

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿De qué manera influye la discriminación laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2009-2010?

### **TEMA:**

**“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, Y SU INCIDENCIA EN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO REMUNERADO, EN LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO 2009-2010”**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El contexto en el que se desarrolla este trabajo investigativo a nivel macro comprende el territorio ecuatoriano, a nivel meso, la provincia de Los Ríos y a nivel micro el Cantón Babahoyo.

### **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.**

#### **TEMPORAL**

En el presente trabajo investigativo se basará en el periodo correspondiente al periodo 2009 - 2010

#### **ESPACIAL**

El cantón Babahoyo

## **OBJETIVOS:**

### **OBJETIVO GENERAL.**

Determinar cómo influye la discriminación laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2009-2010.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Analizar de qué manera influye el desconocimiento de la ley laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, al momento de proponer una demanda cuando son víctimas del maltrato por sus empleadores.
  
- Indagar si la falta de una adecuada educación, incide en los errores en los que incurren las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, para permitir que se den abusos en su contra en los lugares de trabajo.
  
- Establecer las consecuencias que se producen por la explotación laboral, en el medio familiar y económico, de las trabajadoras del servicio doméstico remunerado.

## JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación, lo realizo por cuanto he podido darme cuenta la consecuencia que está ocasionando la discriminación laboral a las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en la Ciudad de Babahoyo.

El tema LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO REMUNERADO DURANTE EL PERIODO 2009 - 2010, ha sido escogido porque es un problema que adolecen un gran porcentaje de personas que se dedican a esta labor, y que afecta no solo a la mujer que trabaja, sino también a sus familias. El presente trabajo Esta dirigido también a la sociedad y a las autoridades de justicia en el sector laboral, para que de manera legal e inmediata frene este problema de violación laboral, que está ocasionando una onda herida y desigualdad en la sociedad Ecuatoriana y en la ciudad de Babahoyo.

Si bien es cierto, en la actualidad el gobierno constitucional del EC. Rafael Correa Delgado, está tomando una política diferente a los otros gobiernos de turno para beneficio de este sector laboral. Pero esto recién empieza y hay mucho que hacer, y las condiciones actuales que están viviendo estas personas cada día son más hostiles en sus lugares de trabajo. Incluso los patronos han optado medidas como despedirlas y otros han llegado hasta amenazarlas, para que sus derechos no sean respetados, como es lo que quiere llevar acabo mi trabajo de investigación y la Política en concepto laboral del actual gobierno.

Es un problema de gran importancia en el desarrollo de nuestra sociedad envuelta en un torbellino de desigualdad que cada día aumenta la explotación de estas personas. Considero que la invisibilidad de su trabajo, conlleva ha estar aislada de los demás, y su condición cultural y educativa, son también factores que conllevan a una violación laboral por

parte de sus patronos, como se está dando en los actuales momentos. Esta investigación está encaminada a lograr que se dicten políticas de estado en el sector laboral, que conlleven a dar mayor atención a los trabajadores o trabajadoras, que son en su gran mayoría mujeres de la discriminación que son objetos.

El código de trabajo en vigencia, garantiza los derechos laborales de los trabajadores o trabajadoras del servicio domestico que cumplen actividades remuneradas en el hogar, de una persona o familia en particular. Si bien el contrato individual de trabajo puede ser verbal, el Ministerio de Relaciones Laborales, recomienda que se realice por escrito y se registre en las unidades de actas y contratos de esta cartera de estado, que facilita la contratación por menos de 8 horas diarias y no menos de cinco días a las semanas, a través de la modalidad de jornada parcial permanente y con todo los beneficios de ley que están estipulado en el actual Código laboral.

Nuestra Constitución Política en los Art. 33 y 34, recalca sobre los derechos laborales y la obligación de ser cumplido. Cosas que no se están dando, pero esta realidad tiene que cambiar, por una Sociedad más justa y equitativa de oportunidad para todo los Ecuatorianos.

Esto me ha incentivado a encaminarme en esta área laboral y considero que debido al desconocimiento de las leyes que protegen sus derechos, por parte de quienes se dedican a esta labor, están en las condiciones actuales.

Esta investigación conlleva a que de alguna manera otros compañeros estudiantes, ejecuten esta problemática dándole alternativas de solución a este problema Social de discriminación laboral. Así mismo debemos dejar en claro que es necesario y de manera urgente, programas de difusión de los derechos laborales y adonde deben acudir si están siendo discriminados y cuáles son los pasos a seguir en un caso como estos. De esta manera, espero que mi investigación ayude a solucionar uno de

tantos problemas que existen en el ámbito laboral en nuestro País, y en especial en la Ciudad de Babahoyo.

Considerando; que la verdadera igualdad que propaga nuestra constitución y gobierno de turno ante la ley, no consiste solamente en enunciarlas en preceptos legales que no se cumplen, sino en procurarlas razonablemente, ayudando al débil trabajador, frente a la explotación del fuerte, que es el principio fundamental de todas las leyes que conforman el Derecho Social.

La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

El presente trabajo, bastante puntual si se quiere, buscará echar una ojeada por la situación jurídica laboral de la mujer en el Ecuador,

De esta forma presento mi trabajo para contribuir al mejoramiento de la sociedad y la justicia, realizando el presente proyecto de investigación con fuentes claras y verdaderas de los conflictos laborales ocasionados por esta forma de discriminar a las personas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.**

##### **ANTECEDENTES**

Este tema de investigación ha sido desarrollado de manera original, teniendo como análisis principal, la discriminación laboral y sus consecuencias en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, como un problema muy serio que existe desde hace mucho tiempo y que en los últimos tiempos se ha manifestado como un problema de preocupación no solo psicológico sino también legal y que merece primordial atención.

El Código del Trabajo es igual que la Constitución Política de la República, la máxima y mejor ley para todos los ciudadanos y en particular para los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con iguales derechos y capacidades; es pues imprescindible que sean conocidos esos derechos, para que su invocación y defensa sea la justa causa que los profesionales del derecho en su especialidad en derecho laboral, asuman esa noble tarea, que pese a ser una de las más grandes conquistas, también en una de las leyes, (código del trabajo), posiblemente una de las mas incumplidas, por no decir violadas.

Las nuevas generaciones deben conocer no solo como un relato histórico o literario, las luchas obreras de nuestro país, que sin exagerar, se escribieron con sangre, tal como está narrado magistral mente en la insigne obra de Joaquín Gallegos Lara “las cruces sobre el agua”, que no es otra cosa que la narración palpable de la masacre obrera en Guayaquil el 15 de noviembre de 1922; masivo asesinato como último recurso cobarde de los opresores aliados con la soldadesca represiva y sumisa cumplidora de ordenes gubernamentales de turno, que siempre se quiere acallar la voz de los trabajadores explotados.

Esa explotación social, muy particular de los primera ley laboral en 1916, dictada por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno. En esa época, ya quedaba establecida que todo trabajador realizaba sus tareas diarias en un máximo de ocho horas durante seis días semanales excepto los días domingo y feriados.

Luego de varias leyes en beneficio del trabajador, se llega al año 1938 en que el jefe supremo de la República, el General Alberto Enríquez Gallo, dicto el primer Código del Trabajo, que en lo sucesivo se ha ido reformando hasta contar con el actual codificado en el registro oficial No 167. Suplemento del 16 de diciembre del 2005; a los estudiantes, profesores y profesionales del derecho, corresponde analizar y defender su vigencia y conquista a favor del trabajo, que a decir de Churchill como primer ministro de Inglaterra durante la segunda guerra mundial, el precio de la libertad y la paz, costó “sangre, sudor y lágrimas”, también las conquistas laborales ecuatorianas han costado un altísimo precio, que por lo menos todos los que trabajamos, y en especial las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, las sentimos, las palpamos.

Merito es por tanto conocer el Derecho Laboral, que de esta forma nos debe motivar a continuar en el estudio del mismo, y quizás motivamos aun más a entender que nuestro sistema político-administrativo-económico, no es muy equitativo, y debemos aportar a los cambios y aplicaciones legales “más justas”, para los trabajadores y de manera especial para las Trabajadoras del Servicio Doméstico Remunerado, que por la invisibilidad de su trabajo en domicilios particulares no se permite ver el trato, que reciben por parte de sus patronos, que en su mayoría son discriminadas, explotadas y violados sus Derechos Laborales<sup>1</sup>. Este es el motivo que me incentivo a realizar este trabajo de investigación, como justa recompensa de reivindicación a estas personas ante la Sociedad Babahoyense.

---

<sup>1</sup> Abg. Fernando Cello Navarro M.Sc. Modulo primero de Derecho laboral Ecuatoriano

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, como sabemos, eminentemente, protectora. Su surgimiento histórico se debió a la lucha de los trabajadores frente a los abusos de los patrones y empresarios de la época.

Es por eso que, tanto la mujer como los menores fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que surgían dentro del contexto de la revolución industrial.

El derecho y, concretamente, lo que más tarde se conocerá como el derecho del trabajo reaccionó frente a jornadas excesivas, extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas, y salarios más bajos que recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraban en aquella época.

Dentro de este contexto de lucha surgió también el Día Internacional de la Mujer, el mismo que fue propuesto en 1910 por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección, durante el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca.

La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que, con gran valor, ocupó en el año 1857 la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de Nueva York para exigir igualdad de salarios y una jornada de 10 horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes el que se prendiera fuego en la planta ocupada, con lo cual murieron las 129 obreras.

Por lo tanto, si de análisis histórico-jurídico se trata, el derecho laboral tiene sus primeras manifestaciones ostensibles en la protección de la situación laboral de la mujer.

## **2.2 MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL**

### **Creación del Ministerio de Relaciones Laborales**

Fue creado el 13 de julio de 1925 por decreto expedido por la primera Junta de Gobierno Plural que se formó como consecuencia de la Revolución Juliana que puso fin al gobierno del Dr. Gonzalo S. Córdova Rivera. Anteriormente, todas las responsabilidades correspondientes a este ramo estuvieron a cargo del Ministerio de Instrucción Pública, Fomento, Correo, Culto y Beneficencia.

«La creación de este Ministerio tiene como antecedente histórico la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que fue una de las primeras consecuencias de la firma del Tratado de Paz de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial. En 1928, el gobierno presidido por el Dr. Isidro Ayora expidió varias leyes de protección social, entre ellas la Ley de Desahucio del Trabajo, Jornada de Trabajo y Descanso Obligatorio, la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, etc., leyes que de alguna manera orientaron al gobierno del Gral. Alberto Enríquez Gallo cuando éste creó el Código del Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos es el organismo responsable de formular, dirigir y ejecutar la política social en materia laboral, desarrollo de los recursos humanos, empleo y seguridad social, etc. Entre sus principales funciones está el mantener la paz mediante acuerdos armónicos y justos entre empleadores y trabajadores; proteger y auspiciar las organizaciones profesionales para mejorar sus condiciones de eficiencia, rendimiento y productividad; velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y recursos humanos que le competen; dar solución a los conflictos laborales; establecer la política salarial; etc.

### **En la actualidad.**

Mediante decreto ejecutivo, el Presidente de la República, Rafael Correa, fusionó el Ministerio de Trabajo y Empleo con la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recurso Humanos y Remuneraciones (SENRES) y nació el Ministerio de Relaciones Laborales que tendrá como misión establecer salarios justos para los ecuatorianos.

