UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Título:

"LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERÉS PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMÉSTICOS"

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADA

AUTORA:

Patricia Felicita Macas Ocampo

DIRECTOR:

Dr. Mg Sec. Galo Blacio Aguirre PHD

Loja – Ecuador

2014

AUTORIZACIÓN

Dr. Mg Sec. GALO BLACIO AGUIRRE PHD, CATEDRÁTICO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIO A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que he dirigido y corregido el trabajo de investigación de tesis realizada por la egresada Patricia Felicita macas Ocampo, con el tema **"LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERÉS PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMÉSTICOS"**, el mismo que cumple con los requisitos de fondo y de forma exigidos para este tipo de trabajos académicos, por lo que autorizo su presentación.

Loja, 7 de Abril de 2014

f) _____

Dr. Mg Sec. GALO BLACIO AGUIRRE PHD
DIRECTORA DE TESIS.

AUTORÍA

Yo, PATRICIA FELICITA MACAS OCAMPO, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja, y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de la tesis en el Repertorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autora: Patricia Felicita Macas Ocampo

Cédula: *1102807359*

Fecha: *07 de mayo de 2014*

Firma: .....

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

Yo, Patricia Felicita Macas Ocampo, declaro ser autora, de la tesis intitulada **"LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERÉS PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMÉSTICOS"**, como requisito para optar por el grado de: Abogado en Jurisprudencia; Autorizo al Sistema de Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para fines académicos muestren al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repertorio Digital Institucional.

Los Usuarios pueden consultar su contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información del país y del exterior, con las cuales tengan 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 esta autorización, en la ciudad de Loja a los siete días del mes de mayo del dos mil catorce.

Firma: .....
Autor: Patricia Felicita Macas Ocampo
Cédula: 1102807359
Dirección: Sauces Norte
Celular: 0999448768

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Mg. Sec. Galo Blacio Aguirre Phd.
Tribunal de Grado: Dr. Mg. Augusto Astudillo
Dr. Mg. Marcelo Acosta Cevallos
Dr. Mg. Carlos Rodríguez

DEDICATORIA:

El presente trabajo académico está dedicado a mi familia por su apoyo y compresión en mis estudios, y al coordinador director de tesis Ab. Galo Blacio Aguirre Phd, por haber dirigido la tesis con su sabiduría y experiencia.

PATRICIA FELICITA MACAS OCAMPO.

AGRADECIMIENTO:

Consigno mi imperecedero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, al Área Jurídica, Social y Administrativa y muy especialmente al coordinador Ab. Galo Blacio Aguirre Phd, quien a través de su sapiencia, perseverancia y orientación, hicieron posible la culminación del presente trabajo investigativo.

PATRICIA FELICITA MACAS OCAMPO.

1. TÍTULO:

“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERÉS PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMÉSTICOS”

2. RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajodoméstico que realizan los niños, niñas y adolescentes. Se presenta un alto índice de explotación laboral dentro de esta modalidad de trabajo, y causa problemas sociales, y jurídicos. Sobre todo dentro de los hogares en los cuales se da el trabajo doméstico, que en muchos de los casos es una forma de explotación infantil.

El trabajo doméstico, como acuerdo entre las partes, es decir empleadores y trabajadores, se encuentra normado en la Legislación Laboral, en que dichas relaciones, un contrato de trabajo, sea éste verbal o escrito. Muchos menores de edad, trabajan sin que se respete sus derechos, y beneficios legales. Y siendo una política de Estado erradicar el trabajo doméstico e infantil, es necesario que se garantice por medio de la ley el cumplimiento de sus derechos.

Por lo tanto el Gobierno Nacional, a través de las autoridades y entidades laborales, deben considerar la equidad y el esfuerzo tanto físico como mental de los trabajadoresmenores de edad que realizan el trabajo domésticos, a fin de que se les reconozcan los derechos adquiridos, que poseen como interés superior los mismos.

El trabajo doméstico está regulado, por las leyes laborales, de la misma forma de la edad para realizar los mismos, tipo de remuneración y formalidades, por lo que en muchos de los casos es una forma de explotación que sufren nuestros niños, niñas y adolescentes. Y que al no existir una ley reguladora se deja en la indefensión a los menores y sus derechos.

Nuestra Constitución de la República prohíbe toda forma de trabajo precario y forma de explotación infantil, por lo que es necesario que se protejan los derechos elementales que el Estado garantiza a favor de los menores.

2.1 ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador ensures domestic work done by children and adolescents. A high rate of labor exploitation in this type of work, and cause social problems, and legal is presented. Especially within households in which domestic work is given, which in many cases is a form of child exploitation?

Domestic work, as agreed between the parties, ie employers and workers, are also regulated in the Labour Law, in these relationships, a contract of employment, be it verbal or written. Many children, work without having their rights respected, and legal benefits. And being a State policy to eradicate child labor and domestic, it is necessary to ensure by law enforcement of their rights.

Therefore the Government, through the authorities and business entities should consider equity and both physical and mental effort of underage workers who perform domestic work, so they recognize acquired rights, which own interests as them.

Domestic work is regulated by labor laws, just as the age for the same type of remuneration and formalities, so that in many cases it is a form of exploitation suffered by our children and adolescents. And the absence of a regulatory law is left defenseless children and their rights.

Our Constitution of the Republic bans all forms of precarious work and forms of child labor, so it is necessary to protect the basic rights that the State guarantees in favor of minors.

3. INTRODUCCIÓN

El Estado ejerce sus deberes y obligaciones como un ente o una persona abstracta cuyas bases fundamentales son el cumplimiento de las leyes, y el ejercicio pleno de las diferentes potestades y competencias, que son el fruto constante dentro de la esencia misma del Estado, de la evolución de las relaciones jurídico sociales; la evolución de los estados ha permitido la evolución del derecho; de igual forma ha facilitado la vinculación directa del ser social dentro de los aspectos fundamentales del Estado social de derecho.

El inicio del Código Laboral data del periodo del General Alberto Enríquez en 1938, que recopila las codificaciones desde 1916, publicado mediante Registro Oficial 78 al 91 de fecha catorce de noviembre de 1938, ha implementado las políticas en contra de las diferentes formas de explotación infantil, y ha regulado los contratos de trabajo, por ende es necesario que se garantice las diferentes formas de precautelar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes.

Los derechos prioritarios de los niños, niñas y adolescentes songarantizados por el Estado así como el tipo de actividades y beneficios. El presente trabajo investigativo busca realizar un análisis jurídico doctrinario de lo que es la contratación de niños, niñas y adolescentes en la modalidad del trabajo

doméstico, a fin de determinar las falencias de fondo y forma para implementar mecanismos técnico-jurídicos dentro de esta institución laboral partí de mi supuesto hipotético que lo he plasmado dentro de los regímenes laborales por que la legislación laboral Ecuatoriana no contempla de forma integral la seguridad jurídica del trabajo doméstico de menores, lo que limita las garantías constitucionales y los derechos a favor de los trabajadores, y causa inseguridad jurídica de los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes.

La presente tesis parte de un esquema preliminar, así como la revisión de literatura, marco conceptual, doctrinario, y jurídico, así como la legislación comparada, metodología, la discusión en donde se verifican los objetivos generales y específicos, la fundamentación jurídica de la propuesta, de la misma forma por medio de la investigación de campo, aplico los diferentes cuestionarios de encuesta a los abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja de conformidad a lo establecido en el marco metodológico, que me permite aplicar las diferentes técnicas e instrumentos dentro de la presente investigación, en beneficio de los niños, niñas y adolescentes frente al trabajo doméstico infantil.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4. 1.- MARCO CONCEPTUAL

4.1.1.- Concepto de Trabajo

Para Guillermo Cabanellas de Torres nos dice que el Trabajo "Es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza". A la vez veo muy acertado uno de sus conceptos del cual señala que el trabajo es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento".[1]El trabajo es un esfuerzo físico o intelectual, que debe ser remunerado,es la prestación de servicio que se hace hacia otra persona a quien puede denominar empleador.

El trabajo es sinónimo de esfuerzo garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, el mismo que sirve para la realización económica y sustento de una persona.

De acuerdo a Trueba Urbina el trabajo "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los

[1] CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, editorial Omeba, Buenos Aires 1998, pág. 375

que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico"[2].

El Estado garantiza al trabajador el respeto a su dignidad, la misma se entiende la subsistencia básica que se da por los sueldos o salarios, que se encuentran regulados por la satisfacción de las necesidades básicas y elementales y el costo de vida, lo cual es contrapuesto a una explotación directa como en efecto lo realiza el régimen laboral por horas ya que limita la satisfacción de las necesidades básicas y elementales del trabajador.

La denominación de la palabra trabajo se manifiesta del significado de los vocablos "Labor" y "trabajo" que son iguales, la palabra "trabajo" se origina en la palabra latina "tripalium"; que significa "tres palos", que se empleaban como instrumento de tortura. El castellano arcaico cambió el vocablo a "trebejare", y de allí pasó a nuestro idioma como trabajo.

El Estado tiene la obligación de garantizar, no solo la eficacia de cumplimiento de los derechos, sino también, por medio de las leyes garantizar que estos derechos se cumplan, en beneficio del desarrollo de este sector tan importante de la sociedad, como lo es los niños, niñas y adolescentes, que trabajan en la modalidad del trabajo doméstico.

[2] TRUEBA, Urbina, FUENTES DEL DERECHO, editorial Heliasta S.R.L. Sao Paulo – Brasil 1993, p 37.

El término “trabajare” cada vez más se extiende a las más diversas categorías de personas. Ya conocemos por nuestro derecho positivo que engloba a empleados y obreros sometidos a normas que tienden a ser idénticas.

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es un derecho primordial en lo relacionado directamente con el Estado, buscando la igualdad frente a las necesidades del sector obrero, que en el presente caso es un sector prioritario, que está protegido por la política laboral del Estado.

El trabajo:[3]“, es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio; es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente” por lo que es parte del derecho social que va evolucionando de acuerdo a las necesidades del sector obrero, y patronal.

Para Guillermo Cabanellas, el Derecho Social y dentro de esta filosofía y doctrina, manifiesta que es el acaparamiento de los bienes de la producción, la explotación y las tendencias socialistas o las que definen el cambio social de un verdadero Derecho o Estado, buscando el desarrollo de interés general y no individual.

[3]HUECK Alfredo- Nipperdey, COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO pg. 13- 14.

4.1.2 Del Contrato Individual de Trabajo.

Para el tratadista Julián Besteriro define al contrato de trabajo como "un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario".[4] Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Se establece una protección para los niños y niñas y adolescentes mediante la Constitución de la República del Ecuador, que define a los grupos vulnerables en el artículo 50 del cuerpo legal manifiesta; garantías para niños y adolescentes, el Estado adoptara la medidas para que aseguren las siguientes garantías; Protección especial del trabajo, y contra la explotación económica en condiciones peligrosas, que perjudiquen su educación o sean nocivas para su salud o desarrollo personal;

El Código Laboral precautela la integridad de los niños y niñas adolescentes en las relaciones laborales que son reguladas buscando el desarrollo integral de los mismos, la igualdad de condiciones que se expresan en la inclusión

[4] BESTERIRO Julián, FORMAS DE CONTRATO DE TRABAJO, editorial Lexus, Quito-Ecuador 1992. P. 135-136-137-138.

de género de los sectores considerados vulnerables dentro de la economía ecuatoriana y protegidos por los regímenes laborales, a fin de garantizar la no discriminación de los mismos.

El Estado establece como los presupuestos de una sociedad, la libertad laboral, sanciona la explotación laboral en todo orden, y garantiza el Estado la protección en su desarrollo, por lo que es indispensable que los niños y niñas hagan efectivos sus derechos dentro del campo laboral.

4.1.3 Las Formalidades del Contrato de Trabajo.

Las formalidades del contrato doméstico de trabajo. La encontramos determinadas modalidades sin las cuales el contrato no surte efecto alguno. **"**La forma y solemnidades de los contratos se rigen por el código de trabajo. Los contratos serán obligatorios cualquiera que sea la forma en que se hayan celebrado, siempre que en ellos concurran las condiciones esenciales para su tal validez.[5]

En Ecuador, el Código de Trabajo señala que el empleador está obligado a facilitar la inspección, y vigilancia de las autoridades en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código. Y dar los informes que para ese efecto sean indispensables.

[5]CONSTAÍN Miguel Antonio, Jurisprudencia del Trabajo, editorial Temis Bogotá pp. 31-58

También se establece que el contrato laboral deberá ser escrito, e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, quien mantendrá un registro específico para ello. Se establecen multas para el empleador que no cumpla esta disposición.

Asimismo se establece que se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de la provisión de ficha de salud. Los inspectores del trabajo, ejercerán susatribuciones, referidas a verificar que se cumpla con la seguridad e higiene en los centros de trabajo, todo trabajo debe poseer las condiciones adecuadas para el desempeño de esta actividad.

En las relaciones laborales deben respetarse los derechos, y cumplirse las obligaciones de empleadores y trabajadores, que están establecidas en el Código de Trabajo, los inspectores llevarán la estadística del trabajo doméstico.

4.1.4 Niño/Niña.

En la actualidad se considera al niño niña“Es la persona que no ha cumplido los siete años; Se llama también infante, la palabra niño; nos manifiesta que

ha llegado la pubertad, y seguirán al cuidado de sus padres"[6]Los derechos de los niños, niñas y adolescentes empiezan desde su concepción misma, los mismos tienen el derecho a su digno desarrollo.

4.1.5 Adolecente.

Dentro del contexto laboral el Estado protege a los niños, niñas y adolescentes "Etimológicamente la palabra adolecente proviene del latín adoleceré, que significa crecer también se asocia su significado con adolecer o parecer, pero en si el concepto de adolecente abarca mucho más, ya que hace relación al proceso psicosocial"[7].

Los niños, niñas y adolescentes tienen el derecho desarrollarse moral y material, dentro de un núcleo familiar, el Estado ha contribuido a conformar la asesoría familiar, Juntas de protección del menor. Juzgados adjuntos a fin de garantizar que se cumpla con los derechos de los niños, niños y adolescentes. "los seres humanos tenemos que armonizar el nuevo funcionamiento del cuerpo de conductas aceptables socialmente, y formar una personalidad integrada en tres elementos básicos; biológico, psicológico y social"[8]

[6] LARREA HOLGUÍN Juan, Diccionario de Derecho Civil, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2006, página 315.
[7] ANDRADE BARRERA Fernando. Diccionario Jurídico educativo de los derechos de la niñez y adolescencia, Fondo de la Cultura Ecuatoriana 2008, página 62
[8] Ób Cit. ANDRADE BARRERA Fernando. Diccionario Jurídico educativo Pág. 62

4.1.6 El Trabajo Doméstico.

El Trabajo doméstico, es una de las modalidades que está regulado por el Código de Trabajo, por lo que, “El trabajo doméstico es aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, del que también hacen parte las relaciones sociales del hogar dirigidas a mantener el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros. Ha sido asignado a las mujeres como su papel fundamental y es por ello que a las mujeres se las define principalmente como amas de casa, madres o esposas. El trabajo doméstico de las mujeres amas de casa, como servicio prestado al esposo, hijos/as y otros, que se ejerce sin remuneración, como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es definido como “rol propio de las mujeres” [9]

El contrato de trabajo doméstico, genera deberes, derechos y obligaciones, de la misma manera se lo considera. “Se establecen relaciones en las que lo laboral se mezcla con lo afectivo y personal (cuidado). Sin embargo, el lugar de vida (más agudo para la interna) está restringido a un espacio físico diferente al de la familia, que hace explícita la diferencia de clase. Por ser el lugar de trabajo el mismo lugar de vida es imposible que la relación sea impersonal. El afecto se permite mientras no vaya más allá de las líneas

[9] MAGDALENA León Socióloga feminista, profesora titular (J), Universidad Nacional de Colombia. De 1981 a 1990 dirigió el proyecto “Acciones para transformar las condiciones socio-laborales de las trabajadoras domésticas de Colombia”. En octubre de 2005.

divisorias que enmarcan la relación, esto es el afecto dentro de las diferencias, que a su vez operan dentro del sistema afectivo de la trabajadora para interiorizar la inferioridad y por este medio la formación de una conciencia que permita ver con claridad las contradicciones de la relación laboral"[10]

4.1.7 Trabajo Infantil Doméstico.

El trabajo infantil doméstico "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 involucrado en el TID es amplio y alarmante y por la comprensión 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. El trabajo doméstico para terceros"[11].

