, resulta ser que los empleadores por lo general evaden la responsabilidad del pago de la seguridad social y aportes a pensiones y cesantía.

Al igual que en nuestro país existen trabajadoras internas. Quienes residen en el sitio de trabajo, los demás se denominan por días. Quienes no residen en el sitio de trabajo, según se establece en el art. 1 del Decreto 824 de 1988.

El salario mínimo legal es de (\$ 589.500) para el año 2013, aunque se puede pactar hasta un 30% de pago en especie, por concepto de

³³ Decreto 0824. 29 de abril de 1988.

alimentación y habitación que equivale a \$ 176.850, y el 70% se puede pactar como pago en dinero (\$ 412.650). Si la trabajadora doméstica no reside en el lugar de trabajo el costo se incrementa por mes en el valor del auxilio de transporte (\$ 70.500). En este caso el valor de la cesantía por el año completo sería (Salario mínimo \$589.500 más auxilio de transporte \$70.500=\$660.000). De igual forma al aumentar el valor de la cesantía se incrementa igualmente en pesos sus intereses, o sea \$79.200.”³⁴ En este país la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día y 48 a la semana, estas pueden distribuirse de distinta forma a lo largo de la semana siempre y cuando no excedan las 10 horas diarias”.³⁵

Al respecto, se establece que la jornada máxima de trabajo para las trabajadoras domésticas que habitan en la casa del empleador será de 10 horas

De acuerdo con la legislación colombiana, a las trabajadoras del servicio doméstico se les puede pagar como máximo 30 por ciento del salario en especie, lo que por lo general aplica para las que trabajan internas. Esto quiere decir que ninguna empleada que trabaje todos los días en una casa puede ganar menos de 372 mil 757 pesos.

El hecho

³⁴<http://acontable.com/boletines/15986-servicio-domestico-minimo-legal-ano-2013-colombia.html>

³⁵<http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/especiales/generales/103333-el-lado-invisible-del-trabajo-de-servicio-domestico>

Pese a las garantías legales que tienen las empleadas domésticas en el papel, la realidad es que las condiciones laborales son, por lo general, muy distintas en la realidad.

De acuerdo con Teresa Durán Gómez, los empleadores regularmente evaden la responsabilidad del pago de la seguridad social y aportes a pensión y cesantías. En la actualidad la mayoría de empleadas del servicio doméstico trabajan por días, como empleadas independientes.

Según la información de la Fundación Mujer y Futuro, en estratos medios por este trabajo pueden ganar entre 25 mil y 30 mil pesos, lo que, aunque cubre los gastos del día de trabajo y subsidio de transporte y alimentación, excluye los gastos de seguridad social y demás aportes.

Sin embargo, de acuerdo con Isabel Ortiz Pérez, en los estratos Uno y Dos el pago por el día de trabajo es de cinco mil pesos en promedio, y en la zona rural puede llegar hasta los tres mil por jornada.

A pesar de la precariedad de este tipo de trabajos, estos son muy importantes para la economía de América Latina. De acuerdo con la OIT, en los países en desarrollo entre cuatro y 10 por ciento del empleo que se genera es de tipo doméstico. También es una de las fuentes de trabajo más importante para las mujeres, en especial de las de estratos Uno y Dos.

Para Isabel Ortiz Pérez, el reto del país es llegar a un punto en que el trabajo doméstico se reconozca y se valore y que las relaciones entre empleados y empleadores sean igualitarias y respetuosas. Al fin y al cabo el servicio que

*prestan estas trabajadoras es igual o más valioso que el que se presta desde otros oficios*³⁶

Como se puede apreciar en esta contextualización las trabajadoras del servicio doméstico colombianas al parecer enfrentan los mismos inconvenientes y malestares en torno a su situación laboral que las trabajadoras domésticas ecuatorianas; pues la gran mayoría de ellas no son afiliadas al seguro por parte de sus empleadores, así mismo a pesar de que se establecen articulados respecto a diferentes garantías para este sector se evidencia su incumplimiento, el abuso y la explotación por parte de sus empleadores, y mucho más marcada es esta situación en las trabajadoras domésticas internas a quienes no se les respeta su horario de trabajo.

Perú

En el Perú el trabajo en servicio doméstico es, por lo general, visto más como una servidumbre que como un oficio. Quienes ejercen esta ocupación tienen menos derechos que los otros trabajadores, son muy vulnerables frente a la explotación y la discriminación y no cuentan con instancias de protección eficaces.

Se han establecido algunas leyes orientadas a regular la actividad de las trabajadoras domésticas, así tenemos:

Las trabajadoras del hogar son definidas en la **Ley 27986 Ley de las trabajadoras del hogar** como quienes “**efectúan labores de aseo, cocina,**

³⁶<http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/especiales/generales/103333-el-lado-invisible-del-trabajo-de-servicio-domestico>

*lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares*³⁷

“Artículo 5.- Monto de la remuneración.- El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes.

Trabajo para el hogar bajo la Modalidad “Cama Adentro”

Artículo 15.- Trabajo para el hogar “cama adentro”.- Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el domicilio bajo la modalidad “camaadentro”, la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 16.- Obligaciones del empleador.- Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad “cama adentro”, el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

Artículo 17.- Derecho a la educación.- El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle

³⁷ Ley 27986, 02 de junio de 2003.

las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo”.³⁸

Esta ley regula las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas; según la misma, las empleadas del hogar tienen derecho a jornadas laborales no mayores a 48 horas semanales, 15 días de vacaciones anuales, 50% de gratificación en julio y diciembre y al pago de una quincena por año laborado como compensación por tiempo de servicios

Otra ley que hace referencia a las trabajadoras domésticas es la **Ley de Servicio Doméstico, ley 26.844**, publicada en BO el 12-4-2013; considerada como un Régimen Especial de Contrato para el personal de casas particulares, dentro de la cual se estipulan entre otros aspectos, los siguientes:

“Ámbito de aplicación. La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

³⁸Ley 27986, 02 de junio de 2003

a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;

b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;

c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores”³⁹

En este contexto se establece la relación entre el empleador y las trabajadoras domésticas, así mismo se determina las modalidades en las que se prestará este tipo de servicio, considerándose al servicio doméstico puertas adentro al que realizan las trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas.

“Aplicabilidad.- Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”⁴⁰

³⁹ Ley de servicio doméstico. Ley 26.844, art. 1

⁴⁰Ley de servicio doméstico. Ley 26.844art 2

En esta cita se determina las actividades que realizará la empleada doméstica, entre las que están el mantenimiento de la casa, asistencia a los miembros de la familia, actividades que son propias y que ejecutan en su totalidad las empleadas domésticas en todo el mundo.

Dentro de los deberes y derechos que son comunes para las empleadas que laboran bajo la modalidad con o sin retiro se establece **“a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;**

b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;

c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;

d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;

e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;

f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas”⁴¹

Referente a la jornada máxima de trabajo se establece que no puede exceder de 8 horas diarias efectivas y 48 horas semanales esto es para los que trabajan modalidad cama adentro.

Así mismo también se establece como obligaciones de los empleadores el contratar a favor de sus empleadas domésticas un seguro de riesgos, pues es un derecho que ellas tienen, algo que personalmente me parece bueno puesto que en el hogar se pueden presentar muchos accidentes.

Indudablemente el sector del servicio doméstico, ha crecido a pasos agigantados en lo que respecta a su situación jurídica, pues en la gran mayoría de los países se han establecido leyes que permiten su regulación, garantizando de esta manera un trabajo digno, remunerado con un salario básico y lo principal prohibiéndose toda clase de explotación.

Ante lo dicho, la realidad es otra, pues lamentablemente en nuestro país y en el resto de países la ley no se respeta, no se cumple; pues el sector del servicio doméstico ha proliferado el desempleo, debido a que muchos empleadores han despedido a sus trabajadoras en virtud de que no están en condiciones de cumplir con todos los requerimientos que establece la ley para este sector.