### **2.3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

**LA DOCTRINA.-** La Doctrina es la opinión versada, respetable y la teoría jurídica fruto de la investigación científica, mediante la cual los juristas y tratadistas emiten y sostienen un determinado criterio jurídico, que como norma convoca a una recta aplicación del derecho.

Cabanellas, define a la Doctrina: “teoría sustentada por varios tratadistas respecto de importantes cuestiones de derecho, algunos de las cuales, insertas en las voces siguientes, han adquirido difusión amplísima en derecho internacional”, a lo que podemos y debemos agregar que también se refiere al Derecho Laboral.

La Doctrina como fuente del derecho, es una ayuda positiva para el estudio, conocimiento y para crear en lo posible nuevas normas jurídicas. El jurista y estudioso siempre acudirá a la doctrina no solo para buscar el antecedente y sustento de la ley, sino para tener un basamento sólido que como fuente se creara derecho.

**EL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL.-** Es elemental que previo a referirnos al tema del ordenamiento del derecho laboral, debemos mencionar que al hacer alusión al trabajo y sus implicaciones legales, en principios se mencionaba generalmente como “Leyes Obreras”, para finalmente tener aceptación generalizadora la denominación de derecho del trabajo o “Derecho Laboral”.

**DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL:** “Es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo 1963).

“Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico:

socializar la vida humana” (Antonio Trueba Urbina, nueva ley Federal del Trabajo, Mexico 1974).

Las dos definiciones de los tratadistas mexicanos, coinciden en el contenido social, dónde se conjuga la justicia social y la dignificación del trabajo, como una reivindicación del trabajador.

El ordenamiento jurídico esta dado por la secuencia lógica:

- Constitución.
- Leyes.
- Reglamentos, y;
- El pueblo soberano.

**LEY.-** “Es una declaración de la voluntad soberana que manifestada en la forma prescripta por la constitución, manda, prohíbe o permite” (art.1. C.C).

**LA SOBERANÍA:** “Radica en el pueblo cuya voluntad es la base de la autoridad que se aplica a través de órganos del poder público y de los medios previstos en la constitución (Constitución Política de la República del Ecuador).

**LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL.-** con estas denominación se conoce al origen o causa primigenia de todo derecho, en el caso del derecho laborales necesario conocer la génesis o raíz, que es el nacimiento de las normas que nos ha llevado a una codificación en estricto derecho.

**LA LEY LABORAL.-** Fuente nutricia y primigenia ha sido preponderante para la consecución de lo que hoy es la ley codificada del trabajo, que fue dictada en el año de 1938, año que se dictó el primer Código del Trabajo, que tuvo como antecedente muchas leyes anteriores, salpicadas de distintos matices políticos dados por los diferentes Gobiernos en la sinuosa vida política, incluso en el devenir histórico universal, los procesos de cambio y las diferentes revoluciones, es obvio, que han influenciado en nuestra legislación laboral.

En lo que respecta a la ley como fuente del derecho laboral, podemos citar las diferentes leyes laborales, como lo son la ley de seguridad social, la ley de defensa del artesano, la ley de amparo laboral de la mujer, a las que se pueden agregar leyes de beneficio netamente para los trabajadores como las conocidas de los “decimos”, bonos, compensaciones, etc.

El Código del Trabajo, como norma que regula la actividad de trabajo y a sus actores, es la ley propiamente dicha y fuente inmediata y directa del Derecho Laboral Ecuatoriano.

Las leyes supletorias del Derecho Laboral son innumerables, basta recordar la de las cuarenta horas de trabajo semanal, los sobresueldos, bonificaciones, subsidios, etc. Distintas denominaciones dadas en acuerdo ministerial, decretos y le leyes que han suplido la más caras aspiraciones de los trabajadores, protección y garantías varias tanto a la mujer como a los menores de edad, como en la maternidad, lactancia, guarderías infantiles, comedores, uniformes y herramientas apropiadas para el trabajo, medicinas, asistencia médica y muchas garantías cobijadas en la ley de Seguridad Social, que con las definiciones o falencias, materia de otro tema, lo que debemos resaltar, es que la ley, en nuestro caso las diversas leyes laborales, son una importantísima fuente del Derecho Laboral.

**LA COSTUMBRE.-** Esta es la repetición espontánea y natural de ciertos actos que en la sociedad se van haciendo “costumbre” y casi ley. Llega un momento que la práctica y costumbre habitual es prácticamente una ley no escrita.

En roma se decía: “Es válida la costumbre que no se opone a la ley”;

- “La costumbre es el mejor intérprete de las leyes”.

Para el jurista Modestito: “Todo derecho o lo creo el consentimiento, lo constituyo la necesidad o lo afirmo en la costumbre”.

El Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas, dice: “la costumbre es en realidad un derecho, para algunos el más genuino de todos, pues esta ratificado por el consenso unánime del pueblo, a diferencia del uso, que lo determina solo como un hecho<sup>2</sup>”.

Se puede apreciar que la(s) costumbre(s), como comportamiento para determinados trámites legales, incluso judiciales, está arraigada en la sociedad, ya sea en usos sociales o escritos con determinadas formalidades.

El jurista ecuatoriano Vela Monsalve en su obra Derecho Ecuatoriano del Trabajo, respecto de la costumbre dice: “sabemos por la filosofía del derecho que la costumbre jurídica en su aceptación más estricta, es la norma de derecho introducida por la repetición constante y general de actos de la misma especie, acompañada de la convicción de que responde a una necesidad Jurídica.

---

<sup>2</sup> DICCIONARIO JURÍDICO GUILLERMO CABANELLAS.

Nuestro Código Civil en el Art. 2, Al referirse a la costumbre, establece: “La costumbre no constituye derecho sino en los casos en que la ley se remite a ella”.

El Código del Trabajo, en el Art. 8, Al tratar sobre el Contrato Individual de Trabajo, dice respecto a la remuneración que esta será “fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

El Art. 22, del CT, respecto del Contrato Tácito, dice que “que se tendrán por condiciones determinadas los usos y la costumbre”.

El Art. 39, del CT, en cuanto a divergencias de las partes, en el 2º inciso establece que: “se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo”.

El Art. 262 del CT, al referirse a las modalidades del Servicio Domestico, también establece en el 2º inciso: “en lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar”.

**DOCTRINA, EL CONTRATO INDIVIDUAL.-** El contrato individual de trabajo, siempre será una fuente de derecho, porque a pesar que se tiene una mala y hasta pésima costumbre de contratar en base a formatos de contratos previamente elaborados, es decir impresos similares; a pesar de similitudes de funciones para el trabajador contratado, siempre habrá o debe haber diferencias, porque el ser humano jamás debe ser considerado como una tuerca del gran engranaje empresarial o fabril.

La diferencias en los trabajos la hace el individuo, el ser humano, que en esencia, es diferente uno de otro, de allí se origina la calidad buena o mala, incluso, la celeridad, la creatividad propia del individuo por su libertad y fuero interno que hace que cada persona sea un artista en el desempeño de su trabajo, que se traduce en el artesano o el arte de trabajar.

En el sentido antes indicado los contratos de trabajo, basado en el art.8 del código de trabajo, hacen nacer una relación laboral, con horario,

obligaciones mutuas, remuneración, tareas y demás especificaciones, que solo en el contrato se pueden y deben indicar; todo ello implica una fuente para el derecho laboral.

De igual manera los arts. 1453 Y 1454 del código civil, establecen pautas expresamente detalladas, en primer lugar al referirse a las obligaciones que nacen del convenio o contrato; en segundo lugar, al definirse el contrato, se establece una serie de elementos como son el dar; el hacer o no hacer alguna cosa, todo lo cual en sumatoria es una rica fuente no de simple información, es una fuente mas, pero para el derecho laboral.

El Art. 1561 del mismo Código Civil, al estipular que “todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes”, establece claramente como disposición imperativa que el contrato es ley para las partes, ciñéndose ambos actores a la norma que perfecciona una relación y beneficia a los actores en la actividad laboral, que lo menos que garantiza es una seria estabilidad.

**DOCTRINA, LAS ACTAS TRANSACCIONALES.-** En la constitución política se establecen a la transacción como un medio eficaz para buscar de forma precisa la solución a los conflictos de trabajo, con la salvedad que este método no afecte a los derechos de los trabajadores.

La denominada transacción, está cobrando fuerza para la solución de los conflictos, siendo lo que se conoce como mediación, pero más utilizado en el campo civil y mercantil.

Se debe rescatar que el derecho laboral se regulo la solución de los conflictos, siendo pionero en esta clase de soluciones los inspectores de trabajo, que posteriormente se constituyo en la oficina de mediación laboral, este grato acontecimiento a favor de la polución de la conflictividad laboral, aconteció en la becada de los setenta. Posteriormente se establecieron los tribunales de conciliación y arbitraje,

mediante los cuales las partes previamente convocadas suscribían el acta de solución del conflicto laboral, que curiosamente se transformaba prácticamente en un contrato colectivo, con el cual se imponía la armonía y estabilidad laboral.

**DOCTRINA, REGULACIONES SALARIALES.-** La fijación de los salarios para los trabajadores en sus diferentes ramas, se establecen a través de las resoluciones dictadas por el concejo nacional de salarios (CONADES).

Las regulaciones salariales, indudablemente que se constituyen en fuente del derecho laboral, algunos tratadistas consideran que es una fuente secundaria, pero conjugándose con la jurisprudencia, es un positivo antecedente y como tal fuente importante de valioso aporte en materia par el siempre creciente derecho laboral.

**EL DERECHO SUPLETORIO.-** Considerándose que siempre que se presuma que existen vacíos legales, para evitar eso se acude a Códigos o leyes generales como el Código Civil y principalmente a la constitución como suprema ley. Nunca se puede ni debe concebir insuficiencia legal, porque para esa eventual circunstancia, siempre existirá una ley supletoria que garantice al trabajador sus derechos irrenunciables (Art. 4 CT), así como la aplicación del “in dubio pro laboro”, esto es la aplicación favorable de las leyes a favor del trabajador (Art. 7 CT).

**CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN.-** Usualmente se utiliza el término discriminación con un sentido desvalido o negativo. Pero este término no contiene en sí mismo un sentido negativo ni desvalido sino neutro.

Discriminar significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra o una persona de otra. No obstante ello, cuando en nuestro ordenamiento

jurídico y en nuestra doctrina se emplea la expresión abreviada "despido discriminatorio" se trata de una elipsis de la locución "despido motivado por una discriminación ilícita".

**DISCRIMINACION LABORAL DE LA MUJER.-** Ha quedado establecido a lo largo de este trabajo que, tanto en el plano sociológico, como en el jurídico, existen discriminaciones por razón de sexo que se producen hacia la mujer, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo, por ello corresponde hacer una referencia a las circunstancias que permiten esta situación. Las razones son de dos tipos:

- a) La situación social de la mujer y la consideración tradicional -en sentido peyorativo- acerca de su trabajo.
- b) Los poderes de decisión unilateral que en el ámbito laboral se reconocen al empresario.