El trabajado domestico infantil es un trabajo violatorio de los derechos como son; 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, la Convención Internacional de los

[10] MAGDALENA León Socióloga feminista, profesora titular (J), Universidad Nacional de Colombia 2005 página 9

[11] ELSA M. Chaney y Mary García Castro (Ed.), Trabajadoras Domésticas en América Latina y el Caribe,
Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 13

Derechos del Niño y los instrumentos para la protección del trabajo infantil. 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."[12]

Dentro de esta modalidad muchos de los beneficiarios, son los empleadores que abusan ante la poca protección del trabajador doméstico incumpliendo sus obligaciones, e irrespetando los derechos del trabajador.

El trabajo doméstico "consiste en actividades que se realizan dentro de los hogares, y son necesarias para el bienestar de sus miembros. Contribuye a la reproducción social, y al mantenimiento de la fuerza de trabajo, con lo cual se constituye además en un ámbito clave para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales. En su forma de trabajo remunerado constituye la ocupación que concentra al mayor número de mujeres en la región. Sin embargo, a pesar de su importancia, el trabajo doméstico

[12] ELSA M. Chaney y Mary García Castro (Ed.), Trabajadoras Domésticas en América Latina y el Caribe, Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 15 Entre ellas, la Convención Internacional de los Derechos del Niño de 1989; del convenio 138 de 1973 de la OIT y del 182 de esta misma organización. Es importante resaltar que la OIT ha mostrado, desde su creación en 1919, interés a nivel internacional en promover medidas para la eliminación del trabajo infantil, y en América Latina ha impulsado proyectos para la prevención y erradicación del TID en hogares de terceros en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú.

remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado[13].

Existe un alta plusvalía de explotación infantil, por lo las políticas de Estado se han preocupado en disminuir este alto índice, a fin de precautelar los derechos sustanciales como a la salud, educación, y desarrollo moral del menor, entre otros, que son de vitral, importancia, dentro de nuestra sociedad.

El trabajo doméstico "es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Sus jornadas de trabajo son más extensas (especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores). Sus remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social. Además, se ven enfrentadas a accidentes laborales propios de la actividad que realizan, pero muchos de estos no son reconocidos como tales ni forman parte de los listados de enfermedades profesionales"[14]

[13] MARÍA Elena Valenzuela Especialista regional de género y empleo de la OIT para América Latina, Trabajo doméstico remunerando" 2013 página 1
[14] ELSA M. Chaney y Mary García Castro (Ed.), Trabajadoras Domésticas en América Latina y el Caribe, Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 15. 1

El trabajo doméstico debe garantizar las condiciones adecuadas de protección de los derechos del menor, a fin de que se cumpla con los aspectos fundamentales, y de esta forma limitar la explotación doméstica infantil.

Dentro del Trabajo Doméstico se debe garantizar una adecuada remuneración, “El trabajo doméstico involucra actividades desempeñadas en su mayoría por mujeres que perciben ingresos relativamente bajos y que se encuentran excluidas de los sistemas de protección social. “Son estos factores los que también aparecen como elementos comunes con el significativo sector informal que caracteriza el funcionamiento de los mercados de trabajo de la región.”[15]

El trabajo doméstico de los niños, niñas y adolescentes, debe ser regulado con una protección integral, a fin de que no se vulneren los derechos de los mismos, y no se den formas de explotación laboral que son muy comunes en nuestro medio.

[15] Ób Cita ELSA M. Chaney y Mary García Castro pág. 29

4.2.- MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1 El Estado y el Trabajo.

El Estado garantiza al trabajador el respeto a su dignidad, a una remuneración justa que se da por los sueldos o salarios, limita toda forma de explotación directa como en efecto lo realiza el régimen laboral. El Derecho "Es el conjunto de deberes y atribuciones que se ejerce colectivamente La evolución tanto del Estado como del Derecho, forma conceptos filosóficos y doctrinales respecto a la propiedad privada, definiendo al Estado y Derecho, que forman nociones diferentes, generándose corrientes filosóficas sobre la teoría del Estado."[16]

Los derechos de las niñas, niños y adolescentes como sector prioritarios, o de interés superior, poseen derechos que deben ser cumplidos de forma inmediata por y ante cualquier autoridad pública o privada, de ahí la necesidad de garantizar el derecho de los niños, niñas y adolescentes. Por medio de planes o programas, Por lo cual las Política de Estado comprende "El conjunto de leyes, instituciones y programas del gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social, a través de la intervención del Estado de la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y las medidas que sean necesarias

[16] CABALLEAS Guillermo, Diccionario Jurídico, Definición de Estado y Derecho, art 131.

para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general de un pueblo".[17]

Han pasado más de ochenta años desde la primera vez que se hizo mención en un foro internacional acerca de la desventajosa situación de las trabajadoras domésticas y la consecuente necesidad de proteger sus derechos. En 1936, la Conferencia Internacional del Trabajo, notando que el borrador del Convenio Internacional sobre vacaciones anuales pagadas, 1936 (posteriormente adoptado como el Convenio 52) no cubría a las trabajadoras domésticas, solicitó al Consejo de Administración incluir el tema en la agenda de futuras sesiones. Se acordó también que debería considerarse al mismo tiempo si otras condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas podrían formar parte de una regulación internacional. Sin embargo, el tema perdió relevancia frente a otrasprioridades y la CIT demoró 12 años en volver a tratar el tema.

La primera pronunciación oficial llamando a proteger a las trabajadoras domésticas se realizó en América Latina, en la Segunda Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos realizada en 1939 en La Habana. La Conferencia adoptó una resolución. "La CIT adoptó en 1945, una resolución respecto a la protección de niños y jóvenes trabajadores, en la cual se sugería regular la admisión de niños en el servicio doméstico fuera de su

[17] CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental de Derecho Usual Eliasta, 2008 Pág. 151.

familia, de la misma manera que en otras ocupaciones no industriales, y llamaba a desplegar esfuerzos para eliminar la costumbre de emplear niños en sistemas de pseudo-adopción en que trabajaban en tareas domésticas a cambio de su manutención"[18].

En 1948 la CIT retomó la discusión iniciada en 1936 repuso entre sus prioridades la situación de las trabajadoras domésticas y decide que ha llegado el momento para una completa discusión sobre este importante tema y solicita nuevamente al Consejo de Administración incluir en la agenda de futuras sesiones el tema del "estatus y empleo de trabajadoras domésticas. En lugar de esto, el Consejo de Administración decidió organizar en 1952 una reunión de expertos, la cual entre otras recomendaciones, señalaba la conveniencia de otorgar a las trabajadoras domésticas una protección equivalente a otros trabajadores, en la perspectiva de asegurarles derechos sociales y ventajas equivalentes y para prevenir tanto el aislamiento como la discriminación hacia las trabajadoras domésticas"[19]

La OIT se ha preocupado desde sus inicios por mejorar la condición de las trabajadoras domésticas, adoptando durante su historia diferentes resoluciones relacionadas con esta temática. En marzo del 2008, el Consejo de Administración de la OIT acordó iniciar una discusión sobre los

[18]MARÍA Elena Valenzuela Claudia Mora Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009 Primera edición 2009 pág. 9
[19] Ób Cita MARÍA Elena Valenzuela Claudia Mora Copyright pág. 9

estándares de trabajo decente para el trabajo doméstico. Esto se discutirá durante las sesiones 99 y 100 de la Conferencia Internacional de Trabajo, que se llevarán a cabo en el año 2010 y 2011, respectivamente.

En América Latina este ha sido también un tema prioritario para la OIT. En el documento. Trabajo decente en las Américas: una Agenda Hemisférica 2006- 2015, adoptado en la reunión regional de la OIT realizada en Brasilia el año 2006 se incluyó como una meta "el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la eliminación de la discriminación de las trabajadoras de servicio doméstico. "La promoción del trabajo decente ha pasado a ser uno de los principales focos de atención de la OIT. El concepto de trabajo decente, planteado por primera vez en 1999, busca expresar cómo debería ser en el mundo contemporáneo un trabajo digno, desde una perspectiva en que la igualdad de género resulta fundamental. En estos términos," un trabajo decente se define en base a condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana en las que los trabajadores tienen garantizada la posibilidad de injerencia en decisiones que les puedan afectar directamente"[20].

[20]MARÍA Elena Valenzuela Claudia Mora Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009 Primera edición 2009 pág. 9.

Esto implica la garantía del cumplimiento de sus derechos laborales en condiciones de igualdad. El que no haya discriminación y exclusión son ejes fundamentales sobre los que se sustenta el concepto de trabajo decente".[21]

El trabajo doméstico, "es discriminatorio porque entre las normas laborales que lo rigen, que con frecuencia son diferenciadas de las del resto de trabajadores a pesar de los avances que se han logrado, se encuentran violaciones al principio de igualdad que afecta especialmente a mujeres de sectores populares, con fuerte presencia de mujeres de origen indígena y afro descendiente. Según informe de CEPAL, esta discriminación "profundiza tanto la brecha social dentro del universo femenino, como la brecha de género dentro de los trabajadores de los sectores populares"[22].

Se han centrado en plantear la urgencia de modificar las condiciones de trabajo del sector doméstico, para que éstas sean dignas y reconocidas como un servicio importante que aporta al desarrollo de los países. Principalmente llaman la atención sobre la necesidad de prohibir el trabajo "puertas adentro" debido a que se basa en un viejo sistema de servidumbre, que hace que las trabajadoras, no sean dueñas de su tiempo, de su vida e intimidad y que a la vez favorece la discriminación cotidiana en sus centros

[21] MARÍA Elena Valenzuela Claudia Mora Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009 Primera edición 2009 pág. 10

[22] PAUTASSI Laura, Faul Eleonor y Gheradi Natalia, Legislación laboral en seis países latinoamericanos.
Avances y omisiones para una mejor equidad, Santiago de Chile: CEPAL, Unidad de Mujer y Desarrollo,
Serie Ejecutiva, mayo 2004.

de labores, estando sometidas a maltratos físicos y/o psicológicos, careciendo de los mínimos derechos de todo trabajador o trabajadora"[23].

4.2.2 El Interés Superior de los Niños, Niño y Adolecente.

El Estado garantiza el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, "El Estado deberá brindarles la protección adecuada cuando no lo hagan sus padres, u otras personas que tengan esa responsabilidad a su cargo"[24]La Doctrina de la Protección Integral está recogida ampliamente en la Convención de los Derechos de los Niños, de 1989, suscrita y ratificada por el Ecuador en 1990. Los principios que recoge la Convención de los Derechos de los Niños son:

La prioridad que se debe dar a estos derechos por parte del Estado, pero además, la obligación de interpretar de manera conjunta e integral todos los derechos, con el fin de que ninguno de ellos interpretado o aplicado de manera aislada pueda desconocer otro.

[23] CONLACTRAHO, iniciativa conjunta de organizaciones sindicales de instituciones autónomas de trabajadoras del hogar de América latina, sustentada en la articulación, a través de su estructura, entre sindicatos y asociaciones. Integrada por organizaciones de diez países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. Página 23.

[24] FERNANDO Andrade Barrera. Diccionario Jurídico educativo de los derechos de la niñez y adolescencia, Fondo de la Cultura Ecuatoriana 2008, página 438Fondo de la Cultura Ecuatoriana 2008, página 214

Los regímenes jurídicos de los cuatro países en este tema específico, tienen como referentes normativos internacionales la Convención sobre los Derechos del Niño, que entró en vigor el 2 de septiembre de 19901. Asimismo el Convenio 138 de la OIT, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973), y el Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999). Se debe considerar también la Recomendación146, que define principios de política que deben implementarse para los países que han ratificado el Convenio 138 de la OIT.

La Convención sobre los Derechos del Niño, “es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que incorpora toda la gama de derechos humanos: civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Define los derechos humanos básicos que disfrutan los niños y niñas en todas partes: el derecho a la supervivencia; al desarrollo pleno; a la protección contra influencias peligrosas, los malos tratos y la explotación; y a la plena participación en la vida familiar, cultural y social.

Los cuatro principios fundamentales establecidos por la Convención son: i) la no discriminación; II) la dedicación al interés superior del niño; III) el derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo;y IV) el respeto por los puntos de vista del niño. Cuando los Estados han ratificado o adherido a esta Convención, se han comprometido a proteger y asegurar los derechos de la infancia y han aceptado que se les considere responsables de este compromiso ante

la comunidad internacional, por ello están obligados a legislar y llevar a cabo todas las medidas y políticas necesarias para proteger el interés superior del niño".[25]

También se ha establecido que son parte del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia la Defensoría del Pueblo, con las funciones señaladas en la Constitución y la ley, las Defensorías Comunitarias de la Niñez y Adolescencia, y la Policía Especializada de Niños, Niñas y Adolescentes, se ha definido el rol de cada una de ellas.

4.2.3 Principios Laborales

Los derechos laborales han evolucionado de acuerdo a los requerimientos sociales, en la actualidad son considerados como derechos prioritarios del menor, los principios laborales, que son de carácter universal establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales.

- **Principio protectorio**: corrige la desigualdad economía existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- **El principio in dubio pro operario**. Sobre esto el art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral.

[25] Los cuatro principios fundamentales establecidos por la Convención ratificado por Ecuador el 19 de septiembre de 2000, Perú el 10 de enero de 2002, Colombia el 28 de enero de 2005 y Venezuela el 26 de octubre de 2005.

- **Principio de irrenunciabilidad**: En ese sentido el art. 4 del código del trabajo ecuatoriano, señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- **Principio de continuidad**: Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
- **Principio de primacía de la realidad**: la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.
- **Principio de buena fe**: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo.
- **Principio de no discriminación**: significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Dentro del derecho de trabajo encontramos una relación más, en que la vemos que rige dentro del derecho público dentro del derecho administrativo, si hablamos del derecho administrativo se puede decir razonablemente sostener que el derecho del trabajo,

4.2.4 Principios según la Legislación Laboral del Ecuador.

Dentro de los principios sustanciales de la legislación laboral la cual se rige por principios elementales como son:

- El trabajo es una libertad fundamental, un derecho y un deber social.
- No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena,
- Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades
- Se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de empleo que incluyan requisitos de carácter sexista o excluyente en cualquier forma.
- Por respeto a su intimidad y derecho a un tratamiento igualitario,
- Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, y al acceso a medios
- El contrato individual de trabajo deberá ser celebrado preferentemente por escrito.
- Para emplear adolescentes hábiles para el trabajo
- Para realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- Para una obra determinada, cuando el salario exceda del salario básico;
- Cuando haya período de prueba;
- Cuando se pacte la jornada por horas;
- Bajo intermediación;
- A domicilio;
- Para el trabajo en empresas maquiladoras;
- Para trabajos de fin de semana y feriados;
- Para prestación de servicios en otro país; y,

El empleador entregará un ejemplar del contrato al trabajador y deberá conservar el suyo por un término de tres años contados desde la terminación del respectivo contrato.