⁴¹Ley de servicio doméstico. Ley 26.844 art. 14

Ante esto, el sector del servicio doméstico que labora bajo la modalidad de puertas adentro sigue sufriendo el desamparo de la ley, pues no olvidemos que la gran mayoría de las mujeres que laboran bajo esta modalidad provienen de hogares pobres, humildes, donde la necesidad los conlleva a salir de la provincia a la ciudad en busca de trabajo, encontrando en el servicio doméstico una oportunidad laboral, que después de algunos meses se convierte en una cárcel, donde el abuso y el maltrato por parte de sus empleadores es frecuente.

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Los materiales utilizados que coadyuvaron a la estructura misma del informe de la tesis fueron de: internet para la consulta de los diferentes temas, posteriormente el levantamiento de texto, impresión, encuadernación y el transporte.

5.2. Métodos

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determine el tipo de investigación jurídica que quiero realizar; en el presente caso me propuse efectuar una investigación “socio-jurídica”, que se concretó en una investigación del derecho, tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, esto es, relativa al efecto social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales relacionadas con la creación de normativa legal al Código del Trabajo a fin de que se establezca una disposición legal que permita controlar y sancionar el abuso y la explotación laboral y económica que enfrentan las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro.

5.3. Procedimientos y Técnicas

Apliqué los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requería la investigación jurídica propuesta, auxiliada de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista.

En la investigación de campo consulté la opinión de personas conocedoras de la problemática, mediante el planteo de treinta encuestas y diez entrevistas; en ambas técnicas plantié cuestionarios derivados de la hipótesis y de las subhipótesis, cuya operativización me permitió la determinación de variables e indicadores. Los grupos seleccionados para las entrevistas como para las encuestas la comprenden profesionales del derecho, luego de un proceso de selección y consulta previa sobre su posibilidad de apoyo a mi trabajo investigativo.

Los resultados de la investigación empírica los presento en tablas, barras o centrogramas y, en forma discursiva elaboraré deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que me sirvieron para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

6.- RESULTADOS

6.1. Resultados de las Encuestas

De conformidad con el plan de investigación jurídica aprobado por la autoridad académica, aplique 30 encuestas a profesionales en libre ejercicio de la abogacía.

Las encuestas constan de un cuestionario escrito, cuyas preguntas y respuestas se describen y analizan a continuación:

Encuesta aplicada a profesionales del Derecho

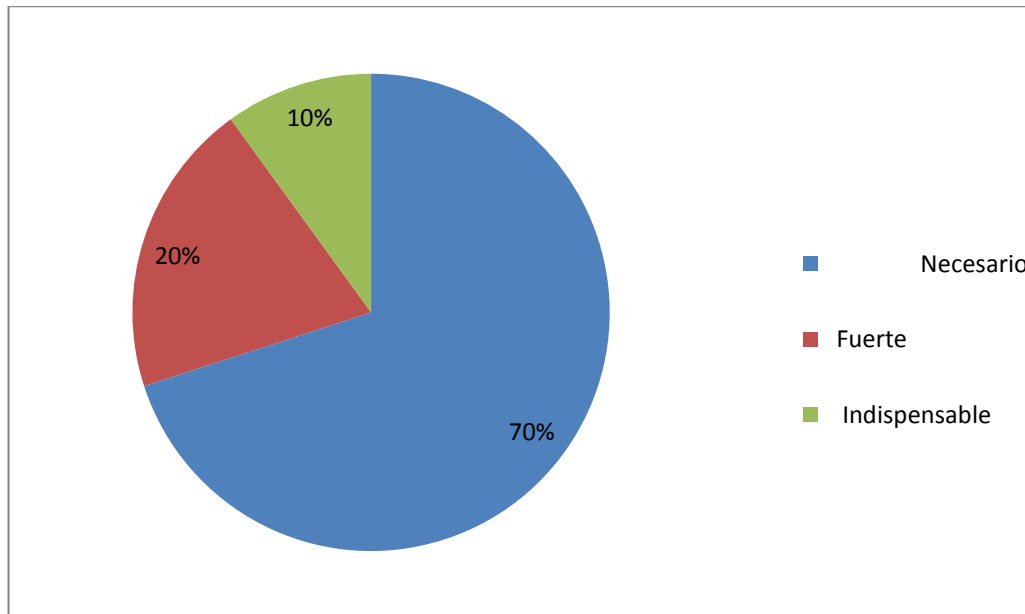
1.- ¿Como califica Ud. al servicio doméstico dentro del campo laboral?

Cuadro N° 1

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	21	70%
Fuerte	6	20%
Indispensable	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuentes: Profesionales del Derecho.
Autora: Ana María Chicaiza Guamo

Grafico #1



Análisis

De las 30 personas encuestadas que equivale al 100%, 21 que equivale al 70% contestan afirmativamente respecto a que el trabajo doméstico es necesario, en estos tiempos en los que tanto el hombre como la mujer tienen que trabajar para poder solventar los gastos del hogar; mientras que 6 personas que representa el 20% manifiesta que es un trabajo fuerte, que implica mucha actividad física lo que hace que sea agotador; así mismo el 10% lo consideran indispensable para la economía de los hogares.

Interpretación

En relación a esta pregunta las apreciaciones que se han podido obtener de estos profesionales, respaldan mi criterio frente al trabajo doméstico, pues son conscientes de que éste es un empleo muy duro, que requiere mucho esfuerzo, es de gran ayuda, pues muchas familias requieren de este

servicio, de manera que son muy favorables los derechos que se han reconocido para este sector laboral.

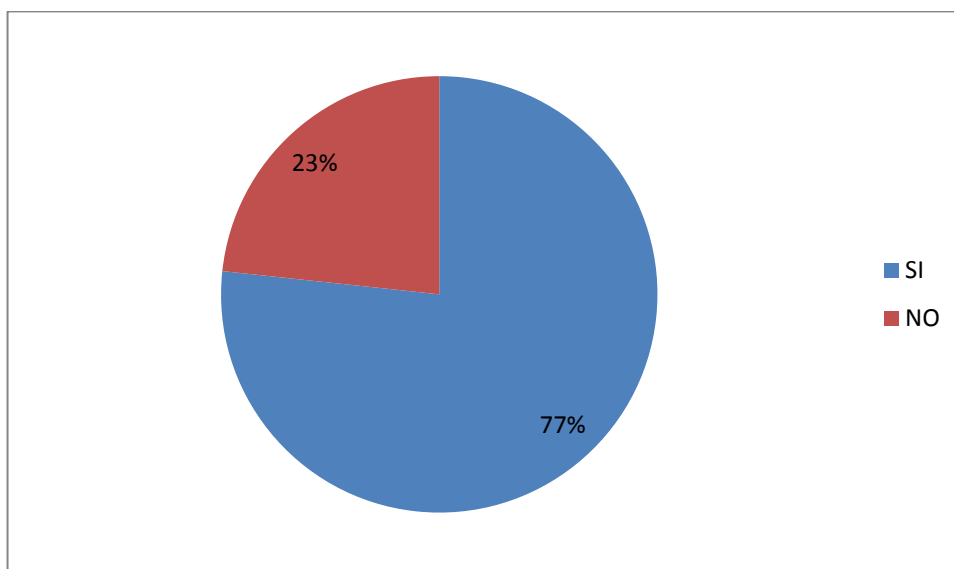
2.- ¿Considera Ud. que con los nuevos beneficios legales la situación de las empleadas domésticas ha mejorado?

Cuadro N° 2

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.
Autora: Ana María Chicaiza Guamo

Gráfico # 2



Análisis

De las 30 personas encuestadas que equivale al 100%, 23 que representa el 77% manifiestan que en verdad la situación de las empleadas domésticas ha mejorado, pues reconocen que muchos de sus derechos se violaban; mientras que el 23% manifiestan una respuesta negativa, consideran que muchas personas con las nuevas reformas que se hicieron se han quedado sin trabajo debido a las exigencias que hace el Código de Trabajo, aducen además que a pesar de todo sigue existiendo abuso y explotación laboral.

Interpretación

Indudablemente las nuevas disposiciones que contempla el Código del Trabajo son un aporte valioso para este sector, pero lamentablemente no todas las servidoras domésticas se han beneficiado, pues a partir de la aplicación de estas disposiciones muchas de ellas se quedaron sin trabajo, otras siguen enfrentando el, abuso y la explotación laboral.