**a) La situación social de la mujer:**

Sin extenderme en las consideraciones que sobre la situación social de la mujer cabría hacer y que en otra parte de este trabajo se analizan, es evidente que en gran medida la sociedad sigue considerando a la mujer como el sujeto que debe hacerse cargo de las responsabilidades que podríamos denominar "domésticas", mientras que el hombre aparece como el sujeto destinado a trabajar fuera del hogar y, en base a ello, a suministrar los ingresos familiares.

Como socialmente esa idea de la mujer como sujeto destinado a las tareas familiares tiene mucho peso, y sigue respondiendo en buena medida a su realidad evidente en ciertos sectores sociales, el

empresario o patrono percibe el trabajo de la mujer como algo temporal o marginal.

La mujer trabajará generalmente hasta que se convierta en madre o, en el mejor de los casos, luego seguirá con las dos tareas -trabajadora y madre- por lo que su dedicación a la empresa no será todo lo intensa que sería deseable y posiblemente llegará un momento en que resulten incompatibles ambas ocupaciones.

Desde esa perspectiva, el empresario o patrono no tiene ningún interés en invertir en formación de la mujer trabajadora, en procurarle una carrera profesional (¿para qué si en un plazo no muy largo abandonará la empresa?) o en incorporarla en puestos de responsabilidad o directivos (pues tendrá otras preocupaciones que le impedirán dedicarse a la empresa con la suficiente plenitud como lo haría un hombre). La realidad, es que el empresario percibe el trabajo de la mujer como algo secundario; en efecto, para él, la mujer, o trabaja mientras es joven y hasta que se case o después de casada trabaja para apoyar al marido con un segundo salario, nunca considera que la mujer pueda ser el sustento principal del hogar.

Desde esta perspectiva se destinan a la mujer los empleos con menor retribución, porque hay suficiente demanda para ellos -bien de mujeres solteras jóvenes, bien de mujeres casadas que buscan el apoyo a los Ingresos familiares- el mercado juega así en contra de las condiciones de su empleo. Además, la mujer se convierte en sujeto idóneo para cubrir los empleos a domicilio, a tiempos parciales y similares, e incluso el empresario le hace un favor con ellos, pues considera que la emplea en puestos que le permiten seguir ocupándose de la familia.

A ello hay que agregar que, en el empresario o patrono sigue teniendo mucho peso la consideración de la mujer como "sexo débil", por lo que se incrementan las dificultades para que ocupe puestos de mando o de responsabilidad ("no tendría la suficiente autoridad", "no sería

obedecida", "los hombres no lo aceptarían", etc.). Todo ello explica - pero desde luego no justifica ni ampara- la discriminación laboral de la mujer, y en especial a las trabajadoras del servicio doméstico remunerado la que vengo analizando y puedo sintetizar en lo siguiente:

en cuánto tiene mayores dificultades que el hombre para conseguir empleo, que los empleos que ocupa son generalmente a tiempo parcial o a domicilio, y que cuando es empleada en condiciones normales, ocupa los puestos más simples, que requieren menos formación, peor retribuidos, ajenos a la cadena de mando y de responsabilidad.

**b) Los poderes de decisión unilateral que en el ámbito laboral se reconocen al empresario o patrono:**

Lo expuesto precedentemente explica la parte social de lo que en la realidad ocurre, pero ello ¿cómo es posible jurídicamente? En principio habría que decir que en este último plano la discriminación no está permitida y basta para ello con hacer remisión a la regulación interna e internacional, que tiene rango constitucional, analizadas en el primer capítulo de este trabajo. Pero lo cierto es que la mera existencia de una norma jurídica que obliga a algo no garantiza su eficacia práctica y de ello vemos ejemplos a diario (¿qué grado de cumplimiento tiene la norma que impone ceder el paso al peatón?). Una norma, para ser realmente eficaz, debe reunir muchos requisitos, a saber:

- Debe ser aceptada socialmente.
- Debe ser clara.
- Debe prever sanciones para su incumplimiento.

- Facilidad para comprobar que la norma se ha transgredido.

Estos factores no siempre están presentes en las normas que protegen a la mujer frente a su exclusión laboral y ello explica que pese a que esas normas existen no siempre sean eficaces. Con respecto al clima social, es indiscutible que, especialmente en los últimos tiempos existe en ciertos ambientes sociales y en ciertos ámbitos de las autoridades públicas notable presión en favor de la igualdad entre hombre y mujer, pero, como se vio, también existe, todavía, un fuerte clima social de discriminación hacia la mujer que, si bien muchas veces ya no se manifiesta de manera abierta, sigue presente y actuando al menos, de manera encubierta.

No deja de presentar problemas en lo que hace a la claridad de las normas. Si bien las normas antidiscriminatorias son claras y la prohibición de conductas discriminatorias es contundente, esa claridad no hace desaparecer un serio obstáculo; la prohibición de la discriminación se efectúa en términos generales y cuando hay que descender a lo concreto la claridad se oscurece.

En otras palabras, la prohibición de discriminación es clara, pero esa prohibición general debe conllevar unas determinadas pautas de comportamiento y a la hora de establecerlas, los términos ya no son tan claros, ya que no es posible siempre saber si se ha incumplido o no una obligación concreta derivada de la prohibición general de discriminación por razón de sexo.

Es cierto que en estos terrenos de libertad empresarial o de cualquier persona que genere fuentes de empleo en el ámbito laboral, la capacidad unilateral de decisión del empresario tiene ciertos límites para evitar un ejercicio irrazonable de esa facultad, debe prever que la decisión empresarial no se produzca con efectos discriminatorios o que ocasione algún perjuicio material o moral para los derechos fundamentales de los

trabajadores y debe cuidar de no alterar las condiciones esenciales del contrato.

En este sentido, también la posible discriminación hacia la mujer está legalmente prohibida, como no podía ser de otro modo, pero precisamente esas posibles discriminaciones son, en estos casos, muy difíciles de probar, porque en la medida que se enmarcan en una posible decisión unilateral del empresario o patrono no sujeta a la demostración de razones concretas, será siempre difícil discernir si la decisión empresarial o de las personas que generan fuentes de trabajo se enmarca en el campo de libertad y hasta de relativa arbitrariedad que se le reconoce o, realmente, es discriminatoria.<sup>3</sup>

**DOCTRINA, MODALIDAD DEL TRABAJO.-** El trabajo en sus diferentes formas, puede ser larga hasta el infinito su descripción, pero para el Derecho Laboral son específicas las modalidades que a continuación se detallan.

**DOCTRINA, EL SERVICIO DOMESTICO.-** A este se le denominaba como “Servidumbre”, quizás para diferenciarse de la “Patrona” que era y es conocida a toda mujer y madre de familia que no tiene una profesión o trabajo específico, se le da el apelativo de “Quehaceres Domésticos”, inclusive se conocía a los empleados de servicio domestico como “Sirvientas”.

“Domestico” deriva del latín domus, que es casa; servicio domestico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa. Los domésticos, equivale a servidores, sirvientes, criados y criadas, cocineros y cocineras,

---

<sup>3</sup><http://www.taringa.net/posts/apuntes-y-monografias/2693900/Mujer-trabajadora---Discriminaci%C3%B3n.html> DISCRIMINACION: SITUACION LABORAL DE LA MUJER. Por Mónica M Pinotti.

doncellas, mandaderos, chóferes, cocheros, lacayos, porteros, asistentes, camareros, amas de llaves, niñeras, ayos, etc.

En la hermana República de Chile, a pesar de no existir el contrato por servicio doméstico, el Código de Trabajo reconoce como empleados o empleadas domésticos a las “personas que se dedican en forma continua y para solo un patrón, a trabajos propios del servicio del hogar, tales como los chóferes, llaveros, cocineros, niñeras, sirvientes de mano, etc.”

En República Dominicana, su Código del Trabajo, se refiere a los trabajadores o trabajadoras domésticos, diciendo que son “los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, a asistencia y de más propias del hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono o sus parientes”.

El tratadista argentino, Ludovico Barassi, en su obra “Tratado del derecho del Trabajo” dice, “El trabajo domestico es un trabajo de producción, por no guardar relación con la actividad profesional de aquel al cual se le presta el servicio: sino que su colaboración se desenvuelve dentro de la organización familiar, que no es una organización de producción y que, por ello, carece de carácter económico”.

Guillermo Cabanellas, dice que el contrato de trabajo domestico es aquel por el cual una de las personas se obliga respecto a la otra, a prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo, y la otra parte a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios un salario.

El primero es el domestico, servidor o criado; el segundo es el amo, señor o dueño de casa. Se agrega que el servicio domestico se caracteriza por la convivencia en la comunidad familiar, entendiéndose a esta a todas las personas que viven en familia pudiendo comprender a personas extrañas pero que viven en la casa de la familia. Podemos concluir que el trabajo de servicio domestico es el que se desarrolla de manera permanente y

continuo para una familia, realizando labores relacionadas previamente pactadas con el empleador o patrono, sin que dicho trabajo sea de carácter productivo o que genere riqueza al patrono.

En nuestra República del Ecuador, dice en nuestro Código de Trabajo “El servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el domestico se albergue en casa del empleador o fuera de ella”.

**DOCTRINA, TRABAJO NO DOMÉSTICO.-** “Es el que se presta en servicio de hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales, o establecimientos análogos; y están sometidos al Código del Trabajo”

De la definición legal se puede apreciar la clara diferencia del trabajo no doméstico con el trabajo o servicio doméstico.

**DOCTRINA, TRABAJO A DOMICILIO.-** “Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador”.

Esta es una modalidad especial de trabajo, porque el trabajador realiza su tarea en el lugar de su residencia, pero por cuenta de otra persona. El patrono no tiene autoridad sobre el trabajador en relación al trabajo, solamente puede rechazar el trabajo ejecutado si no ha sido efectuado acorde a sus instrucciones.

**DOCTRINA, TRABAJO FAMILIAR.-** “Es el que se realiza por persona de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados”.

El Dr. Aníbal Guzmán, en su obra “Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador”, dice que: “se entiende por trabajo familiar el que se realiza por familiares, bajo la dirección de alguno de sus miembros, sin ser asalariados”.

En el contrato de trabajo entre familiares si se reconoce pago de remuneraciones o sueldos, pero no prestaciones de familia, como es alimento, habitación, ropa, etc., además no cabe reclamar recompensas especiales, porque el trabajo se realiza dentro de una misma familia bajo la dirección de un jefe de familia que esta obviamente beneficiado en lo económico colectivo y a la unidad familiar.

**TRABAJO DEL SERVICIO DOMÉSTICO.-** El Código del Trabajo garantiza los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico que cumplen actividades remuneradas en el hogar para una persona o su familia sin que esta persiga fines de lucro por el trabajo que realice su contratada. **(Art. 262 CT)**

### **Contratación**

- El contrato individual de Trabajo de la Trabajadora del Servicio Doméstico puede ser verbal o escrito, sin embargo el Ministerio de Relaciones Laborales recomienda que se realice por escrito y se registre en la unidad de Actas y Contratos de esta cartera de Estado.
- Se podrá contratar a una Trabajadora del Servicio Doméstico por menos de 8 horas diarias y/o menos de cinco días a la semana, a través de la modalidad de jornada parcial permanente, cuyo contrato deberá ser otorgado obligatoriamente por escrito. La afiliación al IESS se realizará de conformidad con las disposiciones emitidas por dicho Instituto.
- En la contratación del Servicio Doméstico existe un periodo de prueba de 15 días, tiempo en el cual cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato.
- En caso de despido, para el cálculo de la indemnización, se tomara en cuenta la ultima remuneración percibida, exclusivamente en

dinero, incluso horas extras de haber sido trabajadas, más los proporcionales del décimo tercero, décimo cuarto sueldos, vacaciones y fondos de reserva de ser el caso.