4.2.5.- Los Derechos Laborales.

Nacen de las obligaciones del contrato individual de trabajo, el acuerdo en virtud del cual una persona se obliga a prestar servicios a otra u otras, bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración. El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo, para una obra determinada o por tarea.A falta de indicación expresa contraria, se entiende que el contrato ha sido convenido por tiempo indefinido.

De igual forma el Estado protege a los sectores vulnerables de la explotación. Como las disipaciones referentes a la prohibición del trabajo de niños, niñas, y adolescentes. Para el Dr. Luis Cueva Carrión, “ El Código de trabajo está llamado a regular las relaciones entre empleadores y empleados y protege los derechos fundaméntales de estos, en afán de que no se sacrifiquen los derechos del trabajador, la ley a dispuesto en el Art.571 del Código de trabajo que para seriedad de un acta de finiquito se practique ante el inspector del trabajo, y dicha autoridad administrativa se le dispone hacer

una cuenta pormenorizada de cada rubro y cada derecho laboral que se satisface, “[26]

El régimen Laboral ecuatoriano señala la prohibición del trabajo para niños, niñas y adolescentes, por lo que prohíbase toda clase de trabajo, por cuenta ajena a los niños, y niñas adolescentes, menores de quince años, el empleador que viole esta disposición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral incluidas las prestaciones y servicios de la seguridad social y será sancionado con el máximo de la multa señalada en el Art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia Las autoridades Administrativas, Jueces o empleadores observaran las normas contenidas en el título V, del libro del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial, respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laboral y sociales, así como las medidas de protección de las niñas y niños adolescentes contra la explotación laboral

[26] LUIS Cueva Carrión, en su obra la Casación en materia Civil, Tomo I, Página 241

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1 La Evolución del Trabajo Doméstico.

En el Convenio OIT 138, es importante partir de lo establecido en el artículo 1º, que señala el compromiso de los Estados Partes a "seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores"[27].

También se estableció en este Convenio que al momento de ratificar, los Estados se deben comprometer (Artículo 2º) a señalar "la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna"; se especifica en el numeral 3, que " la edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los quince años", y se precisa que "no obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente

[27] La Convención sobre los Derechos del Niño OIT Art. 138

desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

En Ecuador legislación laboral, ha contemplado en el Código de Trabajo, que los contratos pueden celebrarse por escrito o de manera verbal y en los casos que necesariamente tengan que guardar la formalidad escrita, se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. Seguidamente, enumeran los contratos que deben necesariamente ser escritos, precisándose entre otros, a los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje. Si no se cumple con el registro, se establecen sanciones y además señalan que el mismo adolescente, está autorizado a registrarlo.

Lo mismo se recoge en el Código de la Niñez y Adolescencia, que sobre formas del contrato de trabajo prescribe: el contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción. Se señala la obligación del patrono de registrar en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por sí mismo dicho registro, y que

a falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento diferido.

Para el caso de Ecuador, la remuneración mínima es la misma que se prevé para los adultos. Están prohibidas las horas extras para el trabajador adolescente en Ecuador. Por cuanto se ha establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia“por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder dieciséis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación”[28]

En Ecuador, de acuerdo a lo establecido en la Codificación del Código de Trabajo define la jornada máxima de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Esto se reafirma con lo establecido en el artículo 136, que establece que “los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación”. De esta misma norma se deduce que hay dos días de descanso a la semana. Si bien esta norma es sobre el régimen general “los adolescentes que trabajen en el

[28] CÓDIGO de la Niñez y Adolescencia art 14

servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general"[29]. En relación a las vacaciones, se debe asumir el régimen general para las trabajadoras domésticas, que en la Codificación del Código de Trabajo establece para los que han servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

En Ecuador, se especifica que disfrutarán de todos los beneficios que tengan los trabajadores adultos pero adicionalmente los especificados en el Código de los niños niñas y adolescentes. En el Código del Trabajo, se ha establecido la prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes menores de quince años, por cuenta ajena, sin embargo se le obliga al patrono (independientemente de las multas previstas) a reconocer las obligaciones laborales, entre las cuales está la seguridad social.

Asimismo en el artículo 89, se ha considerado como parte de los derechos laborales y sociales, de los adolescentes que trabajan, el disfrutar "de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación.

En Ecuador, para los adolescentes trabajadores, existe a partir de la promulgación del Código de la Niñez y Adolescencia, un Sistema Nacional

[29]CÓDIGO de la Niñez y Adolescencia art 91

Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, que contempla cinco tipos de políticas de protección integral, a saber: las políticas sociales básicas y fundamentales, entre las cuales se encuentra el empleo; las políticas de atención emergente (pobreza extrema, crisis económico-social severa o afectada por desastres naturales o conflictos armados); las políticas de protección especial, cuando hay situaciones de amenaza o violación de sus derechos; las políticas de defensa, protección y exigibilidad de derechos; y, las políticas de participación.

Este sistema, a cargo del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, tiene una serie de funciones, entre ellas: definir y evaluar el cumplimiento de la Política Nacional de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia; aprobar el Plan Nacional Decenal de Protección Integral; formular las directrices generales, a nivel nacional, para la organización del Sistema Nacional Descentralizado de Protección.

Integral y coordinar su aplicación con los Concejos Cantonales; promover la creación y fortalecimiento orgánico funcional de los Concejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia y de las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, entre otras funciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones

Unidas (196**6):** Aunque no tratan específicamente el tema de la minería, establecen varios derechos que pueden verse violados por proyectos mineros, en particular el derecho a la libre determinación de los pueblos en cuanto a su desarrollo económico, social y cultural (artículo 1 del Pacto) y el derecho ala vida (artículo 3 de la Declaración).

4.3.2 El Trabajo.

El contrato individual de trabajo está garantizado por las leyes laborales. El Art. 8 del Código de Trabajo define al Contrato individual como "El Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[30].

El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas. Dentro de la libertad se vulneran sus derechos a percibir como el bono escolar o de navidad, si su trabajo y esfuerzo es dado en la actividad laboral privada.

[30] CÓDIGO de trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art. 8.

El Estado garantiza al trabajador el respeto su dignidad, la misma se entiende la subsistencia básica que se da por los sueldos o salarios, que se encuentran regulados por la satisfacción de las necesidades básicas y elementales y el costo de vida, lo cual es contrapuesto a una explotación directa como en efecto lo realiza el régimen laboral por horas ya que limita la satisfacción de las necesidades básicas y elementales del trabajador.

El art 9.- El trabajador. "Es la persona que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"[31].

El Código Laboral establece las garantías de igualdad de la remuneración. Contraponiéndose a cualquier tipo de discriminación en razón del nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación, política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra diferencia de cualquier índole.

El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptara medidas para su ampliación y mejoramiento; el poder legislativo que posee el estado permite mediante leyes sustentables regular mediante leyes sociales las relaciones entre empleador y empleado.

[31]CÓDIGO de Trabajo, Ediciones Legales actualizado a Marzo del 2010 Art 9 página 4

Leyes de trabajo doméstico que regulan el trabajo doméstico.Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- “prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país. Se prohíbe las siguientes formas de trabajo: 1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; 2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas; 3. La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y, 4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes: a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minino o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que

contengan sales de plomo o arsénico; c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias; d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrías; f) Los trabajos subterráneos o canteras; g) El trabajo de maquinistas o fogoneros; h) El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos; i) La fundición de vidrio o metales; j) El transporte de materiales incandescentes; k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas; l) La pesca a bordo; m) La guardianía o seguridad; y, n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad. En el caso del trabajo de adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años, se considerarán además las prohibiciones previstas en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, así como los trabajos prohibidos para adolescentes que determine el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia"[32].

De la misma forma se establecen mecanismos de sanciones para quienes inobserven disposiciones expresas, Art. 628.- Caso de violación de las

[32]CÓDIGO de trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art 138.

normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia. Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América. Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor"[33].

Pese a existir disposiciones expresas en contra del trabajo infantil doméstico, los empleadores ya sean estos personas naturales o jurídicas incumplen la ley, y por ende vulneran los derechos de los menores.

Art. 629.- Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.- "Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo"[34].

[33]CÓDIGO de trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art 628.
[34]CÓDIGO de trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Art 629.

4.3.3 La protección del Estado a los trabajadores.

De la misma manera está garantizado desde la Constitución de la República del Ecuador**.** El art. 34.- "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"[35].

Dentro de los derechos del trabajador incluye el derecho a ser obligatoriamente asegurados por lo que dentro de nuestro medio ha existido un despido masivo de trabajadores en consecuencia es necesario que las autoridades realicen controles no solo para el cumplimiento de este derecho

La Constitución garantiza que la legislación de trabajo se regirá por los principios del derecho social, es decir buscará el desarrollo integral de los trabajadores, en sus condiciones laborales, sueldos o salarios, reduciendo el subempleo y marginalidad, incrementando fuentes de trabajo, en definitiva desarrollando el bien común para este sector.

El art 33.- "El trabajado es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y de economía, el Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a

[35] CONSTITUCIÓN del Ecuador, Ediciones legales Quito Ecuador Art 34

una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[36]

La Constitución es la base del Estado como norma jerárquica, señala el derecho al trabajo dignó, prohíbe las formas de explotación como las precarias, esclavistas, explotación de niños y adolescentes, garantiza el trabajo integral para el desarrollo físico y moral, para la integración social, la reactivación económica, y participación en la misma, estabilidad laboral.

4.3.4 La protección a los menores trabajadores

El art. 44 de la Constitución de la Republica el Ecuador: "El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, los niños y adolescentes y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se aplicará el principio de su interés superior, y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, los niños y adolescentes tienen derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales,

[36] CONSTITUCIÓN del Ecuador, Ediciones legales Quito Ecuador Art 33

emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales"[37]

El Estado buscará eliminar la desocupación y subocupación, lo cual es importante dentro del sector obrero ya que sin fuentes de empleo se incrementan los males sociales, por lo que es necesario mantener un equilibrio dentro de las diferentes relaciones laborales.

Dentro de las garantías a favor de la familia es la célula fundamental de la sociedad en consecuencia, la misma debe velar no solo por la protección de los niños y niñas y adolescentes, El art. 45.- "Las niñas, los niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción.

Las niñas, los niños y los adolescentes tienen derecho a la integridad física, y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y

[37] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Ediciones legales 2010 art 44

nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar.

El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas."[38]El Estado garantiza la vida desde la concepción misma hasta el desarrollo del menor como en el caso de su supervivencia y atención prioritaria.

La legislación de trabajo se regirá por los principios del derecho social, es decir buscará el desarrollo integral de los trabajadores, en sus condiciones laborales, sueldos o salarios, reduciendo el subempleo y marginalidad, incrementando fuentes de trabajo, en definitiva desarrollando el bien común para este sector. El Art. 631.- Competencia para imposición de sanciones.- "Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código. Art. 632.- Caso de reincidencia.- En caso de reincidencia en una misma infracción, la multa será aumentada en un tanto por ciento prudencial, o se impondrá el máximo. Igual regla se observará cuando haya concurrencia de infracciones"[39].

[38] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Ediciones Legales Quito Ecuador 2009. Art.45
[39]CÓDIGO de trabajo, Ediciones legales, Quito-Ecuador Artículos, 631, al 632.

4.3.5 La actividad Laboral del Adolescente.

El Estado garantiza una protección a los adolescentes trabajadores; El art 46.- "El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

1. Atención a niños, niñas y adolescentes de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal."[40]. De la misma forma que garantiza los derechos de supervivencia, que es un derecho elemental dentro del desarrollo moral y material de los niños y niñas y adolecentes

El Estado garantiza dentro de la política, la protección integral de las personas como un sector prioritario dentro de la explotación laboral por ende

[40]CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Ediciones Legales Quito Ecuador 2009. Art. 67 numeral 1. 2

las políticas salariales deben ser encaminadas a un desarrollo armoniaco y equitativo.

El Art. 70.- "El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través de mecanismos especializados de conformidad con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público"[41].

Dentro de nuestro Estado existe una desigualdad, en lo que tiene que ver con la seguridad social, por lo que es necesario que se apliquen mecanismos previstos en las leyes de carácter social, puesto que el trabajo es un derecho social.

El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles, y demás formas asociativas. Dentro de la libertad se vulneran sus derechos a percibir como el bono escolar o de navidad, si su trabajo y esfuerzo es dado en la actividad laboral. **El Art 9**.- El trabajador. "Es la persona que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"[42].

[41] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador 2010 Art. 70
[42]CÓDIGO de Trabajo, Ediciones Legales actualizado a Marzo del 2010 Art 9 página 4

En Ecuador es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, el que debe llevar un registro de la historia laboral del asegurado, que permitirá hacer un adecuado cálculo de pensiones, y fuente válida para la determinación del derecho de prestaciones (Art. 249 y 250 de la Ley de Seguridad Social Ley 2001-55-RO). Endicho registro se establecen una serie de datos, y son obligados a declarar para el registro, las misma personas que están obligadas a pagar las aportaciones, en los plazos que se establezcan. Así también el IESS, cada año debe remitir al trabajadora información contenida en su registro, y es un derecho del asegurado conocer dicha información.

Según el Código del Trabajo, (numeral 7 y 34, del Art. 42) es obligación del empleador llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se actualizará con los cambios que se produzcan. Asimismo deben inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores.

Estas mismas normas se aplican para el régimen del trabajo doméstico en la medida que se encuentra establecida la obligatoriedad de inscripción como asegurados/as al sistema de seguridad social, y el sistema de beneficios de pensiones y los cálculos, se realizan a partir de las historias laborales que se llevan por el IESS.

Dentro de nuestro sistema ecuatoriano podemos manifestar que el trabajo está garantizado dentro de lo que es su seguridad social y los derechos así como principios intangibles son irrenunciables de oso cuales el trabajador cuenta, se ha implementado la homologación salarial de los trabajadores dentro de lo que es el sueldo básico y el poder adquisitivo de los mismos **El Art. 119.- Remuneración Unificada.- "**Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley"[43].

En muchos de los casos a las personas domésticas se les paga por debajo del salario mínimo vital, generándose de esta forma una explotación directa del menor.

En muchos de los casos no se solicita la autorización de tutores, curadores o guardas, lo que genera una inseguridad jurídica a los derechos del menor que trabaja en labores domésticas. Art. 35.- Quienes pueden contratar.- "Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han

[43]CÓDIGO de Trabajo, Ediciones Legales actualizado a Marzo del 2010 Art 119

cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración"[44].

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1 De la legislación laboral Colombia

En Colombia, se dan recargos a los sueldos por labores domésticas "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. Colombia No contempla régimen especial, se entiende igual que el régimen general. Está contemplado el pago de horas extras, la tasa por trabajo nocturno y días feriados. En Ecuador se le denomina horas suplementarias, cuyo pago es diferenciado en 50% de recargo cuando es hasta las 12 de la noche, y entre esta hora y las 6 de la mañana, se considera 100% de recargo.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna. Registro interno si no hay contrato escrito, ni expedición de carné interno. Inscripción no obligatoria"[45]

[44]CÓDIGO de Trabajo, Ediciones Legales actualizado a Marzo del 2010 Art 35

Así, en Colombia es de 15 días, en Ecuador 30 días en los casos de contratos a plazo fijo. En el Perú, según la modalidad contractual y tipo de causal que se alegue, varían los plazos. En Venezuela, si se trata de causa justificada se establece diferentes plazos (una semana, una quincena, un mes, dos meses, tres meses) dependiendo del tiempo ininterrumpido que tenga el trabajador y además establece el requisito de que el empleador debe participar al Juez de Estabilidad Laboral. Cuando se alega causa justificada, no hay preaviso. De otro lado, el preaviso de parte de los trabajadores y trabajadoras del régimen general que deseen dar por terminada la relación laboral, también se encuentra establecido en todos los países.