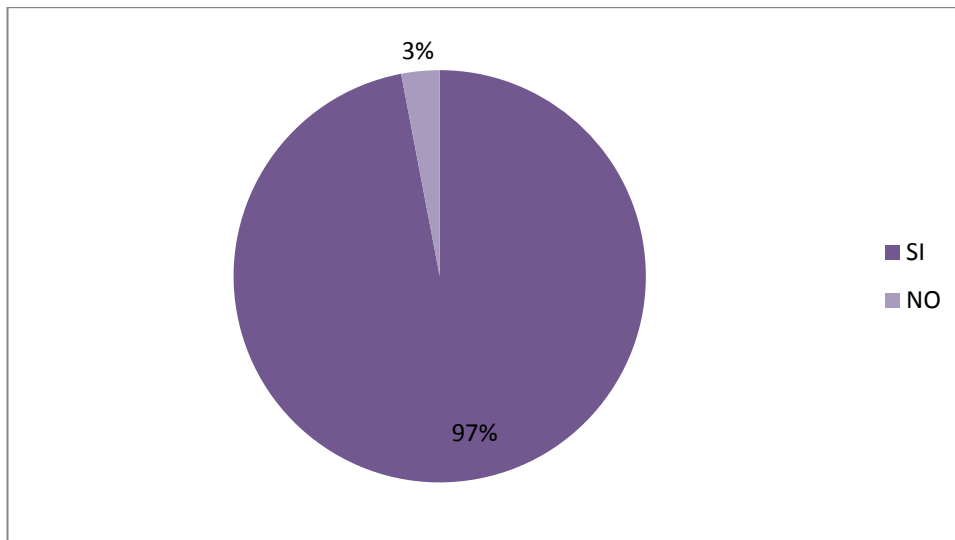
3.- ¿Considera Ud. que las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro son explotadas?

Cuadro N° 3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuentes: Profesionales del Derecho
Autora: Ana María Chicaiza Guamo

Gráfico # 3



Análisis

Para el 97% de los encuestados lamentablemente sin duda alguna las empleadas domésticas que laboran puertas adentro son víctimas de la explotación, consideran que el hecho mismo de trabajar y vivir en el mismo lugar hace que los empleadores se creen con derecho a disponer de ellas a la hora que ellos quieran sin respetar las 8 horas laborables que establece el Código del Trabajo. Así mismo el 3% en cambio opina que no hay abuso.

Interpretación

Es evidente la respuesta obtenida por estos profesionales, pues ellos son conscientes de que lamentablemente a pesar de que se han establecido una serie de derechos para este sector el abuso y la explotación laboral no se ha terminado, pues únicamente respetan el horario de trabajo para aquellas empleadas domésticas que laboran puertas afuera, mientras que las otras siguen padeciendo el abuso laboral.

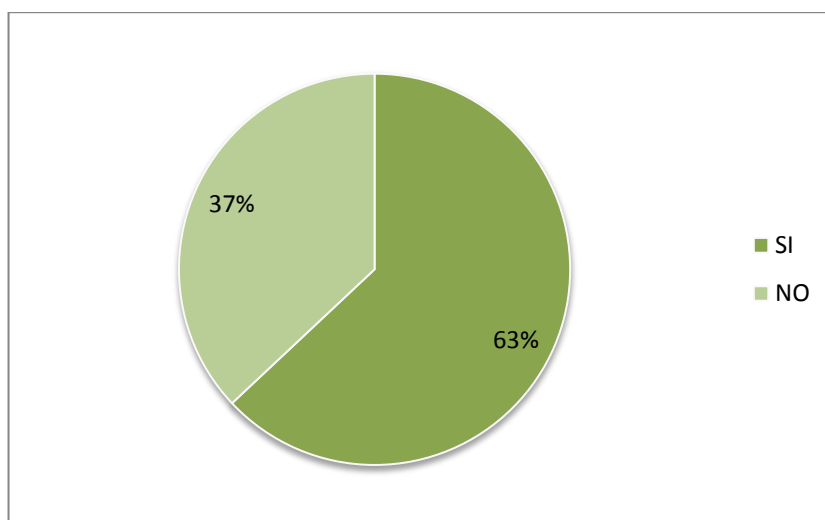
4.-¿Cree Ud. que es conveniente que se establezca una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico que laboran bajo la modalidad de puertas adentro?

Cuadro N° 4

Variables	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho
Autora: Ana María Chicaiza Guamo

Gráfico # 4



Análisis

El 63% de los encuestados manifiesta que ya está estipulado, que se debe cumplir; mientras que el 37% en cambio señala si es necesario que se precise en el Código de Trabajo a esta modalidad de servicio doméstico

puertas adentro para evitar de esta manera la explotación y abuso en la jornada de trabajo y quede claro su situación frente a los empleadores.

Interpretación

A pesar de que el Código de Trabajo establece un horario de 8 horas laborables para los trabajadores incluidas también las empleadas domésticas, debería cumplirse estas disposiciones, pero lamentablemente eso no ocurre los empleadores se escudan en que las trabajadoras domésticas puertas adentro deben estar a órdenes de sus patrones.

Comentario General

En el desarrollo del análisis de las encuestas que anteceden pude concretar varias apreciaciones que nos han revelado este grupo de profesionales, cada uno de ellos desde su posición, sin duda alguna es claro que el Código del Trabajo establece una jornada de trabajo, pero ante los diferentes casos de abusos resulta necesario que se establezca una jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran puertas adentro, y evitar de esta manera que se siga dando la explotación laboral pues todas las personas tenemos derecho a que se nos respete un horario de trabajo.

6.2. Resultados de las Entrevistas

La técnica de la entrevista se aplicó a diez conocedores de la materia entre ellos: a profesionales del Derecho.

Para la entrevista se preparó un cuestionario con tres preguntas y se procedió a realizar la misma en forma directa, con el uso de un instrumento

de grabación, en un proceso interlocutorio (diálogo) entre el entrevistado y el entrevistador, previa cita convenida con antelación.

Los resultados de las entrevistas fueron procesados mediante su análisis y en un trabajo de síntesis que lo informaré a continuación:

Primera Pregunta

Considera Ud. que con los nuevos beneficios legales la situación de las empleadas domésticas ha mejorado?

La respuesta que dieron los profesionales del derecho entrevistados es diversa, pues algunos de ellos consideran que ha mejorado en parte, ya que ahora reciben todos los beneficios que por ley les corresponden, tienen un sueldo digno, que les permite solventar sus necesidades básicas; pero así mismo también encontramos otros puntos de vista que manifiestan que si bien en conceptos legales se observa un notable adelanto, la realidad es otra ajena al cumplimiento de estos derechos.

Comentario

Es evidente que para nadie es un secreto que la realidad que enfrentan las empleadas domésticas es otra, pues a pesar de los diversos derechos que se han reconocido en su beneficio no se los cumple.

Segunda Pregunta

Considera Ud. que las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro son explotadas?

Las respuestas que se obtuvo frente a la interrogante planteada respalda la hipótesis referente a que las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro son explotadas por sus empleadores, pues las hacen trabajar más de las horas establecidas a pretexto de darles vivienda y comida; a más de eso no les pagan las horas extras y tampoco gozan de vacaciones.

Comentario

Es evidente, todas las personas conocemos de cómo es la condición de trabajo de las empeladas domésticas que laboran puertas adentro, pues la labor fuera de las ocho horas establecidas es muy común y lo que es peor, es que en la gran mayoría no les reconocen un pago extra la gran mayoría de estos empleadores se aprovechan de su condición y les piden de favor que les ayuden y si ellas no lo hacen las miran mal y les dicen que si no quieren trabajar que las puertas están abiertas que se pueden ir.

Tercera Pregunta

Cree Ud. que es conveniente que se establezca una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico que laboran bajo la modalidad de puertas adentro?