### **Jornada de Trabajo**

La jornada laboral de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo, es de 40 horas semanales, para el trabajador en general, entendiéndose en este concepto a las trabajadoras del servicio doméstico, por lo que su jornada normal será de 8 horas diarias. **(Art. 47 CT)**

### **Derechos**

- Recibir la remuneración pactada, misma que no podrá ser inferior a 240 dólares mensuales, durante el año 2010.
- Ser afiliadas al IESS por parte del empleador/a.
- Ser tratada con respeto y consideración sin recibir maltratos de palabra o de obra por parte de sus empleadores o familia.
- La mujer que se encuentre embarazada, tendrá licencia remunerada dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- Tomar tres días de licencia con remuneración completa en caso de fallecimiento de su conyugue o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- La Trabajadora del Servicio Doméstico podrá recibir la alimentación y el albergue, de común acuerdo, y de ser posible, el empleador le dará las facilidades para su educación, sin que esto constituya remuneración.

## Obligaciones

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsables por el deterioro y daño fortuito de los mismos.
- Observar buena conducta durante el trabajo.
- Dar aviso oportuno al empleador cuando por cualquier causa faltare al trabajo.
- Ser puntual.
- Ser honesta.
- Guardar respeto a su empleador y familia.
- Todas aquellas contempladas en el Código del Trabajo.

## **VALORES ECONOMICOS QUE DEBE RECIBIR UNA TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO.**

**Un sueldo o remuneración.-** El pactado y que nunca podrá ser inferior al básico unificado vigente. Actualmente es de US\$ 240, menos el 9.35% de aporte al IESS, es decir, recibir líquido mínimo US\$ 217.

**Décimo tercera remuneración o bono navideño.-** (se paga hasta el 24 de diciembre), todo lo ganado en el año dividido para doce. En caso de renuncia o despido, el empleador está obligado a pagar el proporcional de esta remuneración adicional por cada mes o tiempo laborado. **(Art. 111 CT)**

**Décimo cuarta remuneración.-** (se paga hasta el 15 de marzo en la costa y 15 de agosto en la sierra), US\$ 240 dólares para el año 2010. En caso de renuncia o despido, se le pagara el proporcional correspondiente a cada mes y día trabajado. **(Art. 113 CT)**

**Fondos de reserva.-** Tiene derecho a partir del inicio del segundo año de trabajo, puede ser cobrado en forma mensual (una remuneración dividida para doce) o si la trabajadora del servicio doméstico lo prefiere y lo requiere por escrito al IESS, la/el empleador debe depositar en el IESS una remuneración mensual en forma anual. En caso de remuneración o despido, el proporcional deberá ser entregado al IESS o a la trabajadora doméstica según la decisión de esta utilidad. **(Art. 196 CT)**

**Vacaciones.-** 15 días de descanso anual obligatorio; y un día adicional, sin que excedan los 30 días, a partir del 5to. Año de trabajo en el mismo hogar. Además, las trabajadoras del servicio doméstico puertas adentro tendrán un día de descanso cada 15 días de labores.

Los términos de cada contrato se adaptaran a la situación individual de cada trabajadora del servicio doméstico, el ministerio de relaciones laborales verificara las condiciones de los mismos con el fin de precautelar los derechos de las partes. **(Art. 69 CT)**

### **AFILIACIÓN AL IESS**

Las Trabajadoras del Servicio Doméstico tienen el derecho a estar afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, aviso de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre Seguridad Social. Para la afiliación al IESS no es necesario haber registrado el contrato en el Ministerio de Relaciones Laborales.

### **Beneficios**

- Atención medica del afiliado.
- Entrega de medicina.
- Atención durante el embarazo y parto de la afiliación.
- Atención medica del niño/a de la afiliación hasta los 6 años de edad.
- Prestamos: Quirografarios, hipotecarios y prendarios.

- Cesantías.
- Pensión por vejez.
- Pensión por invalidez.

### **Derecho irrenunciable**

Hay que recordar que el derecho al trabajador del Servicio Doméstico a estar afiliada al seguro social es irrenunciable.(**Art. 4 CT**)

## **2.4 MARCO LEGAL**

### **TÍTULO III**

#### **DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO**

##### **CAPÍTULO I**

##### **DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

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

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 267.-** Caso del fallecimiento del empleador.- Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

**Art. 268.-** Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es menor impúber estará el empleador obligado a darle instrucción primaria.

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

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

**Art. 270.-** Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

**FUNDAMENTO PARA LA PROTECCIÓN LABORAL A LA MUJER.-** No cabe duda que tanto el hombre como la mujer son iguales y merecen igual atención y protección por parte del derecho, sin embargo, muchos han considerado que la mujer tiene que ser protegida por el derecho, en base a consideraciones, exclusivamente, físicas o biológicas (debilidad de la mujer frente a la fortaleza del hombre), estas consideraciones lo único

que nos revelan son prejuicios sobre el sexo débil; en cambio, en la actualidad, otros consideran que aquella protección se debe dar, a fin de proteger, de manera activa, la discriminación efectiva que sufre la mujer en la sociedad, esto es lo que se conoce con el nombre de discriminación positiva, es decir, frente a una ostensible desigualdad y frente a patentes discriminaciones, la igualdad sólo existe en el plano teórico o ideal, logrando alcanzarla mediante desigualdades jurídicas a favor de aquel grupo vulnerado.

Según un informe de siete ONGS argentinas que será presentado en la Organización de las Naciones Unidas que denuncia la discriminación laboral y que será presentado en oposición al informe del gobierno argentino ante el Comité de Seguimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “la esfera laboral es uno de los ámbitos donde se da la mayor discriminación contra la mujer” y como ejemplo menciona que “el ingreso promedio de ellas representa el 60% del de los varones de iguales condiciones educativas”.

En determinadas ocasiones es importante adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes por diversos motivos, entre ellos el sexo, se encuentran en condición desigual, siendo esto lo que se conoce como la discriminación inversa, esto es, una estrategia legislativa que pretende corregir una desigualdad material a través de una diferenciación jurídica, en los que se discrimina legalmente para igualar.

Sin embargo, la discriminación inversa o programas de acción afirmativa han recibido ciertos reveses en algunos países, así es conocido el caso Bakke de 1978, en donde la Suprema Corte norteamericana restringió su aplicación, pues, colocaba en peor situación para el ingreso a la universidad a una persona blanca frente a una de raza negra, cuyo puntaje era inferior pero suficiente para el ingreso; la Corte exigió como requisitos la no existencia de otra alternativa menos restrictiva de los derechos que la reglamentación restringe y que el daño que provoque la

restricción sea menor que el perjuicio que motivó la adopción de la medida reglamentaria, debiendo toda medida de discriminación inversa ser razonable y no otorgar derechos excesivos que impliquen una disminución de oportunidades inequitativa frente a otros.<sup>4</sup>

**EL TRABAJO DE LA MUJER.-** La mujer es indudable que ha tenido y tiene un papel de suma importancia en la sociedad, ella es el verdadero sexo fuerte, pues el argumento es simple y sencillo, ya que en la tan pregonada igualdad de sexos que se refiere las oportunidades por igual, tanto al hombre como la mujer para desempeñar funciones y trabajos de los más diversos en igualdad de condiciones que el hombre, la diferencia está dada, en que mientras el hombre como padre y “jefe de familia, lleva el sustento para su familia; la mujer y madre de familia también sale de su casa a trabajar igual que el hombre, padre, esposo o hijo, con la diferencia que él, después de su diario trabajo regresa a la casa a descansar, mientras que ella después de su diario trabajo fuera de la casa, como madre, cocinando los alimentos, lavando la ropa de todos los miembros de su familia, dando amor de madre a sus hijos, ayudando en las tareas escolares, además, “dando amor” de esposa a su marido, por todo eso y muchas, como las circunstancias que la mujer es posiblemente más ordenada, ecuánime y equilibrada en todos sus actos, brinda el toque de delicadeza que soper eso desmerece el trabajo del hombre; pero la diferencia es evidente, la mujer trabaja más y mejor, con mayor responsabilidad que el hombre, quien por su imagen de machismo pretende respirar un sutil aire de falsa superioridad que lo envanece y porque no decir hasta lo entorpece, lo ciega de tal manera que se olvida del fino tacto de la reflexión, del recapacitar, de ser tardío para los enojos; la mujer por su naturaleza, es impropio en ella proferir malos gestos y peor malas palabras que son casi características en el ya vulgarizado

---

<sup>4</sup>[http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=24&Itemid=39](http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=39)La Discriminación Laboral de la Mujer: Fundamentos y Perspectivas Artículos de Derecho - Derechos Humanos Escrito por Dra. María Paula Delgado Plaza

lenguaje muy varonil, que dicho sea de paso, por ser mas “gritón” o “insultador” no hace al hombre tal; he ahí la diferencia entre el hombre y la mujer, que hace que la balanza en cuanto al trabajo, se inclina a favor de la mujer, por eficiencia y sobriedad.

Debemos preguntarnos, ¿si la mujer, es la ama de casa, que la hace la verdadera administradora, ella, la que gobierna la pequeña gran empresa del hogar, la educadora, la mano que mece la cuna y que mece el mundo, es sin duda la que más y mejor experiencia tiene para gobernar desde la familia, pasando por cualquier empresa, hasta llegar a tener los sobrados méritos para poder gobernar un país?

La respuesta al interrogante anterior, desapasionadamente, está dada en los hechos en que cada día es creciente el número de mujeres que con coraje se preparan estudiando y capacitándose para trabajar y tener el rol compartido con los hombres en ser protagonistas activas y no pasivas, actores conjuntos desarrollo de la historia.

La mujer, mayor de edad, soltera o casada, legalmente está capacitada para contratar y por lo tanto con iguales derechos que el hombre, con las salvedades para cuando está embarazada o tiene que dar de lactar.

**PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA.-** la mujer trabajadora tiene especiales derechos:

- 1.- Por el embarazo y parto: la mujer no puede ser despedida de su trabajo por causa del embarazo. Desde que se inicia el embarazo, no puede ser desahuciado de su trabajo, obviamente tiene que presentar el respectivo certificado médico.
- 2.- Tiene derecho a poder estar ausente de su trabajo hasta durante un año, a consecuencia de enfermedades originadas en el embarazo o parto, que la incapacite para poder trabajar; en esas circunstancias, no podrá darse por término su contrato de trabajo.

- 3.- En caso de desahucio o despido, se indemnizara a la mujer con el equivalente al valor de un año de remuneración a la mujer trabajadora, además de los derechos que le asisten.
- 4.- Durante los nueve meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre trabajadora, será de seis horas.
- 5.- Es prohibido el trabajo de la mujer, dentro de dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto.