En Colombia está contemplado salario mínimo para el régimen general, no se establece para el trabajo doméstico. En relación al pago en especie específicamente en la contratación para trabajo doméstico, en ningún caso está contemplado. En la legislación de Perú se obliga a proporcionar al empleado alimentación y alojamiento, sin que se considere parte de la remuneración. En Ecuador, se debe pagar la alimentación y el albergue, con la salvedad que puede haber pacto en contrario.

[45]El trabajo doméstico en Colombia La persona natural que a cambio de No contempla Decreto 0824 una remuneración presta su servicio (29 de abril personal en forma directa, de manera de 1988)

En el Ecuador El contrato es expreso (escrito o verbal) o tácito. Los contratos que deben celebrarse por escrito (los señalados por ley) se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo.

Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año y bajo autorización del juez de trabajo. Del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

Se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo, por escrito.

Ecuador. El Código de Trabajo Servicio doméstico es el que se presta, Servicios en hoteles, (16 de diciembre mediante remuneración, a una persona bares, fondas, posade 2005) que no persigue fin de lucro y sólo se das, hospitales o propone aprovechar, en su morada, de establecimientos los servicios continuos del trabajador, análogos. Para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

4.4.2 De la Legislación Laboral Venezuela.

Ley las actividades de niños y demás, propias de las indicadas o análogas conservación de una residencia o que se presten para casa-habitación y del desenvolvimiento empresas o con las de la vida de un hogar, que no importen cuales el empleador lucro o negocio para el empleador u obtenga un lucro o sus familiares. Beneficio económico cualquiera. “La Ley orgánica Se entiende por trabajadores Si el trabajador del Trabajo (19 domésticos los que prestan sus labores contratado como de junio de 1997) en un hogar o casa de habitación o a doméstico labora una persona determinada, para su indistintamente en el servicio personal o el de su familia, hogar del patrono tales como choferes particulares, y en la empresa, camareros, cocineros, jardineros, establecimiento, niñeras, lavanderas, y de otros oficios explotación o faena de esta misma índole. Que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.

Elementos comunes Actividad referida al servicio personal a favor del en la caracterización empleador o su familia. Legislativa del trabajo Finalidad no lucrativa expresamente declarada doméstico (Ecuador y Perú).

El trabajo es desarrollado en el hogar o casa del empleador. Mencionan actividades u oficios a modo de ejemplo (excepto Ecuador). Colombia Ecuador Perú Venezuela Choferes particulares, camareros, cocineros,

jardineros, niñeras, lavanderas, labores en una casa habitación para servicio de una persona o su familia. Tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar"[46].

El que se presta mediante remuneración para beneficio de una persona o su familia. Labores de aseo, cocina, 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.

Labores excluidas del régimen de trabajo doméstico Colombia Ecuador Perú Venezuela No contempla Las actividades que se realiza en hoteles bares, fondas, hospitales o análogos.

La Constitución de la República Venezuela, establece que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente para llevar, con su familia, una vida digna, con las necesidades básicas cubiertas. El salario comprende entre otros elementos, las comisiones, primas gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargas por relación entre el monto del salario y el costo de vida. Debe ser pagado en efectivo, directamente al trabajador o a quien él autorice días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación, vivienda. El salario no puede ser menor del mínimo, que debe ser ajustado cada año.

[46] Ley 27986 Son trabajadores al servicio del hogar Están excluidas de (02 de junio los que efectúan labores de aseo, los alcances de la de 2003) cocina, lavado, asistencia, cuidado

Nos damos cuenta que en los últimos años en el período del presidente Hugo Chávez existieron varios reformas en beneficio de los trabajadores y el sector social especialmente en su remuneración ya que en la misma legislación venezolana señala que el trabajador debe de tener un salario que le favorezca para la subsistencia del mismo como también lo indica en los derechos del trabajador o empleador.

En la sociedad en la que nos encontramos, manifiesta nuestra constitución que la remuneración en su artículo 126 en la cual considera la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones, básicas mínimas unificadas de las cuales se pueden dar de la siguiente manera como es:

Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse; en beneficio del trabajador. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, ante la naturaleza del trabajo;

El rendimiento efectivo del trabajo; y, Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores. En Venezuela se establece que después de un año, se debe dar un día adicional remunerado,

hasta llegar a 15 días hábiles, además se reconoce el pago adicional equivalente a siete días de bonificación, más un día adicional por año trabajado hasta un límite de 21 días.

En todos los países se contempla el derecho de vacaciones para el régimen del trabajo doméstico. Se prevén 15 días de vacaciones luego del año de trabajo, excepto en Colombia que no especifica la cantidad de días,

En la legislación ecuatoriana.- lo que me puedo referirme acerca de esto simplemente lo manifiesta el Estado dentro de la legislación venezolana es que ellos lo tratan de explicar o entender que los prioridades o derechos del trabajador van más allá ya que ayudan para la subsistencia dentro del núcleo de familia y las necesidades que mantienen como también nos damos cuenta que existen una gran semejanza entre estos dos países ya que su remuneración ya antes indicada señalaba que el salario o remuneración es inembargable tanto como su trabajo.

En el caso de Ecuador, se establece que el contrato de trabajo doméstico es libre, y solo si tiene una duración mayor a un año, debe ser por escrito bajo la autorización del juez del trabajo.

Las actividades señaladas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera. Los que trabajen además en la explotación o faena que administre el empleador, se consideran empleados de la empresa. El Contrato de Trabajo es una de las principales herramientas que se utilizan como base de regulación laboral entre quienes ofertan empleo y quienes desarrollan un trabajo. Es el acuerdo de voluntades, que puede constar en un documento en el cual se resumen las condiciones a las que el empleador y el trabajador o trabajadora se comprometen, es decir donde constan las obligaciones de las partes.

4.4.3 De la Legislación Laboral Peruana.

La legislación peruana Regula el Contrato doméstico, “El Perú también especifica que el contrato doméstico puede ser escrito o verbal, sin embargo no contempla dónde y cómo se realiza la inscripción.

En conclusión se puede afirmar que para el régimen general de los países estudiados, se contemplan formalidades específicas, mientras que para el contrato doméstico, hay mucha flexibilidad en la regulación de parte de los Estados.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC, reconoce que constituye una de las condiciones justas y equitativas de trabajo, una "remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores… un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie"[47]

En el caso de Perú se le denomina sobretiempo, y se establecen mínimos de pago, así se hace la distinción de: "para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes"3. En el caso de Venezuela, la jornada diaria no puede ser mayor a 10 horas, es decir un máximo de dos horas extraordinarias por día, también se señala que éstas no pueden exceder de diez horas a la semana y cien por año. "Para el trabajo nocturno cada uno de los países contempla pagos adicionales diferenciados: Colombia 35% y en sobre tiempo 75%, Ecuador 25%, Perú 35% y Venezuela 30%. La regulación del trabajo doméstico en tres de los cuatro países, no contemplan el pago adicional por horas extraordinarias, salvo el caso de Colombia que fue establecido mediante sentencia de la Corte Constitucional C-372 de 21 de julio de 1998, la que a su vez también estableció la jornada máxima de 10 horas diarias"[48].

[47]El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC
[48]El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC 2013.

Ninguno de los países estudiados reconoce pago por trabajo nocturno. En Perú, se reconoce el pago o compensación por la labor realizada en día feriado, con una tasa equivalente al 50% del salario habitual.

La jornada máxima de ocho horas diarias, es reconocida como un derecho de los trabajadores y trabajadoras, sujetos al régimen general de los cuatro países analizados; sin embargo la jornada semanal en Colombia y Perú es de 48 horas, en Ecuador de 40 y Venezuela de 44. Para este último, también se precisa que la jornada nocturna no debe ser mayor a 7 horas diarias y 40 semanales.

Para el caso del trabajo doméstico las jornadas laborales sólo están reguladas en las leyes de Perú, la normatividad reconoce una jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo, que se asemeja al régimen general, lo difícil es lograr que ello se cumpla. En Colombia, se encuentra regulada por el mandato de la Corte Constitucional recaída en la sentencia C-372 de julio de 1998, que estableció en 10 horas la jornada máxima para el trabajo doméstico.

En los demás países no hay normativa que regule la jornada del trabajo doméstico. La ausencia de legislación, permite en muchos casos el abuso en

las horas de labor. Sobre todo cuando las trabajadoras habitan en el hogar donde prestan sus servicios, donde no hay forma de controlar la jornada.

La remuneración o ganancia, es un derecho, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador o trabajadora un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

En el Ecuador, que fija salario mínimo general y salarios mínimos sectoriales, ha establecido esta obligación también para el trabajo doméstico. En Venezuela se reconoce un derecho similar al de la regulación general2, así establece la obligación de un sueldo mínimo para el trabajo doméstico, a pesar de no haber ratificado el Convenio 131 de la OIT.

En Ecuador se reconoce el derecho a dos aguinaldos, uno señalado como decimotercera remuneración o bono navideño y otro denominado como

decimocuarta remuneración, pagadera en abril o septiembre, de acuerdo al régimen escolar de la región de la que se trate. En ambos casos, no son computables para efectos de la seguridad social, ni para reserva de jubilación. Las horas extraordinarias, son aquella que se realizan antes o después del horario de trabajo, es decir que exceden la jornada ordinaria, sea diaria o semanal. Establecido por el Decreto 4446 del año 2006. El trabajo en sobretiempo es voluntario y debe ser remunerado extraordinariamente en la forma que la legislación de cada país indique.

Ecuador Jornada máxima 8 horas diarias máximo de 40 semanales. Descanso luego de las primeras cuatro horas de trabajo de la jornada ordinaria hasta por un máximo de dos horas. Derecho al descanso los días sábados y domingos salvo que por la razón de la actividad deban trabajarse esos días.

Las vacaciones se definen como la interrupción de las actividades laborales por un período de tiempo determinado, siendo el tiempo de ausencia pagado. Este derecho se alcanza luego de un año sin interrupciones en el trabajo. Las vacaciones anuales pagadas, están contempladas en el régimen general de los cuatro países investigados. En Colombia, Ecuador y Venezuela se establece días sucesivos de vacaciones y en Perú 30 días.
En el caso de Ecuador considera que los 15 días incluyen los días no laborables, después de los cinco años, para el mismo empleador o empresa,

se debe dar un día adicional remunerado, hasta llegar a 15 días adicionales, salvo que las partes en contrato individual o colectivo lo amplíen.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", establece en el inciso d) del artículo 7º, que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

Descansos durante la jornada. Descanso mínimo diario. Descanso semanal. Régimen general Ocho horas diario y 48 horas semanales en todos los países. Sin embargo, a la estabilidad laboral se le ha atribuido ser la causa de los altos costos laborales, relacionada directamente con el pago por indemnización. Asimismo se ha considerado que por este derecho, no crece el empleo, ya que se estaría inhibiendo la libertad de contratar por parte del empleador.

La descripción de la legislación aplicable en los cuatro países, hará notar que ello no es así, porque los estados comprometidos, han generado normas, que establecen condiciones favorables a la libertad de contratación, al haber generado modalidades de contratos, que permiten flexibilidad en el manejo de este concepto. Preaviso tiene como objeto comunicar, con un tiempo prudencial, el propósito de disolver.

El contrato de trabajo, sea por parte del empleador o de la persona que presta sus servicios. En el caso de todos los países estudiados, se prevé en el régimen general, un preaviso en el supuesto que el empleador decida poner término a la relación laboral.

En los regímenes especiales del trabajo doméstico de Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, se aprecia que el preaviso es menos favorable que el previsto para el régimen general. En el caso de Colombia, se establece el preaviso por parte del empleador de 7 días. En Ecuador de 3 días (en período de prueba). En Perú y Venezuela 15 días o abono de una remuneración equivalente.

4.4.4. De la Legislación Laboral Argentina.

La remuneración a la que tiene derecho el trabajador privado, no será menor al salario mínimo. Los salarios están protegidos por reglamentaciones

muy concretas para impedir que los empleadores limiten de cualquier modo la libertad del trabajador para disponer de sus salarios. En casos de insolvencia del empleador, las reclamaciones del trabajador están protegidas por el privilegio, de modo que estos gozan de prioridad frente a otros acreedores, incluidos el Estado y la seguridad social, excepto ante acreedores garantizados con respecto a bienes que tienen hipotecas.

En nuestro país encontramos una similitud muy estrecha acerca de las remuneraciones en las cuales nos manifiesta en alguno de los artículos de la constitución de la argentina en la cual señala que la remuneración no deberá ser menor al salario mínimo como al igual en nuestra constitución política del ecuador específicamente en el parágrafo 4to. De la política de salarios en su art. 117 que nos manifiesta que se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicadas a partir del 1 de enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la ley para la transformación económica del ecuador.

El Estado a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salarios básico unificado para los trabajadores privados. Y lo más importante tanto en la constitución de

argentina como la de nuestro país es que el salario es inembargable en estos dos países.

En la legislación ecuatoriana.- El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

En los cuatro países estudiados Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, no se especifica con claridad que el contrato de trabajo doméstico deba ser realizado de manera escrita y tampoco se señala si debe ser registrado ante una autoridad. Esta situación dificulta el control del cumplimiento de las obligaciones laborales y la posibilidad de probar la existencia del contrato. La definición del contrato de trabajo en el régimen general laboral en los cuatro países establece que este puede ser verbal o escrito, salvo el caso de Perú y Ecuador, para algunas modalidades especiales de contrato.

En general, también la inscripción frente a la autoridad de trabajo es optativa. Las mismas reglas se aplican al trabajo doméstico, además el plazo de contratación es por acuerdo de partes y sujeto a las necesidades del empleador. En Colombia y Venezuela, no se contempla marco jurídico especial para la formalidad del contrato, sea en el régimen general como en el doméstico.

4.5 Casuística.

Con motivo del Día Mundial contra el trabajo infantil, que se celebra mañana, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) alertó de que en Ecuador hay cerca de 370.000 niños trabajadores, lo que representa un 13% de la población entre 5 y 17 años. “La especialista de protección de Unicef en Ecuador, Berenice Cordero, manifestó a Efe que la mayoría de los menores está empleado en el sector agrícola, ayudando a la familia, pero también en otras actividades peligrosas en las que la ley prohíbe que trabajen niños, como en los mataderos, la minería o la construcción.

En ciudades como Quito hay una infinidad de niños que venden caramelos, periódicos y frutas en las calles y cruces, o que limpian zapatos. La organización sin fines de lucro Plan estima que en la capital ecuatoriana trabajan 2.200 niños en la vía pública, pese a una ordenanza municipal que lo prohíbe.

En la mayoría de los casos los mismos padres obligan a trabajar a los menores para que aporten dinero a casa, de acuerdo con las organizaciones de defensa de los menores. Según Cordero, a los motivos económicos se añaden los "factores culturales"[49], pues ciertos sectores de la población ven "como normal" que los niños trabajen.

[49]CORDERO y Andrés Dueñas Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef)

En Ecuador la edad mínima para laboral se sitúa en los 15 años, pero el adolescente sólo puede trabajar fuera del horario escolar y no más de seis horas al día, y tiene que estar asegurado. Son precisamente los adolescentes los que más trabajan, lo que dificulta que continúen sus estudios de secundaria, según Cordero.