Al respecto los profesionales del derecho nos supieron manifestar que la normativa vigente resulta ser contradictoria en muchos aspectos si bien ya existe una jornada máxima de trabajo en el Código del Trabajo no se cumple; así mismo nos indicaron que sería una buena alternativa que se

establezca una disposición específica de las empleadas domésticas puertas adentro, para que de esta manera los empleadores no se justifiquen.

Comentario

El Código de Trabajo ecuatoriano está obsoleto, considero que debe reformarse e incluirse nuevas disposiciones que sancionen la explotación laboral que sufren las empleadas domésticas que laboran puertas adentro, pues las disposiciones que establece son muy generalizadas lo que hace que se vulneren los derechos de este sector laboral.

6.3. Estudio de casos

CASO 1

Nombre:Enma María Morocho Calva

Puesto: Empleada doméstica que labora puertas adentro

Lugar de trabajo:Loja

Empleador:Sra. Carmen Romero

Descripción del Caso

Enma Morocho ha dedicado 18 años de su vida al trabajo doméstico. Su experiencia en las lujosas casas donde ha servido no se parece nada a la que se observa en las telenovelas. No se enamoró del patrón adinerado ni un hombre rico se apiadó de su pobreza.

Su peor episodio lo cuenta con lágrimas. “Yo empecé a trabajar como empleada doméstica cuando tenía 13 años, soy de Cariamanga vine a Loja

a vivir con una tía porque mi padre tenía que trabajar y no podía cuidarme, entonces le solicitó a mi tía Martha que si me podría tener en su casa un tiempo, los primeros días mi tía me tuvo en su casa, yo fui al colegio estudiaba en el colegio Pio Jaramillo Alvarado, cuando tuve 15 años mi tía me dijo que ya no me podía seguir manteniendo, que debo ayudar con los gastos de la casa porque mi papá no colabora con nada, entonces decidí salir a buscar trabajo, fue muy difícil, no lo conseguía. Un día mi tía me dijo que una amiga de la señora Lola, conocida de ella, necesitaba una chica para que le ayude con los quehaceres de la casa, mi tía le había dicho a la señora que yo quiero trabajar y así fue como empecé a laborar como empleada doméstica.

En un principio la señora me trataba bien, me pagada creo que era 70 dólares al mes, yo le ayudaba a mi tía con los gastos de la casa, pasaron algunos años yo estaba bien, y me preguntó si quería trabajar puertas adentro, me dijo que me ahorraría gastos, y como de alguna manera estaba sola aquí, acepté su propuesta.

Yo soy madre soltera tengo una hija de 4 años, por algunas ocasiones, la dueña de la casa me ha querido despedir por mi niña, dice que no puedo trabajar, que no hago bien los quehaceres y otras cosas más; pero eso no es verdad, yo mi trabajo lo realizo bien.”

Cuando se le pregunto, si ha sufrido algún tipo de explotación en su trabajo, nos manifestó que sí, que ella se “levanta a preparar el desayuno a las 5 y 15 de la mañana les sirve a los hijos de la señora para que se vayan al

colegio y al trabajo, almuerza a veces a las 2 de la tarde y se acuesta a dormir a las diez de la noche porque tiene que esperar que lleguen para servirles la comida.

Eso hago todos los días, además a veces cuando se enferma alguno de los de la casa tengo que levantarme a la hora que disponga la señora para preparar una agua. Ahora la señora me está pagando 120 dólares mensuales, nunca he firmado un contrato de trabajo, no estoy afiliada al seguro, si hacen cuenta yo estoy trabajando 17 horas diarias.

El caso de la señora Enma expuesto, lamentablemente no ha sido conocido por las autoridades, pues ella debido a su trabajo y al hecho de que tuvo a su niña, dejó de estudiar y se le ha hecho muy difícil conseguir otro trabajo, pues no la quieren recibir con su niña, por lo que nos manifestó que seguirá trabajando con la misma señora, puesto que ahora ya le paga 250 dólares y tiene un techo para su hija, que es lo principal. Ella me supo manifestar que ha pesar de que le toca trabajar largas horas, mas de las normales, no puede hacer nada porque, si hace algo se queda sin trabajo.

CASO N° 2

Nombre: Lupe Solano

Puesto: Empleada doméstica que labora puertas adentro

Lugar de trabajo:Loja

Empleador:Sra. Isabel Cajamarca

Descripción del Caso

”Hace 5 años la contrataron para trabajar como doméstica puertas adentro en una casa. Le prometieron que le pagarían 200 dólares mensuales por trabajar desde las 8:00 hasta las 17:00 horas y le dijeron que podía estudiar en la noche. Nada de eso le cumplieron y aun cuando se cumplía su horario, ella seguía trabajando porque antes de retirarse a la universidad, la dueña de la casa entraba a cada una de las habitaciones para deslizar sus dedos en los muebles y comprobar que no hubiera polvo. Si lo había, Lupe tenía que pasar de nuevo el trapo. “Yo le explicaba a la señora que no era polvo, que era la pelusa del trapo, pero no me creía y se enojaba más”.

Un día cuando llegó un inspector hacer unas preguntas, la señora se asustó me dijo que me esconda, pensó que eran de la Inspectoría del Trabajo, pero no fue así. Mi patrona me paga cuando quiere, a veces dice que no tiene plata que la espere, no estoy afiliada al seguro, y si no me he ido de ahí es porque no he podido encontrar otro trabajo.

Lupe piensa que los patrones “son insensibles porque no nos ven como personas que tenemos derechos. Se les olvida que también tenemos familia y queremos que nos traten como trabajadoras que somos, no como esclavas”.

En este caso se le explico a Lupe, que su patrona la estaba explotando, que se acerque a la Insectoría y denuncie su caso, me supo indicar que lo va a pensar, porque ella necesita trabajo, y ahora en estos tiempos está muy difícil conseguir uno.

7.- DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, marco jurídico y de campo con la aplicación de una encuesta a treinta abogados he podido llegar a establecer y determinar la verificación de los objetivos, tanto generales como específicos planteados en el presente trabajo investigativo, así como la contrastación de hipótesis planteada para el efecto.

En la Tesis de Grado, propuesta he formulado un objetivo general y dos específicos a los cuales corresponde verificarlos así:

7.1.1. Objetivo General.

Realizar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y crítico del horario de trabajo que cumplen las trabajadoras domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro en nuestra ciudad, con la finalidad de que se establezca una normativa legal en el Código del Trabajo para que se regule una jornada máxima de trabajo.

Este objetivo lo he logrado verificar a través del desarrollo de la investigación, en torno a los marcos conceptual, doctrinario y jurídico, donde pude llegar a tener un conocimiento más amplio sobre la situación social y jurídica de las empleadas domésticas que laboran puertas adentro en nuestra ciudad.

También he logrado la verificación de este objetivo con el desarrollo de la investigación de campo, básicamente con la aplicación de las encuestas específicamente con la pregunta número tres y número cuatro, ya que pude determinar que actualmente las empleadas domésticas que laboran bajo esta modalidad son explotadas pues son obligadas a trabajar más de las ocho horas diarias que de acuerdo al Código del Trabajo deben laborar todos los trabajadores, por lo que es necesario que se regule la jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas, puertas adentro.

7.1.2. Objetivos específicos

1.-“Demostrar que el trabajo doméstico es un trabajo que está estipulado dentro del Código del Trabajo, por lo que toda irregularidad debe resolverse ante las instancias correspondientes”.

Se verificó este objetivo con la pregunta 2 y 4 de la encuesta aplicada a abogados, y la 1 y 3 de la entrevista, dentro de la cual se pudo determinar que el Código del Trabajo es la normativa que consagra los derechos de los trabajadores, de manera que si se creen perjudicados en sus derechos deben ampararse en este cuerpo legal.

2.- “Determinar que la falta de que exista una jornada máxima de trabajo para el sector doméstico que labora puertas adentro contraviene con los principios constitucionales, ya que viola los derechos que tienen las personas establecidos en la Constitución”.

Se verificó con las preguntas 3 y 4 de la encuesta planteada a los profesionales del derecho; y con la pregunta 2 y 3 de la entrevista pues a

través de sus respuestas se pudo constatar que este sector del serviciodoméstico que labora puertas adentro a pesar de los derechos que se han establecido para su beneficio, estos no se cumplen lo que constituye en una violación de las normas constitucionales.