Además, en las empresas que cuenten con 50 o más mujeres trabajadoras, el empleador está obligado a establecer una “guardería infantil” para los hijos de dichas mujeres, suministrándoles gratuitamente atención debida a los niños, alimentación e implementos para ese servicio. De no poder cumplir con la obligación dispuesta, la empresa o patrono, podrá contratar a terceros para que otorguen el servicio de la guardería infantil.<sup>5</sup>

## **CONDICIONES Y EFECTOS JURÍDICOS**

### **EL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL**

Sobre las normas que rigen internamente las actividades de trabajo, existen discrepancias sobre la aplicabilidad de los reglamentos de trabajo.

---

<sup>5</sup> Modulo primero de Derecho Laboral Ecuatoriano. Abg. Fernando Cuello Navarro. Pág. 32, 33,34.

Es decir, hasta qué punto el reglamento de trabajo obliga a un empleado, sobre todo en las disposiciones que afectan los derechos previamente conferidos (o inclusive que emanan del mismo contrato individual de trabajo). Además, los criterios se dividen respecto a si el reglamento interno de trabajo forma parte del derecho colectivo, es decir, se ampara en un sujeto de carácter colectivo, o si, por el contrario, debe encuadrarse dentro del derecho individual del trabajo en el Derecho ecuatoriano.

**DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR.-** La dependencia del trabajador al patrono le faculta a este para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador deba cumplir. Son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa.

La dependencia que tiene el trabajador radica en la "subordinación a un poder mayor", que implica, laboralmente hablando, una obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo. Nuestro Código establece claramente la dependencia del trabajador al empleado.

El artículo 8 del Código del Trabajo vigente establece que el contrato de trabajo es el convenio entre dos personas en la cual la una se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales "bajo su dependencia". Es decir, establece una relación de subordinación frente al patrono que impartirá las reglas que crea convenientes para poder organizar y dirigir el trabajo a su cargo, siendo una guía para el mismo trabajador. Por otro lado, la definición de empleador contemplada en el mismo Código, establece que este será la "persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o se presta el servicio".

A decir de Guillermo Guerrero Figueroa, "la expresión más importante de esta subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono es el llamado Poder de Dirección, consistente en la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante el curso del contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones posibilitando así la realización de los fines de la empresa, o de la actividad productiva si se quiere, cuales son la producción de bienes y servicios y la distribución e intercambio de los mismos. Esta facultad o poder de dirección implica, para hacer realidad su ejercicio, la existencia de:

- a) Un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo;
- b) Un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores, en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales dadas por el patrono".

El poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado Reglamento Interno de Trabajo.<sup>6</sup>

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA:**

### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

- 1.- Conceder licencia a la mujer que se encuentre embarazada, dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

---

<sup>6</sup> Documental por: Dr. Esteban Ortiz Mena, Cámara de Comercio Quito.

- 2.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora.
- 3.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en caso de que la mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o el parto, y la incapacite para trabajar.
- 4.- No podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas señaladas en el Art. 153 numeral primero del Código del Trabajo.
- 5.- No podrá despedir intempestivamente ni solicitar el desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo.
- 6.- El empleador que cuente con cincuenta (50) o más trabajadoras, establecerá anexo o próxima el lugar de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los empleados, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Si no pudiera cumplir directamente con esta obligación, podrá contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante nueve meses contados a partir del nacimiento del niño, la jornada de trabajo de la madre del lactante se reducirá a seis horas las que se señalarán o distribuirán de

conformidad con el contrato colectivo, el reglamento o por acuerdo entre las partes.

## **OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA**

- 1.- La mujer embarazada deberá justificar la ausencia al trabajo, mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional, certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.
  
- 2.- En caso de despido intempestivo o desahucio la mujer trabajadora embarazada deberá justificar la fecha en que se inició el embarazo, con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

## **DERECHO AL SEGURO DE MATERNIDAD**

### **1.- Prestaciones:**

El IESS concede a las aseguradas del Régimen General, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal, del parto y puerperio;
  
- b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas;

- c) Atención médica integral al hijo de la afiliada durante el primer año de vida, con inclusión de la prestación farmacológica y la hospitalización en los casos necesarios; y,
- d) El servicio de canastilla maternal o su equivalente en dinero, fue suprimido por el Art. 5 de la Resolución C.I. 008, publicada en el Registro Oficial 52 de 22 de octubre de 1998.

## **2.-Quienes tienen derecho**

Este derecho lo tienen las mujeres trabajadoras embarazadas que hubieran cubierto doce imposiciones mensuales obligatorias y consecutivas antes del parto.

## **3.-Tiempo de Protección**

Si el parto se produjere dentro de los once meses posteriores a la fecha de cesantía, a base de los exámenes respectivos se otorgarán las prestaciones.

## **1.-Obligaciones del Empleador:**

En el caso de aseguradas que hagan uso de su descanso pre y post-natal, el empleador remitirá al IESS los aportes correspondientes al sueldo o salario completo que percibían dichas aseguradas antes de este período. Durante la licencia por maternidad, el empleador tendrá que cubrir la siguiente remuneración:

- a) 25% del sueldo o salario que percibe; y, 100% de las remuneraciones adicionales y beneficios sociales. NOTA: Si la mujer no hubiere cubierto el tiempo mínimo de aportaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración completa.

## 2.- Subsidio por parte del IESS

a) **Subsidio en dinero.-** El IESS, entregará un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% del último sueldo o salario.

b) **Reposo obligatorio.-** El reposo pre y post-natal es obligatorio para el pago del subsidio.

c) **Beneficios Sociales y Remuneraciones adicionales.-** El IESS no subsidia los beneficios sociales ni las remuneraciones adicionales, es obligación del empleador pagarlo.

d) **Aborto y parto prematuro.-** Para efectos del subsidio, el aborto y el parto prematuro de niño muerto o no viable, se consideran como caso de enfermedad con, y el pago se lo realizará como tal.

e) **Caducidad del derecho al subsidio.-** El derecho a reclamar el subsidio por maternidad caduca en un año contado a partir de la fecha de notificación a la afiliada con el certificado médico en que se determinó el reposo.

## 3.- Pago de aportes:

- a) El 9.35% de aporte personal al IESS, lo cubrirá la trabajadora; y,

b) El 11.35% lo cubrirá el empleador.

Estos aportes se pagarán mes a mes, como si la trabajadora no estuviera en período de licencia.

#### **4.- Excepción:**

El empleador no tendrá que pagar remuneración alguna por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el Art.153 del Código del Trabajo, salvo el caso de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

**PERIODO DE LACTANCIA.-** Las empresas que no dispongan de una guardería infantil, durante los nueve meses posteriores al parto, esto es hasta que el niño cumpla 9 meses de nacido, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis horas, las mismas que se distribuirán de acuerdo con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo entre las partes.

**INDEMNIZACIONES.-** En caso de despido intempestivo o desahucio, según el Art. 154 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

**SANCIONES.-** La Dirección General del Trabajo, será la encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones y sancionar a las empresas que incumplan.

La infracción de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multas que será impuestas de conformidad con lo previsto en el Art. 626 del Código del Trabajo en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará si hubiere reincidencia. El producto de la multa o multas se entregará a la mujer trabajadora perjudicada.<sup>7</sup>

## **ABSOLUCIÓN DE CONSULTA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

**CONSULTA.-** Cuáles son las cantidades de sueldo o salario, beneficios sociales y remuneraciones adicionales, que debe pagar el empleador o el IESS, en caso de maternidad, enfermedad con, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

### **ABSOLUCIÓN- DGT-316-13-04-96**

"El inciso segundo del Art. 54 del Cuerpo Sustantivo Laboral dice: "Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley del Seguro Social Obligatorio, siempre que cubran en forma igual o superior los amparos previstos en este Código". Al respecto, el Art. 7 del Reglamento de Subsidios del IESS, estipula que: "Los tiempos subsidiados, en caso del subsidio de maternidad, el pago de aportes será de cuenta del patrono.

El subsidio de maternidad durante las dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, será igual al 75% del sueldo o salario promedio de los tres meses de aportación anteriores al mes en que se inicia el reposo".

Por lo expuesto, y en razón de que el tiempo subsidiado se considera de afiliación efectiva, la Dirección General del Trabajo ha mantenido el criterio de tratar a este tiempo como tiempo efectivo de labor y por tanto el empleador debe proceder al pago completo de la compensación por el

---

<sup>7</sup>Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Incremento al Costo de Vida, Bonificación Complementaria y Décimo Sexto Sueldo. Aclarándose que los beneficios adicionales como el decimotercero, decimocuarto, decimoquinto sueldos, serán pagados como si la trabajadora o el trabajador hubieren laborado normalmente.

No se pagará compensación al transporte los días que no concurra a su trabajo por cualquier causa el trabajador o empleado, debiendo liquidarse proporcionalmente el valor correspondiente.

En las empresas o centro de trabajo que no proporcionen el servicio de guardería que no proporcionen el servicio de guardería infantil, el período de lactancia corresponde a dos horas diarias, durante los nueve meses posteriores al nacimiento y la jornada de trabajo de la madre lactante durará únicamente seis horas diarias, que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el Reglamento Interno o por acuerdo entre las partes, tal como lo determina en el Art. 156 inciso tercero del Código del Trabajo.

Al constituir el descanso de maternidad un derecho de la trabajadora, corresponde al empleador cancelar la remuneración, a quien la reemplace, mientras dure el período contemplado en el Art. 153 del Cuerpo Sustantivo Laboral".

## **EL CONTRATO DE TRABAJO**

**DEFINICIONES.-** Cuando hacemos referencia al término contrato, consideramos que la relación laboral se origina y se rige por un negocio jurídico, cuando en definitiva, surge por el hecho objetivo de la realización del trabajo ajeno y dependiente, cumplido por el beneficio de la retribución económica.

**Mario de la Cueva al respecto dice:** "...De acuerdo a la naturaleza de derecho-realidad del Derecho de Trabajo, los documentos no cuentan frente a los datos de realidad..."

A su vez, **Francisco Walker L.** manifiesta: "...el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo... de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador.

Caracteriza a este contrato el vínculo de dependencia que existe entre el que desempeña el trabajo y aquel que lo ha ordenado, siendo principalmente tal vínculo de dependencia o subordinación, jurídico económica, el que le diferencia de los contratos del Derecho Común...".

Las referencias citadas nos lleva a comprender que, al referirse del contrato se aborda a la síntesis de la evolución del derecho y las Leyes Laborales de protección al Trabajador, en su realidad social y económica, circunscrita en el modo de producción capitalista, lo que obligó a los Estados políticos a formular un ordenamiento que garantice la convivencia en la nueva estructura social.

En los actuales tiempos, uno de los principios que fundamentan el Derecho del Trabajo se refiere a la relación de trabajo y su categorización, quedando en segundo plano las convenciones contractuales formales.

Se conoce como el principio de la Primacía de la Realidad. A falta de contrato, son las normas del Código Laboral las que regulan las relaciones y finalmente en caso de contratos nulos, se aplican las mismas regulaciones legales, para satisfacer los derechos provenientes del trabajo cumplido. Teniendo en consideración lo manifestado, el objetivo del estudio del contrato de trabajo, es analizar la estructura y las características que califican a la figura jurídica, como parámetros de la relación laboral.

**CONCEPTO.-** Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra 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.