No obstante, la representante de Unicef subrayó la disminución del trabajo infantil en Ecuador, pues en 2001 había más de 700.000 niños que trabajaban, cifra que se ha reducido ahora a casi la mitad.

Cordero y Andrés Dueñas, miembro de la organización Marcha global contra el Trabajo infantil, atribuyeron la disminución al aumento de la inversión social del gobierno, por ejemplo, para que los niños tengan acceso a una educación gratuita o la distribución sin costo de libros de texto y de uniformes, lo que ha incrementado la presencia de los menores en las escuelas.

Según Cordero, mientras que en el 2000 el Gobierno invirtió 900 millones de dólares en políticas sociales, actualmente gasta 6.400 millones.

La experta señaló que donde más prevalece el trabajo infantil es en las provincias serranas, incluida Pichincha, donde está Quito, y la del Guayas, en la costa y donde está la ciudad más grande del país, Guayaquil.

Los que más trabajan son los hijos de los indígenas, quienes a menudo viven en zonas alejadas y de difícil acceso de la sierra, por lo que los niños es difícil que acudan a la escuela. Les siguen los hijos de afro descendientes, quienes viven principalmente en la costa, y los mestizos, explicó Cordero.

Además, de cada diez menores que trabajan, 7 son niños y 3 niñas, de acuerdo con Cordero, quien enfatizó que aun así que "las encuestas no son suficientemente sensibles", porque no tienen en cuenta las niñas que realizan trabajos domésticos.

En América Latina trabajan actualmente 5,7 millones de menores y reducir esa cifra requiere de "un gran esfuerzo", indicó Cordero.

Una de las iniciativas fue, por ejemplo, la que impulsó el Gobierno ecuatoriano en colaboración con Unicef, para erradicar en 2010 el trabajo en los basureros, un reto que casi se logró, pues se apartaron de los vertederos el 98% de los 2.000 menores que trabajaban en esos lugares.

Ecuador espera poder expandir este programa a otros sectores de riesgo, como las bananeras, la pesca o los mataderos.

Dueñas argumentó que para terminar con el trabajo infantil hay que "centrarse más en la familia que en el niño, para que la familia no necesite la mano de obra infantil"[50].

Criterio personal.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables por lo que debe respetarse las jornadas que establece Código de trabajo, puesto que nuestra Constitución garantiza en el art, 44 los derechos de interés prioritario de los niños, niñas y adolescente, los mismos que se relacionan con el art, 11 del Código de la Niñez y Adolescencia, por lo que se debe garantizar los derechos en beneficio del menor. “El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación nacional vigente, que prohíben la contratación de menores de quince años, amén de la utilización de un menor en labores peligrosas, comuníquese esta sentencia a la Inspección General de Trabajo para lo que en derecho corresponda. De igual forma comuníquese a la Caja Costarricense de Seguro Social, por no haber tenido asegurado al menor”[51]

De la lectura de esa sentencia se deduce que el niño tenía menos de 15 años, por lo cual ni siquiera había alcanzado la edad mínima de admisión al

[50] www.eluniverso.com/2011/.../cerca-370000-menores-trabajan-ecuador, 7 de abril del 2014 a las 11h00 PM.
[51] El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo

trabajo. Sin embargo, la Sala Segunda, por su carácter de última instancia en materia laboral que analiza cuestiones de derecho expresamente sometidos a su conocimiento, no puede imponer sanciones.

Los derechos laborales en contra de cualquier forma de explotación en contra de los niños, niñas y adolescentes, por lo que se regula el trabajo de los aprendices y se genera la solidaridad en cuanto a la protección del trabajador e en lo referente al seguro social, voluntario, obligatorio y patronal, lo cual es un derecho irrenunciable de todo trabajador, actualmente se han generado políticas para erradicar el trabajo infantil.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales utilizados.

Para el presente trabajo investigación, cabe manifestar que dentro de los materiales utilizados en esta investigación fueron los siguientes:

- Bibliografía específica del tema,
- Internet relacionado al tema pertinente,
- Materiales de oficina,
- Reproducción de ejemplares de tesis, y,
- Gastos imprevistos.

5.2 Métodos

Por su naturaleza, el desarrollo de la presente tesis, en lo principal se regirá por el método científico, integrado por el métodos inductivo y deductivo, pues como se puede apreciar, parto del planteamiento del problema, para luego tomar en consideración la hipótesis, un objetivo general y tres específicos, en torno a los cuales se desarrollará una amplia base teórica, y que me llevará realizar el respectivo trabajo de campo.

De igual manera utilizaré el método descriptivo, el método bibliográfico, así como los métodos del análisis y la síntesis, para el desarrollo de los diferentes parámetros en torno al problema planteado.

5.3 Procedimientos y Técnicas.

Para reforzar los contenidos teóricos y de todo el haber cognoscitivo que reúna el presente estudio investigativo, procederé a aplicar una encuesta a treinta profesionales del derecho; y que con los datos obtenidos mediante este instrumento, serán analizados mediante los métodos del análisis y la síntesis, y procederé a la presentación de resultados a través de tablas porcentuales y con la utilización de gráficos estadísticos en detalle me permitirán realizar los respectivos análisis a las encuestas efectuadas, y compararlos dentro del marco jurídico establecido.

En la presente investigación también utilizase la técnica bibliográfica, documental, de campo, e histórica, consecuentemente, se aplicarán las técnicas relativas al tipo de investigación y se elaborará fichas bibliográficas, documentales y nemotécnicas, de suscripción y comentario, las mismas que me servirán para hacer el acopio teórico en torno a los contenidos temáticas planteados en el esquema, para su desarrollo y conocimiento.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos, reglamentos a la graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente en el área jurídica social y administrativa.

6. RESULTADOS

Dentro de la presente investigación me he planteado la siguiente entrevista sobre la problemática **“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERÉS PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMÉSTICOS”**

6.1 Aplicación de la Entrevista.

1.- ¿Cree que en la actualidad se cumple con los derechos de los niños, niñas y adolescentes frente a las relaciones laboralesdomésticas?

- Muchos de los niños y niñas deben trabajar en beneficio de sus familiares algunos de sus padres los abandonan o maltratan, o emigran y ni siquiera se preocupan de ellos. Por lo que el Estado debe cumplir, mediante políticas en beneficio de esta clase trabajadoradoméstica.
- El derecho al desarrollo del niño es de carácter prioritario, en consecuencia es un derecho constitucional. Que debe ser impulsado mediante políticas de Estado frente al trabajo doméstico infantil.
- El Estado debe garantizar los niños, niñas y adolescentes que realizan actividades domésticas, la eficacia en el cumplimiento de los derechos de los niños que trabajan bajo esta modalidad.

2.- ¿Es necesario que se introduzca reformas sustanciales dentro del trabajo doméstico que realizan los niños, niñas y adolescentes, como sector prioritario?

- Debe establecerse parámetros dentro del trabajo los niños, niñas, y adolescentes, para que se cumpla de forma eficaz los derechos de los mismos como sector prioritario.
- Es necesario que se garantice el interés superior del niño, niña o adolescente frente al trabajodoméstico, puesto que los mismos poseen todo el derecho a un desarrollo integral, en muchos de los casos este derecho es violentado ante la explotación laboral.
- El derecho superior del niño debe anteponerse frente a la explotación laboral doméstica, por lo que debe garantizarse el desarrollo y cumplimiento de sus derechos fundamentales.

3.- ¿Considera necesario que se realice reformas al art 35 Código de Trabajo a fin de garantizar los derechos laborales de los niños, niñas y adolescentes, imponiendo una sanción de 3 a 4 salarios mínimos vitales a los empleadores que contraten menores de 15 años?

- Si por que dicho incumpliendo atenta en contra de la Constitución y los derechos del menor, es necesario, que se garantice los beneficios laborales y se limite la explotación laboral doméstica del menor.

- Es importante que el Estado garantice a favor del menor una seguridad jurídica a fin de precautelar los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes que trabajan en la actividad doméstica.
- Es imprescindible que se garantice el consentimiento o autorización de padres, tutores curadores o guardas a fin de precautelar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes que trabajan en el servicio doméstico

4.- ¿Considera necesario que se exija el cumplimento de la autorización de padres, tutores, curadores o guardas, u organismos de protección de los derechos del menor?

- Si a fin de que se limite cualquier forma de explotación y se cumplan con los derechos del menor que trabaja en la actividad doméstica.
- Es importante que se de este tipo de requerimientos a fin de que los empleadores cumplan con los derechos del menor, y se garantice una protección por parte de los representantes legales y del Estado.
- Es necesario que tanto los representantes legales, así como el Estado garanticen los derechos del menor, precautelando con mecanismos jurídicos, la autorización para realizar el trabajo doméstico.

5.- ¿Qué sanciones impondría al empleador, por el incumplimiento de la autorización de los representantes legales, o de los organismos de protección de los derechos del menor, para que el menor de quince años realice actividades domésticas?

- Debería imponérsele además de la multa sanciones administrativas, que están contempladas en el art 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, como clausuras en caso de reincidencia.
- Debería sancionarse al empleador, con ocho salarios mínimos vitales en caso de reincidencia.
- En el caso de que el empleador incumpla con los derechos fundamentales del menor que trabaja en trabajos domésticos, como en salarios, afiliación al seguro social, u otros derechos del menor, con un 50% de recargo de la deuda.

Comentario Personal

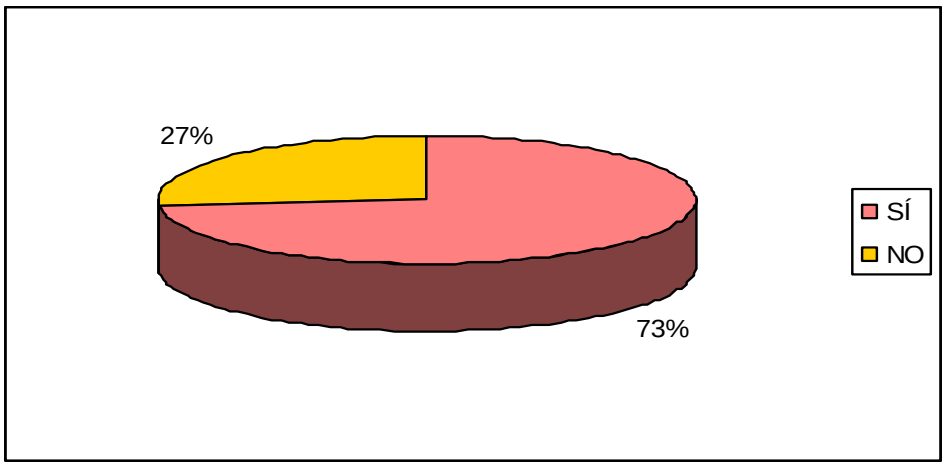
La mayor parte de los encuestados, nos manifiestan que se debe garantizar el interés superior del niño y la mujer frente al trabajo doméstico del menor de edad, en consecuencia se debe garantizar su desarrollo moral y material, dentro de su protección por parte de los representantes legales y de organismos del Estado.

6.2 Resultados de las Encuestas.

1.- ¿Considera usted necesario que se garantice los derechos prioritarios del niño, niña o adolescente frente a los derechos laborales domésticos? SI ( ) No ( ) ¿Por Qué?

CUADRO 1.- Derechos del Trabajador Doméstico

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%



Autora: Patricia Felicita Macas Ocampo
Encuesta realizada a los abogados de la ciudad de Loja

Análisis.- De los 30 profesionales encuestados los 22 que corresponde al 73%, respondieron afirmativamente sobre garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes frente a los derechos laborales domésticos, y 8 que corresponden al 27% manifiestan que constituye una medida de garantía que nose cumple.

Interpretación.- La mayoría de encuestados están de acuerdo que de ser implementado mecanismos a fin de garantizar los derechos de los menores de edad que trabajan en la actividad doméstica, en tanto que las personas que responden negativamente, manifiestan que pese a existir leyes no se las hace cumplir.

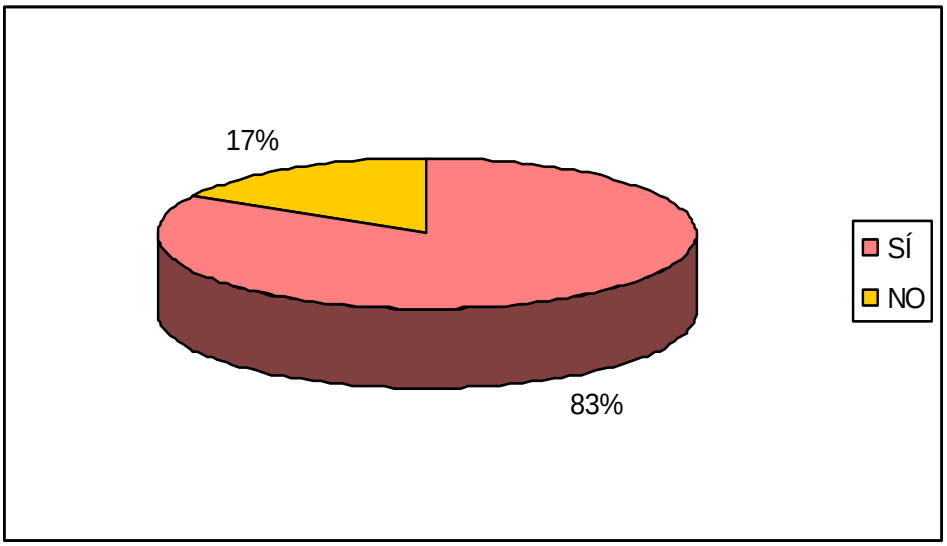
Comentario.- Tanto la Constitución de la República del Ecuador, como el Código de Trabajo regulan, las actividades de menores, así como del trabajo doméstico, en muchos de los casos no se precautela los derechos del menor frente a la autorización de los representantes legales o de los organismos de protección de los derechos del menor, por lo que se vulneran los derechos fundamentales de los menores que laboran en la modalidad de trabajo doméstico.

2.- ¿Cree que es necesario que se reforme el art. 35 del Código de Trabajo, para garantizar los derechos de los niños, niños y adolescentes, cuando se incumpla con la autorización de los representantes legales, u organismos de protección de los derechos del menor que realiza actividades domésticas?

SI ( ) No ( ) ¿Por Qué?

CUADRO 2.- Autorización para el Trabajo Doméstico.

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%



Autora: Patricia Felicita Macas Ocampo
Encuesta realizada a los abogados de la ciudad de Loja

Análisis.- De 30 profesionales encuestados, contestaron afirmativamente; Que equivale a 25 que responden que sí, que equivale al 83%, nos indican que es conveniente para que se pueda garantizar la vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que realizan actividades domésticas; y 5 que no que equivale al 17% supieron contestar que no seríapor que se limitaría el trabajo de los menores.