3.- “Concretar una propuesta de reforma al Código del Trabajo en la que se establezca una disposición legal que exprese claramente la jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran puertas adentro”.

Se logró la verificación de este objetivo a través de la pregunta 4 y 3 de la encuesta y de la entrevista correspondientemente, pues gracias al criterio de los profesionales del derecho se determinó, que si bien el Código del Trabajo establece ya una jornada máxima de trabajo ésta no se cumple, especialmente en este sector laboral, pues en algunos casos el abuso y la explotación laboral son frecuentes, por lo que consideran que es conveniente que se establezca una normativa legal que controle y sancione este abuso.

7.2. Contrastación de Hipótesis

Una vez delimitados nuestros objetivos, se hace necesario contrastar la hipótesis del trabajo, la misma que se la consideró de la siguiente forma:

Hipótesis General

La falta de una disposición legal que establezca claramente la jornada máxima de trabajo para las y los trabajadores domésticos que laboran

bajo la modalidad puertas adentro, ha ocasionado que este sector laboral sea explotado y abusado, y los empleadores sigan sin ser sancionados por no existir una norma clara.

Esta hipótesis se contrastó, durante el desarrollo de la presente investigación jurídica, desde el punto de vista científico he determinado positivamente mi fundamentación con respecto a la necesidad de que se reforme el Código del Trabajo, a fin de que se establezca una normativa legal que controle y sancione el abuso y la explotación laboral que enfrentan las empleadas domésticas que laboran puertas adentro.

Subhipótesis

UNO.- “El trabajo doméstico es un trabajo considerado femenino por lo que es una forma de explotación laboral”.

Al ser el trabajo un derecho reconocido en la Constitución, deben cumplirse todas las disposiciones legales que se establecen, y mucho más si se trata de un sector que generalmente es desarrollado por las mujeres quienes enfrentan abuso y explotación laboral y económica y al respecto no se hace nada para evitarlo.

DOS.- “La falta de estipulación de una jornada específica para las y los trabajadores domésticos que laboran puertas adentro viola los principios constitucionales, laborales”.

Sin duda alguna se logró la contrastación de esta subhipótesis con las respuestas obtenidas en la aplicación de encuestas realizadas a las

empleadas domésticas, cuyas respuestas ratifican el abuso al que son sometidas la gran mayoría de ellas.

TRES.- “El Código del Trabajo es el cuerpo legal que regula los derechos de los trabajadores y empleadores por lo que es necesario que se establezca una disposición legal en la que se estipule la jornada máxima para esta clase de trabajo”.

El desarrollo de la investigación de campo permitió la contrastación de esta subhipótesis, pues se logró determinar el abuso que cometen los empleadores con las empleadas domésticas que laboran puertas adentro, ello en virtud del hecho de que estas trabajadoras están bajo su dependencia las 24 horas del día, sin tener descanso y en su mayoría no tienen la seguridad social a que tienen derecho.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta Legal

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo, señalando que toda persona tiene derecho a éste, y se incluye el compromiso del Estado para garantizar su ejercicio, el mismo que se debe desarrollar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

Si bien el Código del Trabajo establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, que gozan de todas las garantías legales, es evidente que para las trabajadoras del servicio doméstico, específicamente para quienes laboran bajo la modalidad puertas adentro, no se está cumpliendo con estas disposiciones, quizá ello se deba a que existen vacíos legales.

El reconocimiento justo de su desempeño es especialmente complejo, porque al trabajar en una casa particular generan lazos afectivos y emocionales que dificultan un análisis objetivo de su profesión. Pese a ello, son frecuentes los abusos por parte de los empleadores.

Dada la proporción de mujeres que se dedican al trabajo del hogar es importante ver esta problemática desde la perspectiva de género y con apoyo en los instrumentos internacionales específicamente diseñados para proteger los derechos de la mujer.

El trabajo que realizan las trabajadoras del hogar es considerado social y económicamente inferior, se les asignan bajas remuneraciones, no cuentan con prestaciones sociales, y tienen poca capacitación. Particularmente en el caso de las trabajadoras del hogar que habitan en el lugar donde trabajan, la distinción público-privado se diluye. No quedan claros ni específicamente definidos los tiempos, los espacios, el objetivo y las funciones de la trabajadora y para la trabajadora, permitiendo la discriminación, la explotación, los abusos y los maltratos.

Ante todo lo expuesto, en virtud del abuso laboral que padecen las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad de puertas adentro, es menester que se establezca una normativa legal a través de la cual se controle y se sancione la explotación laboral.

Actualmente el Código del Trabajo establece derechos para el servicio doméstico, personalmente considero que estos derechos establecidos, si bien mejoran en gran parte la situación de este sector, no se ha tocado el tema principal, que es referente a la jornada máxima de trabajo; ya que para

nadie es secreto que las empleadas domésticas que laboran puertas adentro, son víctimas de explotación laboral en lo que tiene que ver con el horario, el sueldo, la afiliación al Seguro, etc.

Es necesario agregar que en la legislación comparada, rescaté como fundamento jurídico principal lo siguiente:

LEGISLACION ESPAÑOLA

Art. 7. Tiempo trabajado. Uno.- la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso de las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve. Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.

LEGISLACION COLOMBIANA

El salario de las trabajadoras domésticas no puede ser inferior a un salario mínimo legal vigentes, que en la actualidad se encuentra en \$ 515.000 pesos. Si la trabajadora doméstica no reside en el lugar de trabajo el costo se incrementa por mes en el valor del auxilio de transporte (\$ 70.500). En este país la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día y 48 a la

semana, estas pueden distribuirse de distinta forma a lo largo de la semana siempre y cuando no excedan las 10 horas diarias”.

LEGISLACION PERUANA

Artículo 15.- Trabajo para el hogar “cama adentro”.- Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad “cama adentro”, la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

8.- Conclusiones

Luego de haber desarrollado el marco conceptual, jurídico y doctrinario además de haber analizado los resultados de las encuestas y entrevistas, he llegado a las siguientes conclusiones:

- La ausencia de protección social frente a las violaciones de la normativa laboral, es un vacío generalizado, aún cuando los servicios de inspección prevén acciones de control, estos son sumamente precarios por falta de formación del personal encargado de estas tareas y los insuficientes recursos personales.
- El trabajo doméstico es visto más como una servidumbre que como un oficio; las personas que laboran en este sector son más vulnerables frente a la explotación y discriminación por parte de los empleadores.
- La ignorancia en algunos casos, y la necesidad de contar con un trabajo son factores que influyen en la gran mayoría negativamente en los empleadores, pues se aprovechan de la necesidad de las trabajadoras; sin embargo ahora se cuenta con instituciones de gobierno que permiten el acercamiento y denuncia de actos de aprovechamiento por parte de los patronos y que además evitan situaciones como la del acoso sexual en especial hacia las mujeres, que en muchas ocasiones deben someterse a los deseos de los hombres quienes las han contratado.
- Se deben desarrollar propuestas para atender los vacíos normativos y mejorar la regulación del trabajo doméstico adecuándola a los estándares

de derechos humanos reconocidos internacionalmente, y más aún acercándola a la realidad de las trabajadoras domésticas.

- Las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

9.- Recomendaciones

Al concluir el presente trabajo procedo a formular las siguientes recomendaciones:

- Mejorar la situación laboral de las empleadas domésticas, promoviendo la capacitación constante, de manera que el servicio que presten sea el adecuado.
- Las autoridades deben modificar, reformar, crear leyes con estricto apego al debido proceso, y a la realidad nacional y local, por lo que considero necesario incrementar o reformar leyes que vayan encaminadas a la igualdad de derechos entre todos los trabajadores.
- Articular los programas y proyectos de empleo que se implementen en los diversos ámbitos gubernamentales y territoriales, con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el mundo de la producción y del trabajo.
- Sensibilizar a la sociedad y a los sectores comprometidos en el sistema de relaciones laborales sobre la equidad de género y particularmente sobre la discriminación que padecen las empleadas domésticas que laboran puertas adentro respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, principalmente en el horario de trabajo.
- El Estado debe establecer mecanismos de supervisión y sanción para que los empleadores que no respeten los derechos de las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro, a fin de garantizarles un trabajo digno, con una jornada de trabajo justa.