**ELEMENTOS.-** La definición acogida por nuestro Código del Trabajo, se deduce que los elementos del contrato son:

- **Las partes contratantes;**
- **El objeto (servicios lícitos);**
- **La dependencia;**
- **La remuneración; y,**
- **El plazo.**

Se debe considerar que el contrato de trabajo genera una vinculación, entre las partes interesadas, que realizan en el tiempo, a la que se denomina relación de trabajo.

**CLASES.-** Sin embargo de lo anterior, nuestra legislación da especial importancia a los aspectos y obliga a que celebren por escritos los contratos siguientes:

- los de plazo mayor a un año;
- los que requieren conocimientos técnicos o de arte;
- los de una profesión determinada;

- los de obra cierta en que la mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales; los eventuales, ocasionales y de temporada; y, los a destajo, prueba, aprendizaje, enganche y de equipo.

Los contratos anteriores, deben ser celebrados en el domicilio del Trabajador, por instrumento público y privado.

### **EL CONTRATO DEBE CONTENER**

- La clase de trabajo;
- La manera de ejecutarse;
- Por unidades de tiempo o de obra;
- el lugar que debe ejecutarse el trabajo o la obra;
- El plazo;
- La cuantía y la forma de pago;
- Las sanciones y la forma de determinarlas;
- Las garantías; y,
- Las formas de terminar la relación de trabajo.

Se registrarán dentro de los treinta días siguientes, e la Inspección del Trabajo de la misma jurisdicción, y puede conferirse copias a quien lo solicite.

**CLASIFICACIÓN GENERAL.-** Por una razón meramente ilustrativa se hace constar la clasificación general de los contratos de trabajo. La explicación, en los casos necesarios, se formulará al estudiar, particularmente, los elementos del contrato. El Código clasifica a los contratos de trabajo por las personas que intervienen, el modo, la

dependencia, la remuneración y, el plazo. Personas: individual, grupo, equipo y colectivo. Modo: expreso y tácito. El expreso, puede ser: escrito y verbal; Dependencia: dirigida, tarea, obra cierta y destajo; Plazo: determinado, indefinido, eventual, ocasional, temporal y prueba.

**LAS PARTES DEL CONTRATO.-** En el contrato de trabajo intervienen: el Empleador y el Trabajador. Pueden presentarse varios casos: un solo Empleador y pluralidad de Trabajadores, varios Empleadores y un solo Trabajador y pluralidad de Empleadores y Trabajadores. Empleador o Empresario.- es la persona o entidad, de cualquier clase, por cuenta u orden de la cual, se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Las personas jurídicas de derecho público son Empleadores, de los obreros de obras públicas o de industrias monopólicas o no, que pueden ser explotadas por particulares, cuando realicen trabajos materiales de construcción, mantenimiento, etc., aun cuando se encuentren amparados por nombramiento. Trabajador.- es la persona que se obliga a la ejecución de la obra o a la prestación del servicio y puede ser Obrero o Empleado. La pluralidad de las partes contratantes conforma los contratos denominados de: equipo, grupo, enganche y colectivos.

#### **EJEMPLO DERECHO COMPARADO:**

**UN JUEZ DECLARA NULO EL DESPIDO DE UNA EMPLEADA DEL HOGAR POR ESTAR EMBARAZADA.-** Es la primera vez que se aplica la Ley de Igualdad al servicio doméstico. La sentencia condena a la readmisión de la empleada al apreciar en su despido una discriminación directa por razón de sexo. Por primera vez, un juez ha aplicado la Ley de igualdad al servicio doméstico y ha considerado nulo el despido de una empleada del hogar por estar embarazada. La sentencia es "ejemplar y ejemplarizante" y "marca un hito histórico", ha dicho al respecto la ministra de Igualdad, Bibiana Aído.

"Ni el embarazo ni la maternidad pueden ser causa de discriminación para desempeñar ninguna función", ha dicho Aído, al tiempo que ha reconocido que "el sector de las empleadas del servicio doméstico es especialmente vulnerable" por el marco legal que regula estas relaciones laborales.

La sentencia es ejemplar y ejemplarizante, un juzgado de Madrid ha condenado a la readmisión de la empleada del hogar, que había sido despedida por estar embarazada, al apreciar una discriminación directa por razón de sexo (expresamente prohibida en la ley).

"Se ve claramente la efectividad, en este caso, de la Ley de Igualdad, que en su artículo 8, establece que no puede existir discriminación por el hecho del embarazo o de la maternidad", ha señalado la ministra, quien confía en que dicha sentencia sea secundada por todos los tribunales.

**NUEVO MARCO LEGAL.-** El fallo es especialmente relevante porque las empleadas de hogar no suelen tener contratos laborales que les amparen. Entre otras cosas, pueden ser despedidas sin indemnización ni previo aviso.

En este sentido, Aído ha explicado que en el Gobierno hay "un firme compromiso" para desarrollar un nuevo marco legal para estas empleadas. Así, se pactará con empresarios y sindicatos la obligación de que se firme un contrato, se fije una jornada laboral y se cotice a la Seguridad Social cuando se trabajen, al menos, 20 horas.<sup>8</sup>

El Diccionario Jurídico de Ramírez Gronda dice: "La jurisprudencia es el conjunto de sentencias judiciales que deciden un mismo punto". El Derecho Romano definió a la jurisprudencia como "El conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo e injusto". Es además, la

---

<sup>8</sup>Por: Francisco Javier Corbacho Palacios, DOCTRINA ESPAÑOLA.

interpretación de la ley hecha por los jueces, la práctica judicial constante; norma de juicio que suple omisiones de la ley, y que se funda en las practicas seguidas en casos iguales o análogos.

Si bien el análisis de lo que es la jurisprudencia, surgen dos aspectos, el uno el filosófico y el otro estrictamente de Derecho, naturalmente que en el aspecto de la práctica diaria prevalece lo segundo; pero sobre todo es un importante fuente del Derecho Laboral, porque la creciente continuidad de las sentencias dictadas por los jueces, hace que ellos mismos tengan una clara guía que orienta a una interpretación respecto a la aplicación de la justicia.

El Doctor Julio Cesar Trujillo en su obra Derecho del Trabajo, dice: "Llamase jurisprudencia a la doctrina proveniente del conjunto de sentencias uniformes, dictadas por los jueces y tribunales de justicia, cuyo valor depende de la competencia científica y de la jerarquía del tribunal emanante".

La Jurisprudencia es la regla general de sentencias uniformes, pero como toda regla tiene excepciones, de igual manera, no quiere decir que todos los fallos judiciales sean exactamente iguales, pues, pueden y deben haber contradicciones; es entonces cuando debemos acudir a la Constitución Política, para que en los casos que existan fallos contradictorios, la Corte Suprema de Justicia en pleno, expedirá la norma dirimente con carácter obligatorio, así lo establece el Art.197.

## **FALLOS LABORALES**

**LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.-** A través de las Salas Especializadas de lo Laboral y Social, expide periódicamente fallos de Casación sobre temas laborales, los cuales representan precedentes para los jueces y tribunales inferiores que conocen las reclamaciones individuales planteadas por ex trabajadores contra sus empleadores.

Algunos fallos contienen novedades importantes cuyo conocimiento debe interesar a la generalidad de los empleadores a fin de tenerlos en el manejo de las relaciones laborales propias. A continuación un breve resumen de los casos considerados más interesantes.

## **2.5 PLANTEAMIENTO DE LASHIPÓTESIS.**

### **2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La discriminación laboral en las trabajadoras del servicio doméstico permite que las condiciones remunerativas de las mismas limitantes sean más limitantes y exigentes en la ciudad de Babahoyo periodo 2009 - 2010.

### **2.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- ✓ Las causas que origina el desconocimiento de la ley laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado permiten un aumento en la violación de los derechos laborales.
  
- ✓ El nivel de educación, que han recibido las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en sus hogares es un factor negativo que ocasiona la intimidación al momento de exigir sus derechos.
  
- ✓ Las consecuencias que producen, por la explotación laboral, en el medio familiar y económico de las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, son irreversibles ya que generan un malestar emocional y pérdidas económicas, que perjudica el desarrollo de la empleada y su familia.

**VARIABLES:**

**VARIABLES INDEPENDIENTES.**

- Las trabajadoras del servicio domestico
- El nivel de educación Legal.
- La explotación Laboral

**VARIABLES DEPENDIENTES.**

- La discriminación Laboral
- Errores de las trabajadoras
- Situación económica de las familias



Hipótesis Específica No 1.-	Categoría	Variable Dependiente	Indicadores	Índices
<p>Plantear las causas que origina el desconocimiento de la ley laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, que determinan en un aumento en la violación de los derechos laborales.</p>	<p>las causas que origina el desconocimiento</p>	<p>En las Trabajadoras del servicio doméstico remunerado, que determinan en un aumento en la violación de los derechos laborales.</p>	<p><b>Inspectoría de Trabajo</b></p>	<p>¿Cuándo existe un abuso laboral en su contra, Usted sabe donde presentar su queja?</p> <p>Comisaría de la mujer y la familia ( )</p> <p>Comisaría de la Policía Nacional ( )</p> <p>En una oficina de un abogado en libre ejercicio ( )</p> <p>Ante un inspector de trabajo ( )</p>



Hipótesis Específica No 2.-	Categoría	Variable dependiente	Indicadores	Índices
<p>El nivel de educación, que han recibido las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en sus hogares es un factor negativo que ocasiona la intimidación al momento de exigir sus derechos.</p>	<p>las causas que origina el desconocimiento</p>	<p>que han recibido las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en sus hogares es un factor negativo que ocasiona la intimidación al momento de exigir sus derechos</p>		<p>¿Las empleadas domésticas laboran ocho horas diarias?</p> <p>SI ( ) o NO ( )</p> <p>¿Sabe Usted que existe un Código del Trabajo donde están estipulados sus deberes y obligaciones y Derechos concernientes a su trabajo?</p> <p>?</p> <p>SI.... ( )</p> <p>NO... ( )</p>

## 2.6. DEFINICIÓN DE TERMINOS UTILIZADOS

- **TRABAJO DOMÉSTICO.-** Es aquel que se ocupa del desarrollo, distribución de las tareas de la casa y personas que en ella habitan. El tiempo del mismo está pautado en las condiciones que se trataron si es desempeñado por persona ajena a la casa. Si es así tiene derecho a gozar de vacaciones, obra social y aportes también puede ser desarrollado por la dueña de casa.
- **TRABAJO.-** El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humana.
- **DISCRIMINACIÓN.-**Discriminar significa diferenciar, distinguir, separa una de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento).Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.
- **SERVICIODOMÉSTICO REMUNERADO.-** Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador o trabajadora, para si solo

o su familia, sea que el domestico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

- **DERECHO.-** El concepto de derecho tiene dos significados. Uno como facultad o prerrogativa que tiene un individuo de hacer o dejar de hacer algo, permiso que le otorgan las normas, según los tipos que ya analizamos.
- **DERECHO LABORAL.-** El derecho laboral o el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el estado. El derecho de trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.
- **EMPLEADOR.-** Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina “trabajador”.
- **GÉNERO.-** El concepto de género es el concepto clave de la teoría feminista. La idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales, sino construcciones culturales, abre de inmediato la brecha por la que la reflexión feminista empieza a resquebrajar el orden ideológico establecido de la división de los sexos.
- **REMUNERACIÓN.-** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies

evaluables en dinero que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo.