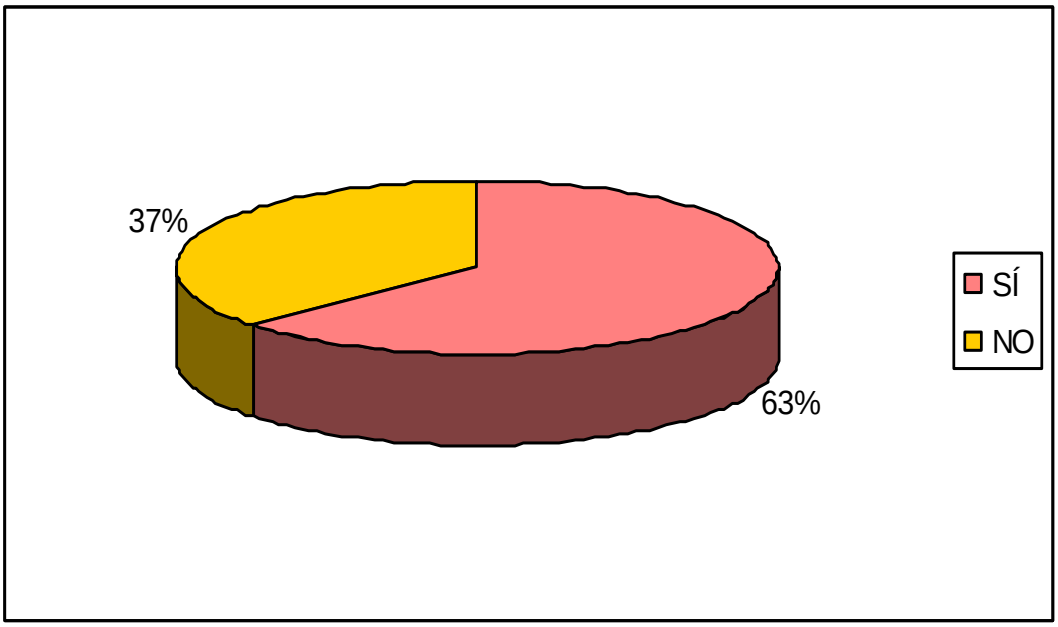
Interpretación.- Los encuestados nos manifiestan que deben garantizarse los derechos de los niños, niñas y adolescentes por parte de sus familiares y de los organismos de protección de los derechos del menor.

Comentario.- Es importante que tanto la familia, como los organismos de protección de los derechos del menor garanticen el cumplimiento de los derechos fundamentales que el menor trabajador posee los cuales se encuentran en la Constitución de la Republica, como en Instrumentos internaciones, el Código de Trabajo, dichos derechos y garantías deben poseer una eficacia dentro de su cumplimiento.

3.- ¿Cree que los derechos delos menores de quince años que realizan trabajos domésticos son vulnerados por la falta de mecanismos jurídicos como la autorización de representantes legales u organismos de protección de los derechos del menor? SI ( ) No ( ) ¿Por Qué?

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%

CUADRO 3. Protección de los derechos del menor.



Autora: Patricia Felicita Macas Ocampo
Encuesta realizada a los abogados de la ciudad de Loja

Análisis.- De 30 profesionales que da un personaje del 100% de los encuestados los 19 profesionales que equivale el 63% sobre la vulnerabilidad de los derechos del menor que realiza trabajos domésticos, nos manifiestan que es necesario, y 11 profesionales que equivale el 37% me manifestaron que aunque haya ley se vulneran los derechos del menor que trabaja en actividad doméstica.

Interpretación.- Los derechos del menor deben ser garantizados por las leyes, las mismas que deben proteger los derechos e interés superior de los niños, limitando las formas de explotación del trabajo doméstico que realiza el menor.

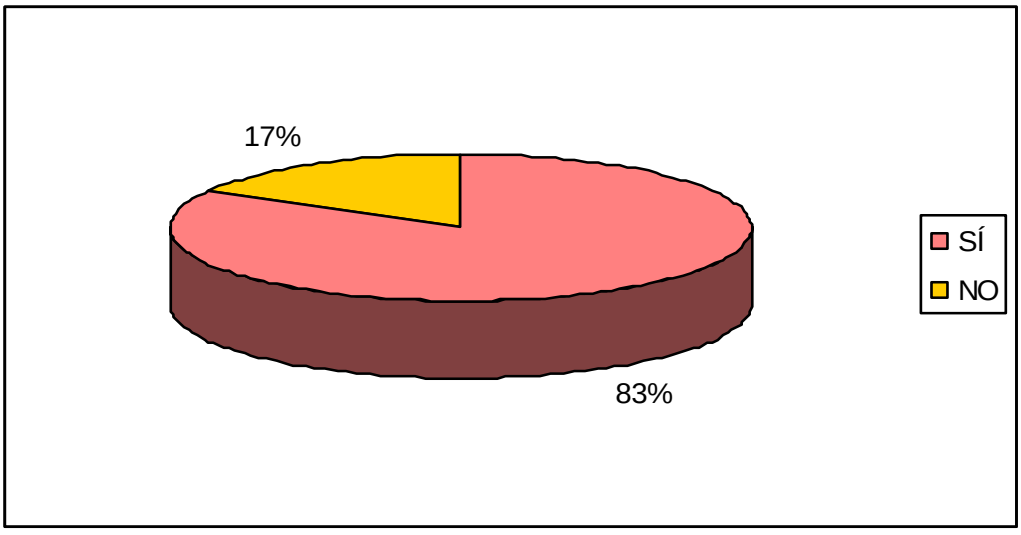
Comentario.- En la actualidad, los derechos del menor trabajador, son intangibles, irrenunciables e imprescriptibles, por lo que las políticas de Estado buscar erradicar la explotación del Trabajo infantil doméstico, es fundamental que se adopten mecanismos a fin de precautelar los derechos del menor trabajador doméstico.

4.- **¿Qué Tipo de sanciones impondría al empleador, que incumpla con lo dispuesto en el art 35 del Código de trabajo, respecto a la autorización, para el trabajo doméstico de menores de 15 años?**

SI ( ) No ( ) ¿Por Qué?

CUADRO 4.- Autorización para el Trabajo Doméstico

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%



Autora: Patricia Felicita Macas Ocampo
Encuesta realizada a los abogados de la ciudad de Loja

Análisis.- De un total de 30 encuestados, 25 profesionales que representan el 83 %, contestan afirmativamente mientras que los 5 profesionales que equivale el 17 %, nos indican que aunque exista sanción siempre se vulneran los derechos del menor.

Interpretación.-. De la mayoría de los encuestados nos manifiestan que debe darse sanciones administrativas y pecuniarias al empleador sea este persona natural o jurídica, pública o privada que incumpla con la autorización de los representantes legales, o de los organismos de protección de los derechos del menor.

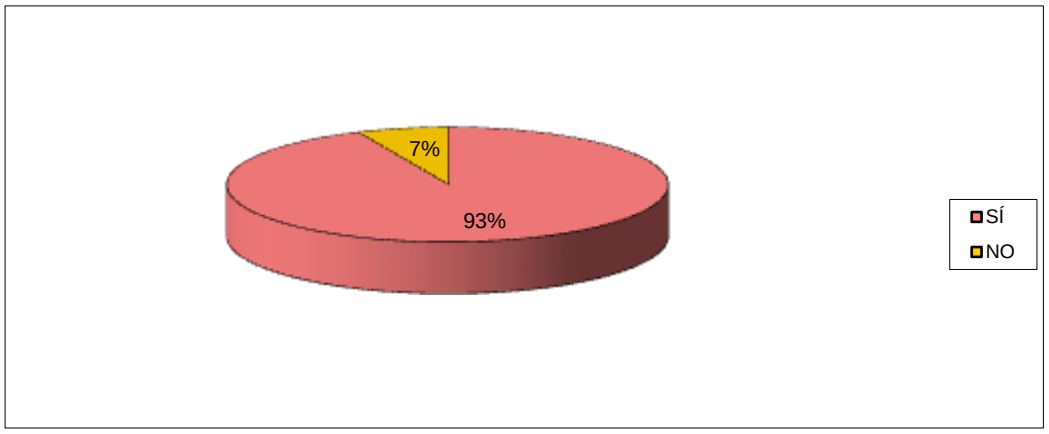
Comentario.- Los derechos del menor que trabaja en la actividad doméstica deben ser garantizados, y deben imponerse sanciones a los empleadores que incumplan con los derechos fundamentales exigiendo mediante la ley el cumplimiento de la autorización para el menor de 15 años que realiza la actividad doméstica.

5.- ¿Considera que los contratos domésticos celebrados por menores de edad deben poseer la autorización de los padres, o quienes los cuidan, así como de las autoridades de protección de los derechos del menor a fin de que no sean explotados?

SI ( ) No ( ) ¿Por Qué?

CUADRO 5.- Autorización para el Trabajo del Menor.

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%



Autora: Patricia Felicita Macas Ocampo
Encuesta realizada a los abogados de la ciudad de Loja

Análisis.- De los 30 profesionales encuestados responden afirmativamente sobre precautelar los derechos del menor; 28 profesionales contestan que sí que equivale al 93%, consideran que si es necesario garantizar los derechos del menor que trabaja en actividades domésticas, y 2 últimos encuestados, que equivale el 7% consideran que no puesto los niños no deben trabajar.

Interpretación.- El interés superior del niño, debe ser precautelado por parte del Estado por medio de leyes que garantice el pleno ejercicio de sus derechos y por ende su desarrollo moral y material.

Comentario.- Los derechos laborales del menor que trabaja en la actividad domésticas, deben ser protegidos directamente por el Estado, puesto que tales derechos constituyen el Interés Superior del menor, porque deben ser cumplidos por todas las personas empleadoras así como de las instituciones de protección de los derechos del menor.

7. DISCUSIÓN

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Dentro de la presente investigación he establecido los siguientes objetivos, como el objetivo general

- **OBJETIVO GENERAL.**

  - Realizar un estudio jurídico y doctrinario de los derechos de los adolescentes, frente a los derechos laborales, a fin de reformar el Art. 35 del Código de Trabajo. Para garantizar el interés superior de los adolescentes frente a la jornada especial de Trabajo.

Este objetivo lo he alcanzado puesto que he realizado un estudio, jurídico y doctrinario de los derechos y garantías a favor del trabajo doméstico, así como los derechos de interés superior a favor de los niños, niñas ya adolescentes dentro del marco Constitucional y laboral así como de los convenios, pactos, y tratados de los cuales nuestro Estado es signatario.

De la misma forma me he propuesto los siguientes objetivos específicos como son:

➢ OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar los vacíos legales del Código de Trabajo frente al derecho prioritario y de interés superior de los niños y adolescentes, frente a la capacidad de celebrar contratos de trabajo.

Este objetivo lo he alcanzado dentro del desarrollo del marco jurídico, y doctrinario, en el mismo defino el interés superior del niño, y los derechos irrenunciables, e intangibles de los mismos, así como los derechos que le garantiza la Constitución de la República del Ecuador, como sector prioritario, con la investigación de campo en la que especifico las técnicas de entrevista, y encuesta en la que se obtuvo como resultado yque son tabulados estadísticamente.

- Especificar las consecuencias que se presentan de no garantizar el derecho de interés superior de los adolescentes, frente a la explotación laboral

  .

Este objetivo lo he alcanzado con el desarrollo del marco conceptual, y marco jurídico, en que trata el interés superior del niño, y las garantías a favor del menor que realiza actividades domésticas.

- Realizar una propuesta de reforma legal tendiente a reformar el Art 35 del Código de Trabajo a fin de garantizar de forma eficaz el Interés Superior de los adolescentes. Frente a la forma de celebrar Contratos de Trabajo

Este objetivo lo he alcanzado con el planteamiento de la correspondiente reforma a fin de garantizar de forma legal la autorización de los representantes legales del menor así como de los organismos de protección del derecho del menor para celebrar contratos domésticos.

7.2.- Contrastación de Hipótesis

En cuanto a la hipótesis que se planteó en este trabajo y que dice:

- En la actualidad se vulneran los derechos de los adolescentes, como lo es el interés superior del niño, como sector prioritario y vulnerable, por lo que es necesario una reforma al Art 35 del Código de Trabajo, que regula que los menores puedan celebrar contratos de trabajo.

.

Esta hipótesis la he comprobado y contrastado, se han planteado las causas que justifican tal hipótesis. Como lo es que no existe una adecuado mecanismos de protección para el menor que realiza actividades

domésticas, en consecuencia es un deber de los representantes legales así como de los organismos de protección de los derechos del menor.

7.3 Fundamentos de la Propuesta Jurídica

La presente tesis se fundamenta en los siguientes preceptos jurídicos; En el Convenio OIT 138, es importante partir de lo establecido en el artículo 1º, que señala el compromiso de los Estados Partes a “seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños También se estableció en este Convenio que al momento de ratificar, los Estados se deben comprometer (Artículo 2º) a señalar “la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

En el Código de la Niñez y Adolescencia, en el artículo 136, que establece que “los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación”. Asimismo en el artículo 89, se ha considerado como parte de los derechos laborales y sociales, de los adolescentes que trabajan.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas (196**6):**El reglamento especial que será elaborado por el Consejo

Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país. Las disposiciones expresas, Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo. El Art. 629.- Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.La Constitución de la República del Ecuador**.** El Art. 34. Art 33. El art. 44 El art 46.- "El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

1. Atención a niños, niñas y adolescentes de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional. El Art. 70. El Art. 35. Quienes pueden contratar.- "Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin

necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración"[52].

Dentro de lo que se refieren a aspectos formales y fundamentales del derecho Según el art 11 Interés Superior del Niño. "El interés superior del niño es un principio orientado a satisfacer el ejercicio efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; he impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento. El principio prevalece sobre la diversidad étnica cultural.

El interés superior del niño es un principio de interpretación de la presente ley, nadie podrá invocarlo contra norma expresa, sin escuchar previamente la opinión del niño, niñas y adolecente involucrado, que este en condición de expresarla"[53]La Doctrina de la Protección Integral supera definitivamente la diferencia entre "niños/niñas" y "menores" que hacía la doctrina de la Situación Irregular, que significaba una verdadera formalización de la discriminación diferenciando la aplicación de la ley para los niños/niñas quienes tenían familia, estaban insertos en el sistema formal de educación, de quienes prácticamente el Estado no se ocupaba y; los "menores" que carecían de familia, no estaban en el sector educativo, trabajaban, etc. La

[52]CÓDIGO de Trabajo, Ediciones Legales actualizado a Marzo del 2010 Art 35
[53]CÓDIGO de la Niñez y Adolescencia, ediciones legales, Quito- Ecuador 2010 Art 11

Doctrina de la Protección Integral revaloriza el papel de la familia, la sociedad y el Estado en el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de los niños/as y adolescentes. El Art. 14.- Aplicación e interpretación más favorable al niño, niña y adolescente.- "Ninguna autoridad judicial o administrativa podrá invocar falta o insuficiencia de norma o procedimiento expreso para justificar la violación o desconocimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes"[54]

[54] CÓDIGO de la Niñez y Adolescencia, ediciones legales, Quito- Ecuador 2010 art 14

8. CONCLUSIONES

Después de una exhaustiva revisión bibliográfica, la elaboración de encuestas y entrevistas, a continuación se detallan las siguientes conclusiones.

PRIMERA.- El trabajo es la actividad realizada como la capacidad el objeto lícito y el consentimiento, sin los cuales no existiría un contrato individual de trabajo, por lo que el trabajo doméstico esta regularizado por el Código laboral.

SEGUNDA.-El contrato de trabajo doméstico, como un acuerdo entre el empleador y el trabajador, debe poseer autorización expresa del padre de la madre, o representante de legal así comió de los organismos de protección de los derechos del menor

TERCERA.- Los elementos de una relación de trabajo domestica son: la capacidad, el consentimiento o voluntad, el objeto lícito y determinado, la causa lícita y aún la forma. Los adolescentes poseen interés prioritario, por lo que el Estado los protege de cualquier forma de explotación.

CUARTA.- En el derecho se debe establecer parámetros la contratación de menores de quince años, a fin de que se limiten las formas de explotación en contra de los menores que realizan trabajos domésticos.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERO.- A los asambleístas para que regulen el trabajo domésticode los adolescentes, y se garanticen sus derechos fundamentales, así como su desarrollo moral y material, y de inclusión dentro de las actividades productivas, generando un marco de igualdad y no discriminación.