9.1. Propuesta de Reforma Legal o Jurídica

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

- Que es deber del Estado proteger y garantizar los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, para todos los ecuatorianos sin discriminación de ninguna índole el derecho a tener un trabajo digno, libre de toda clase de explotación y abuso.
- Que, el artículo 1 de esta Constitución vigente establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, por lo que los organismos competentes deben responder a los principios y disposiciones constitucionales que garanticen los derechos de los trabajadores.
- Que, es necesario dictar las normas reglamentarias destinadas a la correcta aplicación de la Ley, propiciando relaciones laborales armoniosas entre el empleador y, la o el trabajador doméstico o del hogar a fin de que se establezcan disposiciones legales que regulen, controlen y sancionen el abuso y la explotación laboral que enfrentan las empleadas domésticas o del hogar que laboran puertas adentro.

- En ejercicio de las atribuciones que le otorga la Constitución de la República del Ecuador, en su art.120, numeral 6, expide la siguiente Ley Reformatoria al Código del Trabajo

CÓDIGO DEL TRABAJO
TÍTULO III
DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO
Capítulo I
Del servicio doméstico

Agréguese lo siguiente:

- Art. 262.1.- La jornada de trabajo para las empleadas domésticas que laboren puertas adentro, será de 8 horas diarias, y no podrá exceder de 48 horas semanales.

- El empleador que obligue a su empleada doméstica a trabajar fuera del horario establecido, deberá cumplir lo determinado en el Art. 55. Referente a la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, en caso de incumplimiento de estas disposiciones será sancionado de acuerdo a la ley.

La presente ley entrará en vigencia desde la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dado en la Ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de sesiones de la comisión de Legislación y Codificación de la Asamblea Nacional a los 25 días del mes de julio del 2015.

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

10.- Bibliografía.

- Diccionario Enciclopédico Océano, Tomo III, Editorial Océano S.A., Madrid-España, 2009, pág. 321
- HERNANDEZ Helisa, Contrato de Trabajo con Trabajadores del Servicio Doméstico, Editorial Ecentrum, Lima-Perú, 2009, pág. 43.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2991, pág. 394
- ESPINOZA, Norma., El Contrato de Trabajo Doméstico, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 31.
- Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. Ivonne Macassi León
- Real Decreto-ley 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE-A-2011-1795
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Decreto 0824. 29 de abril de 1988.
- Ley 27986, 02 de junio de 2003
- Ley de servicio doméstico. Ley 26.844,
- Constitución de la República del Ecuador, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.-Quito-Ecuador, 2008, Pág.17

- Código del Trabajo, Editorial, El Fórum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2010, pag.70
- Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008), art 2.
- Inspectoría del Trabajo de Loja
- http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/buenas_practicas_final.pdf
- <http://acontable.com/boletines/15986-servicio-domestico-minimo-legal-ano-2013-colombia.html>
- <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/especiales/generales/103333-el-lado-invisible-del-trabajo-de-servicio-domestico>
- <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/empleadas-domesticas-contratadas-por-horas-362465.html>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO”

PROYECTO PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE
LICENCIADA EN
JURISPRUDENCIA Y TÍTULO
DE ABOGADA

AUTORA:

Ana María Chicaiza Guamo

DIRECTOR:

Dr. Leandro Rodrigo Peña Merino

LOJA - ECUADOR

2015

1.- TEMA

“Necesidad de establecer una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico, que laboran bajo la modalidad puertas adentro”

2.- PROBLEMÁTICA

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el derecho al trabajo, pero un derecho al trabajo libre de toda clase de explotación tanto laboral, como salarial.

Pero parece ser que esta derecho a un trabajo digno, donde se establezca la premisa de que a igual trabajo igual remuneración en nuestro país y generalmente a nivel mundial, no se aplica a todos los trabajos, específicamente me refiero al trabajo que realizan las trabajadoras domésticas.

Si bien el Código del Trabajo ya reconoce dentro de este cuerpo legal el trabajo de las empleadas domésticas, este reconocimiento ha sido parcial, ya que si bien se establece derechos de las empleadas domésticas que son importantes y necesarios se ha omitido un elemento primordial, como el hecho de que se establezca una disposición clara y oportunamente aplicable en lo que respecta al horario y límite de trabajo, esto específicamente para aquellas empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad de puertas adentro.

Esta situación de falta de estipulación específica y adecuada ha permitido que muchas de estas trabajadoras domésticas sean explotadas por sus empleadores ya que muchas veces se ven obligadas a trabajar más de 12 horas diarias sin reconocimiento remunerativo de este trabajo extra que están realizando.

3.- JUSTIFICACIÓN.

La investigación jurídica de la problemática se inscribe de manera muy oportuna directamente en el campo científico y práctico del Derecho; por tanto, se justifica académicamente en cuanto cumple con la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico en aspectos inherentes a las materia de Derecho Positivo, sustantivo y Adjetivo para poder optar por el grado de Licenciada en Jurisprudencia.

Socio – Jurídicamente la investigación es necesaria ya que va a permitir establecer una disposición legal adecuada y jurídicamente aplicable como es el hecho de establecer una jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad de puertas adentro que hasta la presente fecha son víctimas de explotación laboral, violando de tal manera las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Ecuador y el Código y el Trabajo, y consecuentemente atentando contra los principios establecidos en los Derechos Humanos.

La supremacía de las normas constitucionales prevalece sobre cualquier otra cosa. Por esta razón nuestro deber es hacer respetar estos derechos que son inalienables, que el Estado los garantiza, y que deberían ser imprescriptibles, repudiando así, aquellos osados que faenan día a día la letra suprema de nuestro Estado.

El problema jurídico y social materia del proyecto de investigación es significativo, en lo que tiene que ver con la obligatoriedad del Estado con el

de hacer respetar los derechos de las personas, velar por su bienestar, por un desarrollo justo sin lesionar sus derechos; peor aún, su integridad física, como versa claramente en el art. 325,326,328 y 331 de la Constitución actual, además se enmarca dentro del marco regulatorio laboral ya que es el Código del Trabajo la norma reguladora de establecer la jornada máxima de trabajo para empleadas domésticas.

De manera que la problemática propuesta tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, ya que tiene como finalidad enfocar una situación que están padeciendo las trabajadoras domésticas en nuestro país.

Con la aplicación de métodos, procedimiento y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes bibliográficas documentales y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para un estudio causal explicativo, con respecto creación de una normativa sustantiva y adjetiva que regule, controle y sancione la falta de aplicación de una jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro, ya que es un sector laboral que ha sido, es y sigue siendo explotado, contraviniendo con los principios constitucionales que garantiza este cuerpo legal.

4.- OBJETIVOS

Objetivo General.

Realizar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y crítico del horario de trabajo que cumplen las trabajadoras domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro en nuestra ciudad, con la finalidad de que se establezca una normativa legal en el Código del Trabajo para que se regule una jornada máxima de trabajo.

Objetivos específicos.

- Demostrar que el trabajo doméstico es un trabajo que está estipulado dentro del Código del Trabajo, por lo que toda irregularidad debe resolverse ante las instancias correspondientes.
- Determinar que la falta de que exista una jornada máxima de trabajo para el sector doméstico que labora puertas adentro contraviene con los principios constitucionales, ya que viola los derechos que tienen las personas establecidos en la Constitución.
- Concretar una propuesta de reforma al Código del Trabajo en la que se establezca una disposición legal que exprese claramente la jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran puertas adentro.

5.- HIPÓTESIS.

La falta de una disposición legal que establezca claramente la jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico que laboran bajo la modalidad puertas adentro, ha ocasionado que este sector laboral sea explotado y abusado, y los empleadores sigan sin ser sancionados por no existir una norma clara.

5.1. SUBHIPÓTESIS

5.1.1. El trabajo doméstico es un trabajo considerado femenino por lo que es una forma de explotación laboral.

5.1.2. La falta de estipulación de una jornada específica para las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro viola los principios constitucionales, laborales.