- **MUJER.-** Es como la dadora de vida para el género humano. Según la enciclopedia, la palabra mujer viene de los vocablos en latín mulier y eris. Mujer es considerada como la palabra representativa de la más humilde, y en muchos casos más rebelde que el género.
- **SOCIEDAD.-** Es la agrupación de personas (al menos dos) que se unen en vistas a objetivos comunes. Así reconocemos sociedades formadas por familias, que a su vez se agrupan en unidades mayores, conformando pueblos o naciones.
- **ESTADO.-** Este es un concepto jurídico-político, y puede expresarse así: es el conjunto de instituciones que ejercen el gobierno y aplican las leyes sobre la población residente en un territorio delimitado, provistos de soberanía, interna y externa.
- **DEMANDA.-** Es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo. Art. 66.- C.P.C Ecuatoriano.
- **AMA DE CASA.-** Una ama de casa o dueña de casa es considerada en la cultura occidental tradicional como la mujer que tiene como ocupación principal, el trabajo en el hogar con los quehaceres cotidianos tales como el cuidado de los hijos, la limpieza de la casa, la compra de víveres y otros artículos, la

preparación de los alimentos, la administración parcial o total del presupuesto familiar.

- **SEGURO SOCIAL.-** El concepto de ALCALA y CABANELLAS, el seguro social es cada uno de los sistemas provisionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran expuestos principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños, perjuicios y desgracias de que pueden ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso.
- **EQUIDAD.-** La equidad así como sucede con otros conceptos que implican cosas o situaciones abstractas no tiene una única y absoluta definición universal, sino que puede entenderse a través de varios términos, que en definitiva, son los que agrupados, ayudaran a definirla mejor que si esbozásemos una definición, igualdad social, justicia, ecuanimidad, son algunos de los términos que la explican y la describen mejor que nada.
- **EXPLOTACIÓN LABORAL.-** En pocas palabras, la explotación laboral es recibir un pago inferior al trabajo que se realiza. Esto puede ir desde comprarle cigarrillo al jefe hasta los talleres de trabajo esclavos. **KARL MARX** desarrollo su teoría de la economía del capitalismo en base a la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se le queda el capitalista, es llamada plusvalía).
- **CONSTITUCIÓN.-** Ley fundamental, escrita o no, de un estado soberano, establecida o aceptada como guía para su gobernación. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes legislativos, ejecutivos y judiciales del estado, estableciendo así las bases para su gobierno. También garantiza al

pueblo determinados derechos. La mayor de los países tiene una constitución escrita.

- **JUSTICIA.-** La justicia (del latín, iustitia) es la concepción que cada época y civilización tiene acerca de la equidad y de la búsqueda del bien común.
- **LEY.-** Es la norma del derecho dictada, promulgada y sancionada por la autoridad pública, aun sin el consentimiento de los individuos y que tienen como finalidad el encauzamiento de la actividad social hacia el bien común.

## CAPÍTULO III

### LA METODOLOGÍA

#### 3.1. METODOLOGÍA EMPLEADA

##### **MÉTODO CIENTÍFICO.**

Se aplicó el método científico porque emplea un conjunto de procedimientos lógicamente sistematizados ya que necesité descubrir hechos, datos y problemas reales, los mismos que me permitieron establecer una conclusión general, y después del análisis me conducirá a la búsqueda de soluciones adecuadas referentes a esta problemática.

Aplicué las siguientes fases del Método Científico.

- Observación.
- Determinación del problema.
- Ideas a defender.
- Verificación de los resultados.
- Recopilación de datos.

##### **MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.**

**LA INDUCCIÓN.-** la utilice como una forma de razonamiento, por medio de la cual pasamos de los conocimientos particulares a un conocimiento más general, que me reflejará lo que hay de común en los fenómenos individuales.

**LA DEDUCCIÓN.-** fue una forma de razonamiento, mediante la cual se pasó de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso, el hecho me hizo comprender un conocimiento verdadero que nos

garantizó una conclusión verdadera, siempre y cuando se fundamentaron las premisas iniciales.

### **3.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **MÉTODO DESCRIPTIVO.**

Se usó este método en la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos conseguidos los mismos que me facilitaron conseguir la interpretación sobre, **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, Y SU INCIDENCIA EN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO REMUNERADO, EN LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO 2009-2010”**

#### **MÉTODO CUALITATIVO**

El método cualitativo, se utilizó para determinar que parte del trabajo investigativo realizado sería el más apto para el buen desarrollo del mismo.

#### **MÉTODO CUANTITATIVO**

Base fundamental para determinar y analizar los resultados de las encuestas, hasta llegar a las conclusiones.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

#### **POBLACIÓN.**

La población o universo a que se investigó lo conformaron:

- Personas que trabajan en el servicio domestico.

- Abogados en el libre ejercicio profesional.
- Inspectores del Trabajo de los Ríos.
- Juez del trabajo de Los Ríos.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **TÉCNICAS**

La técnica de la entrevista nos permitió tener un acercamiento objeto-sujeto, para determinar de forma objetiva las preguntas previamente establecidas en un patrón predefinido, a este le consideramos como entrevista dirigida.

A través de esta técnica nos permitimos obtener información por medio del dialogo entre dos o más personas.

#### **ENTREVISTAS.**

La entrevista fue estructurada (preguntas previamente elaboradas y ordenadas) la misma que nos condujo a un acercamiento a Jueces de garantías Laborables, Abogados en Libre Ejercicio y personas inmersas en este tipo de asuntos.

Durante esta etapa de mi trabajo de investigación pude darme cuenta de la falta de conocimiento de la ley laboral por parte de las personas inversas en esta actividad laboral, en lo que se refiere a los derechos laborales y a la ley que rige el comportamiento tanto del patrono como del empleado, y me sirvió como experiencia para de esta manera contribuí en algo a la difusión de sus derechos laborales.

## **ENCUESTAS.**

La encuesta ayudó a obtener información a través de un cuestionario realizado a las personas involucradas en la investigación para determinar **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, Y SU INCIDENCIA EN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO REMUNERADO, EN LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO 2009-2010”**

Y la utilizamos en la población determinada o por muestreo, aplicamos una encuesta tipo general que nos permitió recoger las respuestas de todos los involucrados en el campo de estudio. A más esta técnica nos permitió averiguar las causas, motivos o razones que originó el problema planteado

### **3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Es la herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios de preguntas, los mismos que deben poseer validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos deben corresponder a la realidad investigada. En este trabajo se aplicó los siguientes instrumentos:

- Ficha de trabajo bibliográfica
- Guía de observación.
- Cuestionario de encuesta
- Guía de entrevista

### **3.6. SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO**

Siendo este trabajo netamente investigativo utilizamos como fuentes de investigación las siguientes:

#### **FUENTES PRIMARIAS.**

Entrevista directa al recurso humano en relación con la situación objeto de estudio.

#### **FUENTES SECUNDARIAS.**

- Leyes Laborales
- Análisis de documentos.
- Internet.
- Archivos

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

**ENCUESTAS REALIZADAS**

No	PREGUNTAS DIRIGIDAS A LOS ABOGADOS Y JUECES DE TRABAJO	SI	%	NO	%	A. VECES	%	TOTAL ENTRE_VISTAS	% TOTAL
<b>1</b>	¿Se utiliza el Código de Trabajo con normalidad en todos los procesos laborales?	75	68.19	30	27.27	5	4.54	110	<b>100</b> %
<b>2</b>	¿Los empleados denuncias a sus empleadores cuando existen problemas entre ambas partes?	45	40.90	40	36.36	15	13.64	110	<b>100</b> %
<b>3</b>	¿Según el código de trabajo, la remuneración que debe percibir una empleada domestica se cumple por parte de los empleadores?	21	19.10	69	62.72	20	18.18	110	<b>100</b> %
<b>4</b>	¿Según el código de trabajo las empleadas domésticas tienen el mismo tiempo de descanso que los otros empleados públicos y privados esto se cumplen?	20	18.18	15	13.64	75	68.18	110	<b>100</b> %
<b>5</b>	¿Los procesos laborales por falta de pago y por falta de reconocimiento de ley son denunciados por parte de los empleados?	38	34.54	52	47.27	20	18.18	110	<b>100</b> %

<b>PREGUNTAS DIRIGIDAS A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS</b>									
<b>1</b>	¿Se aplican los derechos a las empleadas domésticas?	11	10.00	93	84.54	6	5.46	110	<b>100 %</b>
<b>2</b>	¿Las empleadas domésticas laboran ocho horas diarias?	17	15	82	75	11	10	110	<b>100 %</b>
<b>3</b>	¿Les reconocen las horas extras a las empleadas domésticas?	39	35	49	45	22	20	110	<b>100 %</b>
<b>4</b>	¿Las empleadas domésticas laboran más de 40 horas a la semana?	39	35	44	40	27	25	110	<b>100 %</b>
<b>5</b>	¿Sabe Usted que existe un Código del Trabajo donde están estipulados sus deberes y obligaciones y Derechos concernientes a su trabajo?	28	25	82	75			110	<b>100 %</b>
<b>6</b>	<b>¿Cuándo existe un abuso laboral en su contra, Usted sabe donde presentar su queja?</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>82</b>	<b>75</b>			<b>110</b>	<b>100 %</b>

#### **4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.**

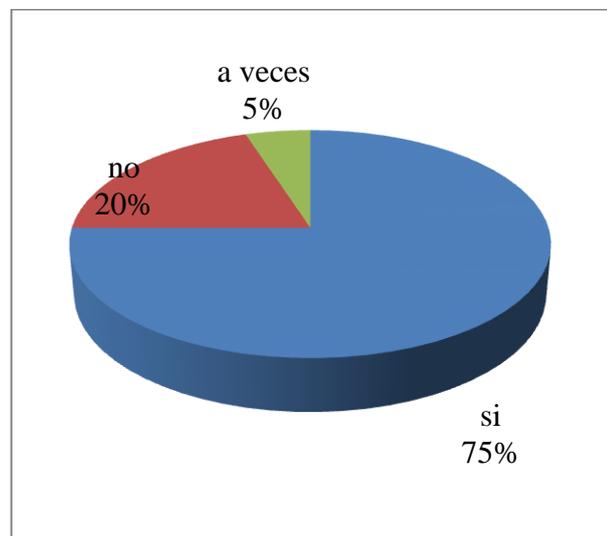
Después de haber cumplido con cada una de las etapas de este proceso de investigación, realización de encuestas, recolección de información, clasificación, tabulación, he llegado a la comprobación de las Hipótesis, ya que como lo demuestran los resultados de **LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, Y SU INCIDENCIA EN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO REMUNERADO, EN LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO 2009-2010**, se verifica como resultado del sometimiento a constantes abusos, agresiones, insultos, desconocimientos, etc., de parte de los empleadores, los mismos que actúan de forma infringida de manera constante, y estos no lo hacen por desconocimiento de la Ley, sino porque su posición de empleador, jefe o patrón, lo confunde dentro de su esquema mental, y se cree con las atribuciones para faltar de manera frecuente a las disposiciones legales.