SEGUNDO.- A los represéntales legales de los niños, niñas y adolescentes así como organismos de protección de los derechos del menor, para que garanticen el derecho de los adolescentes trabajadores domésticos.

TERCERO.-A las autoridades laborales para que garanticen los derechos de los niños, niñas y adolescentes que trabajan, exigiendo que se cumplan con las disipaciones, establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, y el Código de Trabajo.

CUARTO.- Al Presidente para que garantice los derechos laborales de los trabajadores domésticos adolescentes, a fin de que implemente planes, programas en contra de la explotación laboral doméstica, como política de Estado en contra de las nuevas formas de explotación laborales que se presentan en nuestro medio en contra de los niños, niñas y adolescentes.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA

Es deber del Estado garantizar los derechos de las personas trabajadoras, por lo que es necesario que se implementen mecanismos de protección a favor de los menores de quince años que trabajan en la modalidad de trabajo doméstico.

El art 35 del Código de trabajo preceptúa, que los mayores de quince años pueden obligarse por sí solos a celebrar contratos de trabajo, en tanto que se prohíbe que los menores de quince años realicen convenios laborales.

Siendo un deber del Estado, así como de los tutores curadores o guardas, o representantes legales garantizar los derechos del menor, es necesario que se introduzcan mecanismos jurídicos por el incumplimiento de los derechos del menor de edad que realiza actividades domésticas.

Asamblea Nacional

En uso de las atribuciones que las normas fundamentales de la Constitución de la República del Ecuador; que amparan los derechos y libertades, organizan el Estado y las instituciones democráticas e impulsan el desarrollo económico y social.

CONSIDERANDO

QUE, la Constitución de la República del Ecuador prescribe al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base económica; por lo que es una necesidad, regular la autorización del contrato doméstico.

QUE, es deber del Estado garantizar la protección de los derechos laborales del menor que realiza trabajos domésticos. Por lo que es necesario que se reforme el art. 35 del Código de Trabajo.

.

QUE. El Estado, debe participar directamente en el cumplimento de los derechos laborales a favor del menor que realiza actividades domésticas, en el caso de que el menor no posea representantes legales que den el consentimiento o autorización al menor de quince años para que realice labores domésticas.

LA ASAMBLEA NACIONAL EN USO DE SUS ATRIBUCIONES QUE CONFIERE EL ART. 120 NUMERAL 6 DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EXPIDE.

REFORMA AL ART.35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Art. 35.- Quiénes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin perjuicio de las reglas siguientes, los mayores de catorce años y menores de dieciocho años necesitarán para contratar la autorización expresa de su representante legal, y, en su falta, la de sus ascendientes o personas que corran con su manutención o cuidado. A falta de ellos, otorgará la autorización el Tribunal de Menores, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Código de Menores.

AGRÉGUESE:

Art 35 A.- Los empleadores deberán poseer el consentimiento expreso, del padre, tutor, curador o guarda, del menor de quince años que realice trabajos domésticos.

Art 35 B.- A falta del representante legal del menor que realice actividades domésticas, se solicitara a las juntas de protección de los de los derechos del menor la debida autorización previo informe de la entidad.

Art 35 C.- Los empleadores, que contravengan lo dispuesto en el art. 35 A), 35 B), 35 C) del Código de Trabajo serán sancionados de conformidad a lo estipulado en el art 628 del Código de Trabajo, y 95 del Código de la Niñez y adolescencia, cuya multa no será inferior a cuatro salarios mínimos vitales.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los……...días del Mes de……..del 2014

F…… F…….....

Presidenta de la Asamblea Secretaria Nacional de la Asamblea Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

1) CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS.- II Edición.- Ediciones Legales.-Quito 1998.

2) CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones legales, 2009

3) CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Ediciones legales, 2009

4) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, Argentina.

5) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.- XII Edición.- Editorial ESPASA Madrid 2001

6) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO.- Editorial ENCAS.- Ámsterdam 1992.

7) JUAN LARREA HOLGUÍN, MANUAL ELEMENTAL DE DERECHO EN EL ECUADOR, VOLUMEN 3 CORPORACIÓN DE ESTUDIOS 2000

8) PÉREZ ORDOÑEZ, Diego, Temas de Derecho Constitucional, Colección Profesional Ecuatoriana, Editorial: Ediciones legales, EDLE S.A. Primera Edición, Octubre 2003,

9) GARCÍA UNDA, Gustavo y SOTOMAYOR UNDA, Jorge. Derecho para todos. Editorial Jurídica, Ecuador, 1999.

10) TREVINYO-RODRIGUEZ, Rosa Nelly, El Patrimonio Familiar ¿Privilegio u Obligación?, Editorial Edersa Madrid, 1990.

11) Revista Ámbito Jurídico, Editorial Jurídica, Autor: FIGUEROA, Gonzalo, edición 193 Año 2005.

12) ROMERO PARDUCCI, Emilio, La Institución del Patrimonio Familiar en el Derecho Ecuatoriano, Ecuador, 1971.

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERÉS PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMÉSTICOS"

PROYECTO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADA

POSTULANTE:

PATRICIA FELICITA MACAS OCAMPO.

Loja – Ecuador

2014

1. TEMA:

“LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE INTERES PRIORITARIO DE LOS MENORES DE EDAD, QUE REALIZAN TRABAJOS DOMESTICOS”

.

2. PROBLEMÁTICA.

En la actualidad no se están cumpliendo con los derechos de los menores de edad que trabajan bajo la modalidad de trabajo doméstico, este trabajo es protegido por el Código laboral, el mismo que regula la forma de prestación del servicio.

Los derechos de los trabajadores se rigen por los principios universales, del derecho social del trabajo, en el cual se garantiza principios fundamentales de irrenunciabilidad, de tutela efectiva de los derechos laborales, así como protección por parte del Estado, de igual forma, e necesario que se garantice la protección integral de los derechos de las personas que trabajan en el servicio doméstico a fin de que no se vulneren los derechos que están legalmente constituido y adquiridos.

En la actualidad muchas de las personas que trabajan en esta modalidad, deben demandar para garantizar la eficacia de sus derechos, dejando de lado ciertas actividades necesarias para su desarrollo como lo es; su educación o capacitación, muchos de los menores que trabajan esta modalidad son explotados, y en muchos de los casos ni siquiera reciben un sueldo o salario justo así como los beneficios de ley.

Es necesario que se den políticas en contra de cualquier forma de explotación de nuestros jóvenes a fin de limitar las modalidades de

explotación laboral y genera un marco de protección integral de los derechos del niño, niñas y adolescentes.

Es deber del Estado y de las entidades públicas como privadas velar por que se respeten los derecho de las niñas, niños y adolescentes a fin de garantizar su desarrollo en todos sus aspectos fundamentales. Y sobre todo protegerlos de cualquier forma de abuso e irrespeto a sus derechos.

3. JUSTIFICACIÓN.

El presente problema jurídico, dentro del cumplimiento de los derechos a favor de los menores de edad que realizan actividades domésticas, por medio de mecanismos jurídicos que garanticen el cumplimiento de sus derechos.

El presente trabajo de investigación tiene su justificativo jurídico, puesto que los derechos de los trabajadores domésticos deben ser garantizados de una forma técnica de acuerdo a las necesidades obrero patronales y del sector laboral.

También se justifica por su importancia social, puesto que el sector de menores de edad es un sector vulnerable que debe ser incluido en los procesos sociales de desarrollo social, y económico de nuestro país.

Es de importancia social dentro del contexto del sector de los jóvenes, y las diferentes políticas dentro de la protección de sus derechos sociales y económicos.

El presente problema es pertinente la realización y estudio de éste proyecto, porque contamos con los recursos humanos, materiales, bibliográficos y académicos que nos permiten enrumbar y culminar con éxito el mismo. A fin de precautelar los derechos de los trabajadores domésticos.

De la misma forma por medio de esta investigación buscare un desarrollo integral de los derechos laborales, de los jóvenes que realizan actividades domésticas. Proponiendo reformas sustanciales y alternativas a esta problemática.

4. OBJETIVOS.

4.1 OBJETIVO GENERAL.

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas menores de edad que prestan servicios domésticos, a fin de garantizar sus derechos económicos y sociales de este sector vulnerable.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Especificar los derechos de las personas menores de edad dentro del ámbito laboral doméstico.
- Determinar la falta de lineamientos dentro de los servicios domésticos realizados por personas menores de edad.
- Realizar una propuesta de reforma legal a fin de garantizar los derechos laborales y económicos a favor de las ´personas menores de edad que realizan labores domésticos.

5. HIPÓTESIS.

La falta de protección del Estado, a favor de las personas menores de edad que realizan labores domésticas causa una inseguridad jurídica, y por ende se vulneran los derechos fundamentales laborales y económicos, de inclusión social.

6. MARCO TEÓRICO.

6.1 Marco conceptual.

El trabajo doméstico se regula por los principios generales del contrato individual de trabajo**;**

El trabajador. “Es la persona que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”[55].

El trabajador es la persona que realiza sus actividad física e intelectual puede ser desempeñada en cualquiera de las instituciones o empleadores que tengan la capacidad de contratar **El empleador**.- “ La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”[56].

Todo tipo de relaciones se encuentran reguladas por leyes laborales, los mismos que determinan los siguientes aspectos. Las relaciones de las organizaciones comprendidas en personas jurídicas creadas por la ley para el ejercicio de la potestad estatal.

Guillermo Cabanellas de Torres nos dice que el trabajo “es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”. A la vez veo muy acertado uno de sus conceptos del cual señala que el trabajo es

[55] CÓDIGO de Trabajo, Ediciones Legales actualizado a Marzo del 2013 Art 9 página 4
[56]CABANELAS de Torres Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Edición 2003, página 37.

toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento".[57]

Lautaro gordillo "trabajo es la relación que regula el empleador con el trabajador de las cuales nacen las prestaciones de servicios subordinados, como además las normas jurídicas que tienen una fuerza de aplicación y existencia misma, en el poder que impone la clase beneficiada"[58].

El contrato individual de trabajo. "El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes. Individual de trabajo" [59]El Código de Trabajo protege al trabajador, posee garantías como el derecho a la huelga, admite la solidaridad para el pago de prestaciones laborales, Garantiza el Pacto Colectivo legalmente celebrado.

El contrato individual de trabajo "Es la relación que consiste en la prestación de un servicio subordinado a una persona mediante el pago de un salario, el contrato individual de trabajo cualquier que sea su forma o denominación es aquel en la que se obliga una persona a realizar un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario, las condiciones del trabajo

[57] CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, editorial Omeba, Buenos Aires 1998, p 375
[58] GORDILLO, Lautaro, DERECHO DEL TRABAJO, editorial gordillo, Quito- Ecuador 1999, pág. 55
[59] Óp. cita. CABANELAS de Torres Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Edición 2003, pág. 90

deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. La vigencia del contrato está regulada por el principio de legalidad y estabilidad"[60]

El equilibrio del bien común se consolida en el deber del Estado de respetar y hacer respetar los derechos civiles, colectivos, y derechos humanos, existe el compromiso que nace de las convenciones dados en declaraciones pactos y convenios dentro de los instrumentos internacionales vigentes.

6.2 Marco doctrinario.

Las primeras leyes laborales fueron creadas en 1920 bajo el régimen del presidente Baquerizo Moreno creándose el 11 de septiembre de 1916, las jornadas de ocho horas diarias, y los descansos de los domingos y días feriados; se regulan la bonificaciones por horas excedentes de trabajo, tanto diurno como nocturno; se establece el servicio por turnos; se crea la institución del Desahucio del Contrato de Trabajo con treinta días de anticipación; se establece el régimen de pago de daños y perjuicios; en el régimen de José Luis Tamayo, se crea el 22 de septiembre de 1921, se crean las indemnizaciones por accidentes de trabajo a favor del trabajador u obrero, se establece la condición de empleador incluyendo al Estado dentro de este concepto; se determina de igual forma lo que es accidente de trabajo

[60] REAFAEL Martínez Morales. Diccionario jurídico elemental, Ediciones IURE 2006, página 286-287.

y enfermedad profesional, así como las diferentes indemnizaciones por incapacidad total o parcial o por muerte del mismo, esta ley se promulgo el 25 de abril de 1922.

En la actualidad se ha catalogado al niño como;"Es la persona que no ha cumplido los siete años; Se llama también infante, la palabra niño; nos manifiesta que ha llegado la pubertad, y seguirán cuidando del sus padres"[61].

Los niños, niñas "los niñas/os dejaron de ser sujetos pasivos para ser sujetos de derechos, y ya no se consideran propiedad de sus padres o seres indefensos, reconocer sus derechos de los niños, niñas y adolescentes nos permite conocerlos como seres integrales"[62].

Los derechos de trabajadores han sido producto de las revoluciones y sacrificios, los inicios de organizaciones obreras eran de tipo artesanal y obrero campesino, eran más individualistas sus principios eran de tipo mutualista, cuyo auge surgió en Octubre por la revolución Rusa en donde se dio el triunfo de los obreros y campesinos sobre la burguesía, la caída de la producción así como las diferentes crisis por los salarios justos y el respeto de los derechos adquiridos, los problemas adquisitivos en pagos obreros patronales trajo consigo la huelga general de todos las gremios de

[61] LARREA HOLGUÍN Juan, Diccionario de Derecho Civil, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2006, página 315.
[62] ANDRADE BARRERA Óp., página 213

trabajadores que conformaban la Federación de Trabajadores Regional Ecuatoriana (ETRE) la misma que fue masacrada el 15 de noviembre de 1922, en un número de 1000, a 2000 personas murieron asesinadas y votadas en el Rió Guayas, cuyo responsable directo fue el gobierno liberal de José Luis Tamayo.

La legislación social juliana, se establece dentro del régimen revolucionario en donde se crea un régimen de transformación política, revisión de los sistemas bancarios y fiscales, se crea el Banco Central, y se tratan los problema sociales, en el periodo de Isidro Ayora, se crea mediante decreto de julio 13 de 1925, la junta de Gobierno Provisional que creo el Ministerio Social y trabajo; se crea la inspección del Trabajo, la ley de prevención de accidentes de trabajo, garantiza la estabilidad de la mujer en el trabajo así como la licencia para el embarazo, se definen las clases de contratos, contenido y formas así como la autoridad ante quien deben celebrarse, se incluye el trabajo agrícola, doméstico y de domicilio.

Se establecen las formas para la terminación del contrato, se regula el trabajo de menores, de igual forma se establecen las causas de despido y abandono, el crédito privilegiado, así como la solidaridad patronal, se establecen además las jornadas laborales y vacaciones, se prohíbe el trabajo de menores de catorce años y se extiende a dieciséis años,

restablecen las indemnizaciones por despido intempestivo, se establecen el desahucio y las normas procedimentales para conflictos laborales.

El inicio del Código Laboral data del periodo del General Alberto Enríquez en 1938, que recopila las codificaciones desde 1916, publicado mediante Registro Oficial 78 al 91 de fecha catorce de noviembre de 1938.

6.3 Marco jurídico

El Art. 34 dice.- "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"[63].

Dentro de los derechos del trabajador los mismos por decreto ejecutivo deben ser obligatoriamente asegurados por lo que dentro de nuestro medio ha existido un despido masivo de trabajadores en consecuencia es necesario que las autoridades realicen controles no solo para el cumplimiento de este derecho.

El art 33 señala.- "El trabajado es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y de economía, el Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a

[63] CONSTITUCIÓN del Ecuador, Ediciones legales Quito Ecuador Art 34

una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño a un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[64].