5.1.3. El Código del Trabajo es el cuerpo legal que regula los derechos de los trabajadores y empleadores por lo que es necesario que se establezca una disposición legal en la que se estipule la jornada máxima para esta clase de trabajo.

6.- MARCO TEORICO.

La Constitución de la República del Ecuador, contempla como bien protegido el DERECHO AL TRABAJO, el mismo que está amparado en todas sus manifestaciones y que se encuentra determinado claramente en el Capítulo Segundo, Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, Art. 47,literal 2. “En el que establece la protección especial que tienen los niños, niñas y adolescentes contra cualquier tipo de explotación laboral y económica, y la prohibición del trabajo de menores de quince años; y la facultad que les confiere a los adolescentes al trabajo”⁴².

Los derechos reconocidos en nuestra Constitución son directa e inmediatamente aplicables, pues no puede alegarse falta de ley para justificar la violación o el desconocimiento de los derechos establecidos en esta Constitución.

En lo que respecta al Código del Trabajo ecuatoriano estable un artículo referente al trabajo doméstico, art 47, pero este artículo no contempla a aquellas trabajadoras domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro que son quienes por su situación sufren explotación salarial y abuso de trabajo, ya que no hay una disposición clara que permita queeste sector salarial defienda su derecho al descanso, que se ve violentado por empleadores abusivos.

El Código del Trabajo en el Capítulo VII art 134 se refiere al trabajo de mujeres y menores estableciendo el “prohibición de trabajar por cuenta ajena

⁴² CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial 449, del 20 de Octubre del 2008

para los niños, niñas y adolescentes menores de quince años, estableciendo como una sanción en caso de que incumpla esta disposición”⁴³.

Así mismo en los artículos siguientes establece una serie de disposiciones en cuanto al trabajo que realicen este sector, pero esto se ampliara oportunamente dentro del desarrollo de la presente tesis.

El trabajo doméstico ha sido históricamente definido como actividad femenina pero no como trabajo. La esfera privada doméstica representa justamente uno de los lugares fundamentales de socialización así como de definición y realización de construcciones de género. En este contexto, el trabajo doméstico se considera como “trabajo propio de las mujeres (femenino) y, con ello, como “de fácil ejecución”. Esto justifica, entre otras cosas, los bajos salarios y el no-reconocimiento del trabajo, tanto como trabajo femenino no remunerado, así como también como empleo doméstico mal pagado en una casa ajena, pasando también por otros criterios de clase y etnicidad/raza.

Si bien en nuestro país se han establecido una serie de cambios importantes y necesarios a favor de las trabajadoras de servicio doméstico, es evidente que se ha omitido una situación que considero esencial, y es el hecho de que se debe establecer una jornada máxima de trabajo para aquellas domésticas que laboran puertas adentro, ya que si bien es cierto se lo ha considerado dentro del Código del Trabajo, como un trabajo más entonces

⁴³ Código del Trabajo, art. 134

considero primordial el hecho de que se aplica también un límite de horas de trabajo.

Como se enfocó anteriormente este es un trabajo femenino, que ha padecido toda clase de explotación, y muy a mi pesar debe indicar que pese a que en el Código de Trabajo se establece una jornada máxima de trabajo esta no se considera en el caso de las trabajadoras domésticas que laboran bajo la modalidad de puertas adentro, por lo que se hace menester el hecho de que se considere este precepto legal como medio de defensa a este sector altamente explotado.

De manera que en lo concerniente al sistema laboral de nuestro país existen organismos encargados de aplicar límites y de sancionar a quienes no cumplan con estas disposiciones, violando de tal manera con los preceptos establecidos en la constitución que defienden el derecho de las personas a no ser explotadas laboralmente.

Nuestro Código del Trabajo establece todas las garantías que deben tener los trabajadores en general, pero no se ha considerado una jornada máxima de trabajo para las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad de puertas adentro.

El empleo doméstico sirve para la facilitación de la vida cotidiana de un hogar y para la ejecución relajada de una concepción de lo privado, la familia y el tiempo libre. En esto, las trabajadoras domésticas constituyen el medio económico para una vida flexible, cómoda resolviendo, además, diferentes problemas como el cuidado de lo/as hijos, anciano/as, conflictos de pareja

sobre las tareas domésticas etc. Con este fin se subordinan las necesidades y peculiaridades de las mujeres a la de sus empleadores y empleadoras, haciéndolas en lo posible lo más imperceptibles y despersonalizándolas como fuerza de trabajo.

Es así que directamente en el presente proyecto investigativo, no solo me he querido referir al trabajo doméstico bajo la modalidad de puertas adentro; sino también considero pertinente y conveniente enfocar la realidad que viven muchas niñas, y adolescentes que ante la necesidad económica son víctimas de explotación y abuso de parte de sus empleadores, que por diversas situaciones se ven obligadas a trabajar en este campo.

Al no existir una disposición legal precisa y tácitamente expuesta se ha permitido que muchas de estas trabajadoras generalmente las adolescentes y niñas sufran una serie de violaciones a sus derechos que están recogidos en la Constitución por lo que se hace necesario esta disposición y por ende para que se sancione a quienes abusan de este sector laboral.

La unidad básica del convivir social, tiene como objetivo primordial la búsqueda de un entorno social armonioso, justo, y equilibrado, que permita que los pueblos se desarrollen dentro de un marco social, jurídico y familiar adecuado, y son los diferentes organismos estatales los encargados de contribuir con el logro de este objetivo.

Para ubicarnos más en el presente tópico a investigarse debemos tener claro que es trabajo doméstico; y, manifestamos que El trabajo doméstico

es aquel que se ocupa del desarrollo, distribución de las tareas de la casa y personas que en ella habitan.

El tiempo del mismo está pautado en las condiciones que se trataron si es desempeñado por persona ajena a la casa-Si es así tiene derecho a gozar de vacaciones-obra social y aportes También puede ser desarrollado por la dueña de casa.⁴⁴

Es por ello que a través de la investigación de campo y del análisis social y jurídico del problema vamos a establecer los motivos que incurren en el cometimiento de este abuso y si existe falencia en la justicia ecuatoriana respecto a los reclamos que se ventilan en sus dependencias, y si es esto un factor que induce a estas personas a abusar de esta manera de las trabajadoras domésticas puertas adentro.

Así mismo analizare las legislaciones de España, Colombia y Perú y aquellos estados en los cuales se han suscitados esta clase de abusos y que medidas han tomado al respecto las autoridades, haciendo una comparación social y jurídica que permita dar directrices claras como solución a este abuso social, laboral y salarial que sufren estas trabajadoras domésticas puertas adentro.

Este sector ha sufrido la explotación, abuso y marginación de sus derechos, de manera que considero razones más que suficientes para coadyuvar con soluciones jurídicas que permitan frenas esta abuso, ya que es un sector que contribuye con el adelanto del país.

⁴⁴ DICCIONARIO CRÍTICO DE CIENCIAS SOCIALES

7. METODOLOGÍA.

7.1. Métodos

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que queremos realizar, en el presente caso me propongo realizar una investigación “socio-jurídica”, que se concreta en una investigación del Derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, para establecer una normativa legal que permita controlar y sancionar estos abusos.

7.2. Procedimiento y Técnicas

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico

como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por menos treinta personas para las encuestas y diez personas para las entrevistas; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis general y de las subhipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en tablas, barras o centro-gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

7.3. Esquema Provisional del Informe Final

El Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el orden previsto en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

En primer lugar se concrete el acopio teórico, comprendiendo: a) un marco teórico conceptual, del trabajo doméstico sus características y así como también sus causas y efectos que se producen en las trabajadoras domésticas que sufren esta explotación laboral, y, b) un marco jurídico laboral acerca de la explotación y abuso, y los derechos de las personas ya consagrados en el cuerpo legal vigente.