Art. 44 dice: "El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, los niños y adolescentes y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se aplicará el principio de su interés superior, y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, los niños y adolescentes tienen derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales."[65]

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado Constitucionalismo social que en relación con el ante-guerra no sólo implicaba una ampliación del contenido dogmático de los textos constitucionales, sino una transformación profunda del concepto acerca de la finalidad misma del Estado.

[64] Ób Cita Ibídem Art 33
[65] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Ediciones legales 2010 art 44

En el Ecuador, desde la Constitución de 1820, no ha faltado algún precepto que se interese por el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases necesitadas; pero, en la de 1929, en donde se constitucionaliza expresa y categóricamente el Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

Los derechos de los trabajadores son derechos intangibles, irrenunciables, e imprescriptibles en consecuencia los mismos son derechos de orden social que buscan que la clase obrera busque mejorar su condición social.

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es un derecho primordial en lo relacionado directamente el Estado con el sector obrero buscando la igualdad frente a las necesidades del sector obrero tanto individuales como colectivos, mediante subsidios y participaciones gremiales.

Contrato individual de trabajo

Contrato individual de trabajo es el acuerdo en virtud del cual una persona se obliga aprestar servicios a otra u otras, bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración. El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo, para una obra determinada o por tarea.A falta de indicación expresa contraria, se entiende que el contrato ha sido convenido por tiempo indefinido.

Principios

1. El trabajo es una libertad fundamental, un derecho y un deber social, en los términos establecidos por la ley. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

2. No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena, cualquiera que sea, que no sea impuesto por ley, salvo en los casos de emergencia, urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio y el que pueda ser considerado como una tarea cívica normal. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

3. Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, no serán discriminados para acceder al empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, color, ascendencia nacional, origen o condición social, religión, ideas políticas, Estado de salud, orientación sexual o afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. Se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de empleo que incluyan requisitos de carácter sexista o excluyente en cualquier forma.

5. Por respeto a su intimidad y derecho a un tratamiento igualitario, el trabajador no será sometido a exámenes médicos sin su consentimiento. El

empleador no ordenará, tolerará o hará uso de tales exámenes ni de sus resultados, los cuales no deben serle comunicados en ningún caso, de forma que pueda perjudicar al trabajador en sus oportunidades de empleo o en su condición de asalariado. Particular cuidado se tendrá en el acatamiento de esta norma respecto de los exámenes destinados a detectar el embarazo, o el SIDA, o la presencia del VIH.

6. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, y al acceso a medios

El contrato individual de trabajo deberá ser celebrado preferentemente por escrito.

Deberán obligatoriamente ser celebrados por escrito los contratos individuales de trabajo:

1. Para emplear adolescentes hábiles para el trabajo
2. Para realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
3. Para una obra determinada, cuando el salario exceda del salario básico;
4. Cuando haya período de prueba;
5. Cuando se pacte la jornada por horas;
6. Bajo intermediación;
7. A domicilio;
8. Para el trabajo en empresas maquiladoras;
9. Para trabajos de fin de semana y feriados;

10. Para prestación de servicios en otro país; y,

El empleador entregará un ejemplar del contrato al trabajador y deberá conservar el suyo por un término de tres años contados desde la terminación del respectivo contrato.

A falta de contrato escrito, se presumen ciertas y exactas las alegaciones del trabajador acerca de lo pactado, salvo prueba en contrario.

En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase de trabajo que es objeto del contrato;

2.La manera como ha de ejecutarse dicho trabajo: por unidad de tiempo, por obra, por tarea, o en alguna otra forma;

3.La cuantía y forma de pago de la remuneración;

4.La duración del contrato;

5. El lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo; y

6.El lugar y fecha del contrato.

7.En el contrato para prestación de servicios fuera del país se deberán prever, además, gastos de ida y vuelta para el trabajador. Ese contrato deberá ser suscrito por un garante del empleador, solvente y establecido en el país, y deberá ser autenticado.

Efectos del contrato

1. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.

2. En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o la clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores:

1. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra;
3. Mantener una adecuada política de seguridad e higiene.

4. Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
5. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
6. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
7. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo;
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
9. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo realizados; y.

c) Los salarios o sueldos percibidos; y

10. Las demás establecidas en este Código.

Responsabilidad solidaria

1. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

2. Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

3. Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

4. Asimismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, o el suministro de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por contratistas y proveedores con los trabajadores empleados a esos efectos.

Se prohíbe al empleador:

1. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo, como el de proponer reclutamiento, selección, capacitación, educación y promoción, cualquiera que sea su denominación.

2. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse del sindicato al que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;

3. Imponer sanciones pecuniarias a los trabajadores;

4. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; y

5. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Son obligaciones del trabajador:

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

2. Tratar al empleador y a los demás trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra;

3. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, sin tener responsabilidad por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor;

4.Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso,

cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador, dentro de los límites y con los derechos establecidos por este Código;

5. Observar buena conducta durante el trabajo;

6. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

7. Dar aviso oportuno al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

8. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses del empleador, de los demás trabajadores, o de terceros;

9. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

10. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades y el empleador; y,

11. Las demás establecidas en este Código.

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

Se prohíbe al trabajador:

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la existencia y buenas condiciones de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

3. Portar armas durante las horas de trabajo, a menos que lo requiera la propia actividad del trabajador;

4. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

5. Hacer competencia al empleador mediante la elaboración, fabricación, o venta de artículos producidos por la empresa o similares, o el suministro de servicios de los que ésta presta;

6. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; y,

7. Abandonar el trabajo sin causa legal.

En el Art. 7 del código obrero.- "Aplicación favorable al trabajador. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores"[66].

7. METODOLOGÍA

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, se utilizará el método científico como conjunto de métodos generales y particulares,

[66] Art. 7 del Código Laboral. Ediciones Legales 2008

que me permitirán desarrollar la siguiente problemática partiendo de técnicas e instrumentos científicos como:

MÉTODO CIENTÍFICO.- Es el que parte del conjunto de método, que sirven para analizar y tamizar la información bibliográfica de la problemática planteada.

MÉTODO INDUCTIVO.- Parto de los conceptos generales como lo es el contrato de trabajo, los derechos fundamentales de los trabajadores. Domésticos menores de edad.

MÉTODO DEDUCTIVO.- Parto de ideas concretas de los derechos a favor de los trabajadores de los a favor de los menores de edad como interés superior y prioritario.

MÉTODO HISTÓRICO COMPARADO.-. El mismo que me permitirá realizar análisis de la evolución de los derechos laborales y del sector vulnerable de los menores de edad.

TÉCNICAS

En lo referente a las técnicas de investigación, utilizaré, las siguientes técnicas:

LECTURA CIENTÍFICA.- Para recolectar datos de la bibliografía especializada de una manera objetiva de los derechos laborales de los menores que realizan trabajos domésticos.

ENCUESTAS.- Con esta técnica investigativa obtendré la información mediante un cuestionario de preguntas aplicadas los señores Abogados de la ciudad de Loja en libre ejercicio profesional, en un número de treinta encuestas.

Recogida toda la información, la analizaré objetivamente mediante tablas y cuadros estadísticos de forma porcentual, para verificar los objetivos e hipótesis y para el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones y de la propuesta jurídica de reforma.

7.1 Esquema Provisional del Informe Final

El Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema establecido en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico, es decir, contendrá los siguientes elementos:

1) TÌTULO.
2) PROBLEMÁTICA
3) JUSTIFICACIÓN
4) OBJETIVOS.

4.1 OBJETIVO GENERAL.

4.2 OBJETIVO ESPECIFICO.

5) HIPÓTESIS

6) MARCO TEÓRICO

6.1 MARCO CONCEPTUAL.

6.2 MARCO DOCTRINARIO.

6.3 MARCO JURÍDICO.

7) METODOLOGÍA

8) CRONOGRAMA

9) PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

10) BIBLIOGRAFÍA.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Nº	ACTIVIDADES	MESES																							
		Noviembre 2013				**Diciembre 2013**				**Enero 2014**				**Febrero 2014**				**Marzo. 2014**				**Abril 2014**			
		SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	**Elaboración del proyecto**			x																					
2.	**Compilación Bibliográfica**			x																					
3.	**Selección y formulación del problema; Indagación científica, problematización, marco referencial, justificación, hipótesis y objetivos: biblioteca, Internet, revistas, libros**			x	x	x																			
4.	**Formulación de hipótesis**					x	x	x																	
5.	**Elaboración de objetivos**							x	x	x	x														
6.	**Acopio científico de la información bibliográfica**											x	x	x											
7.	**Acopio empírico de la investigación de campo**													x	x	x									
8.	**Elaboración de encuesta**															x									
9.	**Aplicación de encuesta**																x								
10.	**Presentación, análisis y confrontación de los resultados de la investigación**																	X	x						
11.	**Verificación de objetivos e hipótesis y concreción de las conclusiones, recomendaciones y propuesta**																		x	x					
12.	**Redacción del informe final**																			x	x	x	x		
13.	**Sustentación final de tesis**																							x	

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

9.1 Recursos y Costos:

Recursos Humanos: Patricia Macas Ocampo.

9.2 Recursos Materiales:

MATERIALES	**COSTOS**
1.- Adquisición bibliográfica	$ 1000
2.- Materiales de escritorio	$ 100
3.- Levantamiento de texto	$ 100
4.- Publicación	$ 100
5.- Edición de Tesis	$ 100
6.- Encuadernación	$ 100
7._ Imprevistos	Total 1500.

9.3 Financiamiento:

Con recursos propios del postulante.

10. BIBLIOGRAFÍA.

Bibliografía Citada.

1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS.- II Edición.- Ediciones Legales.-Quito 1998.
2. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones legales, 2009
3. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Ediciones legales, 2009
4. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, Argentina.
5. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.- XII Edición.- Editorial ESPASA Madrid 2001
6. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO.- Editorial ENCAS.- Ámsterdam 1992.
7. JUAN LARREA HOLGUÍN, MANUAL ELEMENTAL DE DERECHO EN EL ECUADOR, VOLUMEN 3 CORPORACIÓN DE ESTUDIOS 2000
8. PÉREZ ORDOÑEZ, Diego, Temas de Derecho Constitucional, Colección Profesional Ecuatoriana, Editorial: Ediciones legales, EDLE S.A. Primera Edición, Octubre 2003.
9. GARCÍA UNDA, Gustavo y SOTOMAYOR UNDA, Jorge. Derecho para todos. Editorial Jurídica, Ecuador, 1999.

10. TREVINYO-RODRIGUEZ, Rosa Nelly, El Patrimonio Familiar ¿Privilegio u Obligación?, Editorial Edersa Madrid, 1990.
11. Revista Ámbito Jurídico, Editorial Jurídica, Autor: FIGUEROA, Gonzalo, edición 193 Año 2005.
12. ROMERO PARDUCCI, Emilio, La Institución del Patrimonio Familiar en el Derecho Ecuatoriano, Ecuador, 1971.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Dentro de la presente investigación me he planteado la siguiente entrevista sobre la problemática de proyección de los derechos laborales del menor que trabaja en la actividad doméstica.

1.- ¿Cree que en la actualidad se cumplen con los derechos de los niños, niñas y adolescentes frente a las relaciones laborales domésticas?

……
……
……
……

2.- ¿Es necesario que se introduzca reformas sustanciales dentro del trabajo doméstico que realizan los niños, niñas y adolescentes, como sector prioritario?

……
……
……
……

3.- ¿Considera necesario que se realice reformas al art 35 Código de Trabajo a fin de garantizar los derechos laborales de los niños, niñas y adolescentes, imponiendo una sanción del 3 a 4 salarios mínimos vitales a los empleadores que contraten menores de 15 años?

……
……
……
……

4.- ¿Considera necesario que se exija el cumplimento de la autorización de padres, tutores, curadores o guardas, u organismos de protección de los derechos del menor?

……
……
……
……

5.- ¿Qué sanciones impondría al empleador, por el incumplimiento de la autorización de los representantes legales, o de los organismos de protección de los derechos del menor, para que el menor de quince años realice actividades domésticas?

……
……
……
……

Gracias.

Gracias

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Dentro de la presente investigación me he planteado la siguiente encuesta sobre la problemática de proyección de los derechos laborales del menor que trabaja en la actividad doméstica.

1.- ¿Considera usted necesario que se garantice los derechos prioritarios del niño, niña o adolescente frente a los derechos laborales domésticos? Si ( ) No ( ) ¿Por qué?

……
……
……
……

2.- ¿Cree que es necesario que se reforme el art. 35 del Código de Trabajo, para garantizar los derechos de los niños, niños y adolescentes, cuando se incumpla con la autorización de los representantes legales, u organismos de protección de los derechos del menor que realiza actividades domésticas?
Si ( ) No ( ) ¿Por qué?

……
……
……
……

3.- ¿Cree que los derechos los menores de quince años que realizan trabajos domésticos son vulnerados por la falta de mecanismos jurídicos como la autorización de representantes legales u organismos de protección de los derechos del menor? Si ( ) No ( ) ¿Por qué?

……
……
……

4**.- ¿Qué Tipo de sanciones impondría al empleador, que incumpla con los dispuesto en el art 35 del Código de trabajo, respecto a la autorización, para el trabajo doméstico de menores de 15 años?**
Si ( ) No ( ) ¿Por qué?

……
……
……

5.- ¿Considera que los contratos domésticos celebrados por menores de edad deben poseer la autorización de los padres, o quienes los cuidan, así como de las autoridades de protección de los derechos del menor a fin de que no sean explotados? Si ( ) No ( ) ¿Por qué?

……
……
……
……

Gracias

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN II

AUTORÍA III

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS IV

DEDICATORIA V

AGRADECIMIENTO VI

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1 ABSTRACT 4

3. INSTRODUCCIÓN 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA 8

4.1 Marco conceptual 8

4.1.1 Concepto de Trabajo 8

4.1.2 Del contrato individual de trabajo 11

4.1.3 Las formalidades del contrato de trabajo 12

4.1.4 Niño/niña 13

4.1.5 Adolescente 14

4.1.6 El trabajo doméstico 15

4.2 Marco doctrinario 20

4.2.1 El Estado y el trabajo 20

4.2.2 El interés superior de los niños, niño y adolescente 25

4.2.3 Principios laborales 27

4.2.4 Principios según la legislación Laboral del Ecuador 28

4.2.5 De los derechos laborales.....30
4.2.6 Principios procesales 55
4.3 Marco Jurídico 32
4.3.1La evolución del trabajo doméstico.....32
4.3.2El Trabajo.....37
4.3.3 La protección del Estado a los trabajadores 42
4.3.4 La protección a los menores trabajadores 43
4.3.5 La actividad laboral del adolescente 46
4.4 Legislación comparada 50
4.4.1 De la legislación laboral Colombiana 50
4.4.2 De la legislación laboral Venezolana 53
4.4.3 De la Legislación Laboral Peruana 57
4.4.4 De la Legación laboral Argentina 63
4.5 Casuística 66
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....71
5.1 Materiales Utilizados 71
5.2 Métodos 71
6. RESULTADOS 74
6.1 Aplicación de la entrevista 74
6.2 Resultados de las encuestas 78
7. DISCUSIÓN.....88
7.1 Verificación de objetivos 88
7.2 Contrastación de hipótesis.....90

7.3 Fundamentación de la propuesta jurídicas 91

8. CONCLUSIONES 95

9. RECOMENDACIONES 97

9.1 PROPUESTA DE REFORMA 98

10. BIBLIOGRAFÍA 102

11. ANEXOS 104

ÍNDICE 138