En segundo lugar se sistematizará la indagación de campo o el acopio empírico, siguiendo el siguiente orden: a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas; y, b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

En un tercer orden vendrá la síntesis de la investigación jurídica, con la concreción de: a) Indicadores de verificación de los objetivos y de contrastación de las hipótesis; b) la deducción de conclusiones; y, c) el planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES													2012					
Semanas	MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE		
Selección y definición del problema objeto de estudio																		
	x	x	x															
Elaboración del proyecto de investigación y aplicación				x	x	x												
Investigación Bibliográfica					x	x	x											
Investigación de campo						x	x	x	x									
Confrontación de los resultados de la Investigación con los objetivos e hipótesis									x	x								
Conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica											x	x	x					
Redacción del informe													x	x	x			

final, revisión y corrección.																				
Presentación y socialización y de los informes finales.(tesis)																		x	x	XX

9.- Presupuesto y Financiamiento.

Recursos Humanos.

Director de tesis: Por designarse

Entrevistados: 10 profesionales conocedores de la materia.

Encuestados: 10 personas seleccionadas por muestreo.

Postulante: Ana María Chicaiza Guamo.

Recursos Materiales y Costos.

RECURSO ECONOMICO.

Materiales de Escritorio	\$	100.00
Materiales de Impresión	\$	100.00
Materiales de Internet	\$	100.00
Materiales de Bibliografía	\$	150.00
Transporte	\$	150.00
Material de Impresión de la Investigación	\$	200.00
Materiales de Exposición	\$	200.00
Imprevistos	\$	200.00
TOTAL	\$	1.200.00

10.- BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Código del Trabajo vigente
- Valoración Económica del Trabajo doméstico, Loaiza Orozco
- Regímenes Jurídicos sobre Trabajo doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela, Ivonne Macassi León. pág., 27, 73
- Diccionarios Jurídicos Elementales
- Noticias/opiniones de medios de comunicación (periódicos)
- Diccionarios Enciclopédicos Encarta 2008.
- Internet

TABLA DE CONTENIDOS

- 1.- Título
- 2.- Resumen
- 3.- Introducción
- 4.- Revisión de la Literatura
 - 4.1. Descripción de la Problemática
 - 4.2. MARCO CONCEPTUAL
 - 4.2.1. Qué es Trabajo.
 - 4.2.2. Trabajo doméstico
 - 4.2.3. Características del trabajo doméstico
 - 4.2.4. Modalidades del trabajo doméstico
 - 4.2.4.1 Puertas adentro
 - 4.2.4.2 Puertas afuera
 - 4.2.5. Ventajas
 - 4.2.6. Desventajas
 - 4.2.7. Contratos de trabajo a prueba
 - 4.2.8. Contratos de trabajo de temporada
 - 4.3. MARCO DOCTRINARIO
 - 4.3.1. El trabajo doméstico en el Ecuador
 - 4.3.2 Relación del trabajo doméstico con el género femenino
 - 4.3.3. Factores que conllevan a que las niñas y adolescentes trabajen en el sector doméstico puertas adentro.
 - 4.2.4 Responsabilidad generada
- 4.4. MARCO JURIDICO
 - 4.4.1. Derecho al trabajo en nuestra Constitución.
 - 4.4.2. El trabajo doméstico en el Código del Trabajo vigente.
 - 4.4.3. Órganos encargados de controlar y sancionar la explotación laboral que enfrentan las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro.

4.4.4. Análisis respecto de la carencia de una disposición legal que evite esta explotación laboral.

4.4.5.El servicio doméstico en el Derecho comparado, legislación de España, Colombia y Perú

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

5.2. Métodos

5.3. Procedimientos y técnicas

6.- RESULTADOS

6.1. Resultados de las Encuestas

6.2. Resultados de las Entrevistas

6.3. Estudio de casos

7.- DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

7.1.1 Objetivo General

7.1.2 Objetivos específicos

7.2. Contrastación de Hipótesis

7.3. Fundamentación jurídica para la propuesta legal

SEGUNDA SECCIÓN

SÍNTESIS DEL INFORME FINAL

8.- Conclusiones

9.- Recomendaciones

10.- Propuesta de Reforma Legal o Jurídica

11.- Bibliografía.

ENCUESTA PARA PROFESIONALES EN DERECHO.

De la manera más comedida le solicito dar su valiosa opinión sobre: **“NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO.”** información que requiero para fines de investigación académica, agradeciéndole de ante mano su colaboración.

1.- Como califica Ud. al servicio doméstico dentro del campo laboral?.

.....
.....
.....

2.- Considera Ud. que con los nuevos beneficios legales la situación de las empleadas domésticas ha mejorado?

SI () NO ()

Porque.....
.....
.....
.....

3.- Considera Ud. que las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro son explotadas?

SI () NO ()

Porque.....
.....
.....
.....

4.- Cree Ud. que es conveniente que se establezca una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico que laboran bajo la modalidad de puertas adentro?

SI () NO ()

Porque.....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

ENTREVISTA PARA PROFESIONALES EN DERECHO.

De la manera más comedida le solicito dar su valiosa opinión sobre: **“NECESIDAD DE ESTABLECER UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PUERTAS ADENTRO.”** información que requiero para fines de investigación académica, agradeciéndole de ante mano su colaboración

- 1. Considera Ud. que con los nuevos beneficios legales la situación de las empleadas domésticas ha mejorado?**

.....
.....
...

- 2. Considera Ud. que las empleadas domésticas que laboran bajo la modalidad puertas adentro son explotadas?**

.....
.....
.....**Cree Ud. que es conveniente que se establezca una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico que laboran bajo la modalidad de puertas adentro?**
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

ÍNDICE

PORTADA	
AUTORIZACIÓN.....	ii
AUTORIA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
1.-TITULO.....	1
2.- RESUMEN.....	2
.ABSTRACT.....	4
3.- INTRODUCCIÓN.....	6
4.- REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
4.1. Descripción de la Problemática.....	10
4.2. Marco Conceptual.....	12
4.2.1. Qué es trabajo.....	12
4.2.2.Trabajo Doméstico.....	12
4.2.3.Características del trabajo doméstico	14
4.2.4.Modalidades del trabajo doméstico.....	16
4.2.4.1.Puertas adentro.....	16

4.2.4.2. Puertas afuera.....	19
4.2.5.Ventajas.....	19
4.2.6. Desventajas	20
4.2.7. Contrato de trabajo a prueba.....	22
4.2.8..Contrato de trabajo de temporada.....	23
4.3.Marco Doctrinario.....	24
4.3.1 El trabajo doméstico en el Ecuador.....	24
4.3.2.Relación del trabajo doméstico con el género femenino.....	26
4.3.3. Factores que conlleven a que las niñas y adolescentes trabajen en el sector doméstico puertas adentro.....	27
4.3.4 Responsabilidad generada.....	34
4.4. Marco Jurídico.....	36
4.4.1 Derecho al trabajo en nuestra Constitución.....	36
4.4.2. El trabajo doméstico en el Código del Trabajo vigente.....	40
4.4.3. Órganos encargados de controlar y sancionar la explotación laboral que enfrentan las trabajadoras domésticas que laboran puertas adentro.....	47
4.4.4. Análisis respecto de la carencia de una disposición legal que evite esta explotación laboral.....	50
4.4.5. El trabajo doméstico en el derecho comparado, legislación de España, Colombia y Perú.....	52
España.....	52
Colombia.....	56
Perú.....	60
5. MATERIALES Y METODOS.....	66
5.1. Materiales.....	66

5.2.Métodos.....	66
5.3. Procedimientos y Técnicas.....	66
6. RESULTADOS.....	68
6.1. Resultado de la aplicación de Encuestas.....	68
6.2. Resultados de las Entrevistas.....	74
6.3. Estudio de Casos.....	77
7. DISCUSIÓN.....	81
7.1. Verificación de Objetivos.....	81
7.1.1. Objetivo General.....	81
7.1.2. Objetivos Específicos.....	82
7.2. Contrastación de Hipótesis.....	83
7.3. Fundamentación Jurídica.....	85
8. CONCLUSIONES.....	89
9. RECOMENDACIONES.....	91
9.1. Propuesta de Reforma Legal.....	92
10. BIBLIOGRAFÍA.....	95
11. ANEXOS.....	97
ÍNDICE.....	119