## PRESENTACION DE DATOS GENERALES.

Entrevista dirigida a Jueces y Abogados en el libre ejercicio

1).- ¿Se utiliza el Código de Trabajo con normalidad en todos los procesos laborales?

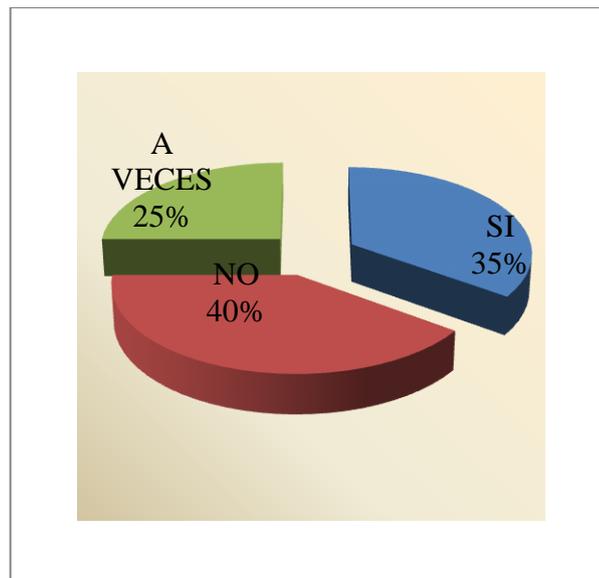
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	75%
No	20%
A veces	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Aquí el gráfico nos muestra que al momento de llevar un proceso si se aplica el código de trabajo con normalidad lo importante aquí es saber a favor de quien se aplica.

2).- ¿los empleados denuncias a sus empleadores cuando existen problemas entre ambas partes?

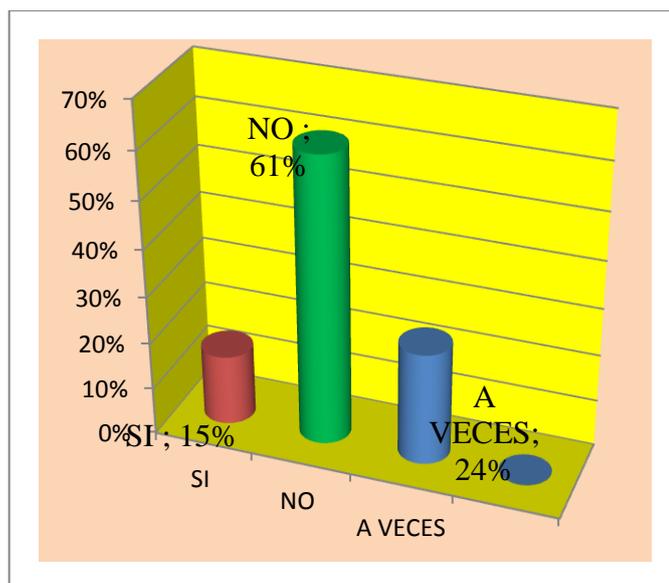
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	35%
No	40%
A veces	25%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



En este grafico observamos que aun las personas no ejercen sus derechos y por lo tanto muchos empleadores, siguen infringiendo la ley

**3).-** ¿Según el Código de Trabajo, la remuneración que debe percibir una empleada domestica se cumple por parte de los empleadores?

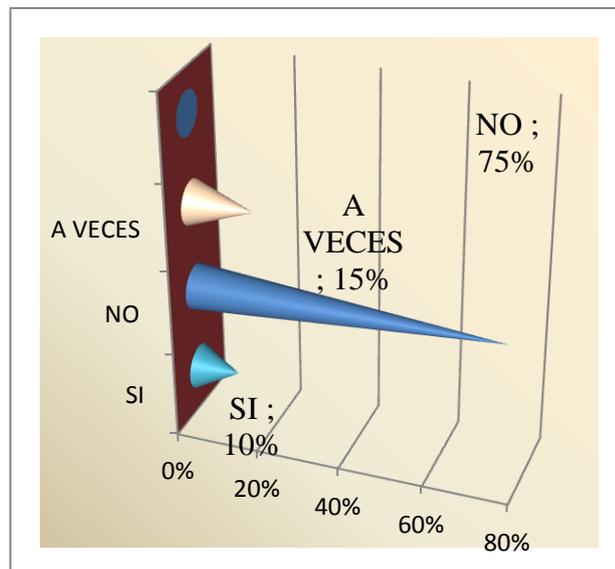
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	15%
No	61%
A veces	24%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Este grafico nos demuestra que los derechos de las trabajadoras domesticas no se cumple y siguen siendo explotadas por sus empleadores.

4).- ¿Según el código de trabajo las empleadas domésticas tienen el mismo tiempo de descanso que los otros empleados públicos y privados esto se cumple?

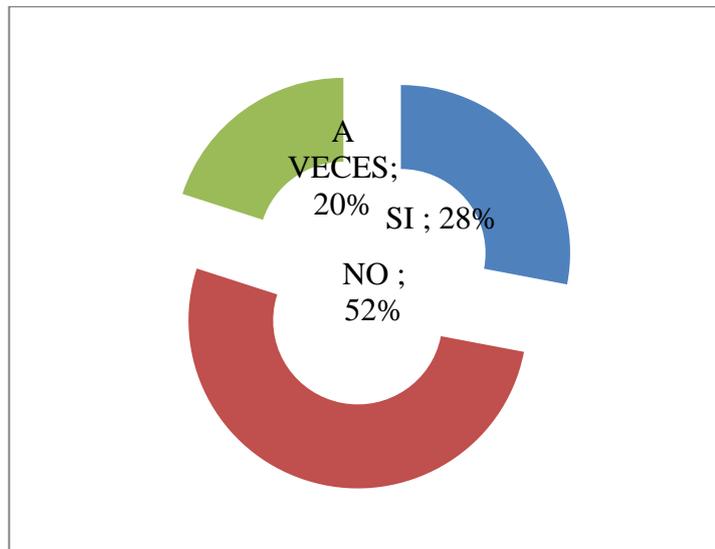
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	15%
No	10%
A veces	75%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Aquí nos damos cuenta que esto no se cumple hay un alto porcentaje que nos lo demuestra, según esta encuesta los empleadores no cumplen con los derechos de sus empleados

5).- ¿Los procesos laborales por falta de pago y por falta de reconocimiento de ley son denunciados por parte de los empleados?

ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	28%
No	52%
A veces	20%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

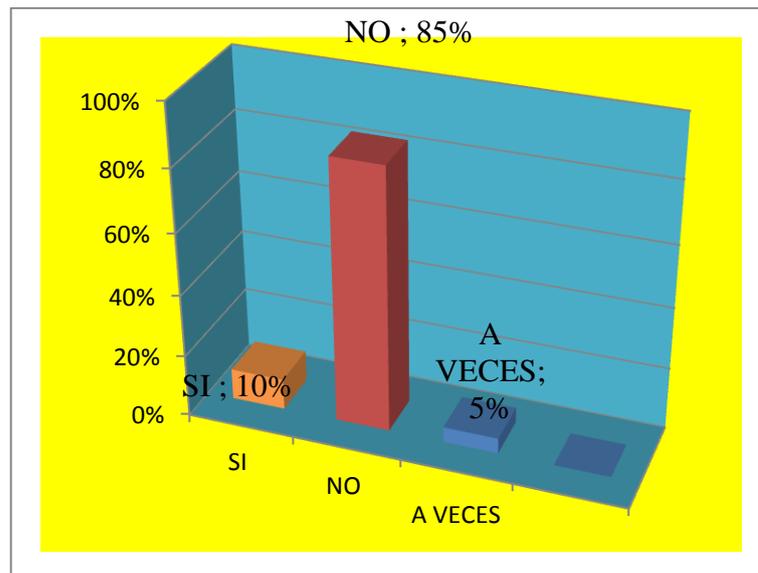


Aquí nos damos cuenta que los empleados no denuncian a sus empleadores, y no hacen cumplir sus derechos por miedo a depreciaslas por parte de sus empleadores

## PREGUNTAS PLANTEADAS A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS

1).- ¿Se le aplican los derechos a las empleadas domésticas?

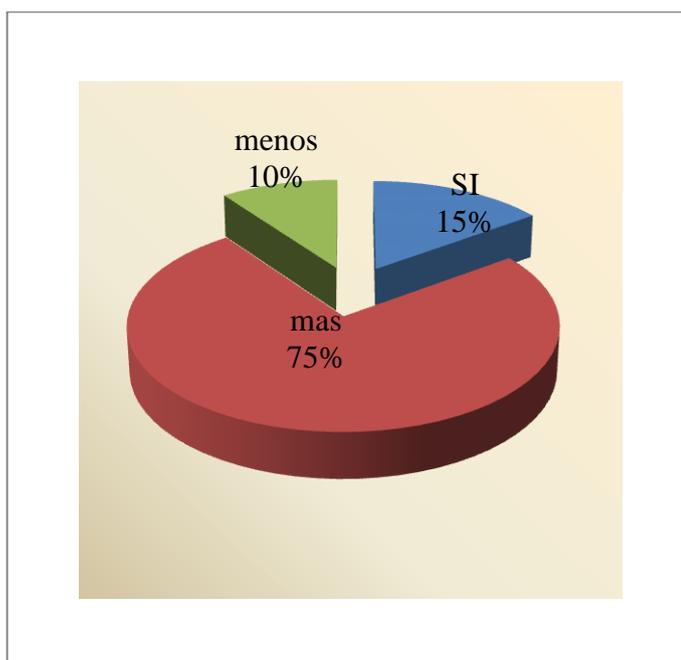
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	10%
No	85%
A veces	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Aquí nos damos cuenta que este derecho no se cumple y que al contrario ellas se sienten explotadas en sus sitios de trabajo.

2).- ¿Las empleadas domésticas laboran ocho horas diarias?

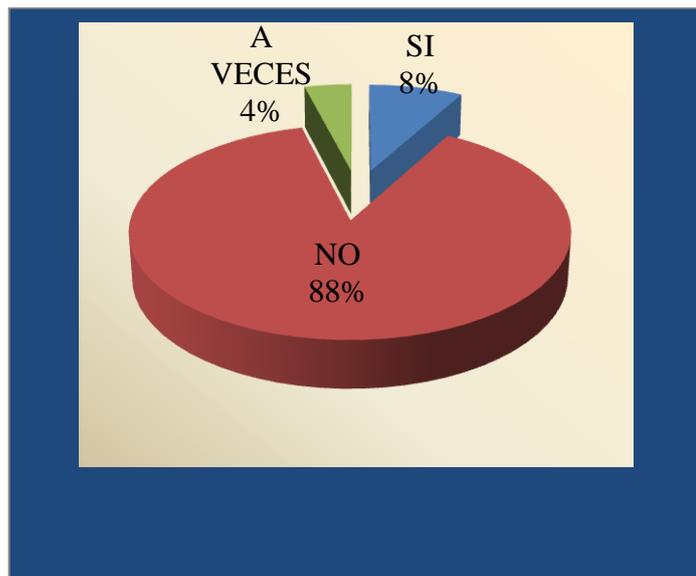
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	15%
mas	75%
menos	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



En este grafico nos muestra que las empleadas domesticas laboran en su mayoría más de 8 horas diarias en muchas ocasiones hasta altas horas de la noche.

3).- ¿Les reconocen las horas extras a las empleadas domésticas?

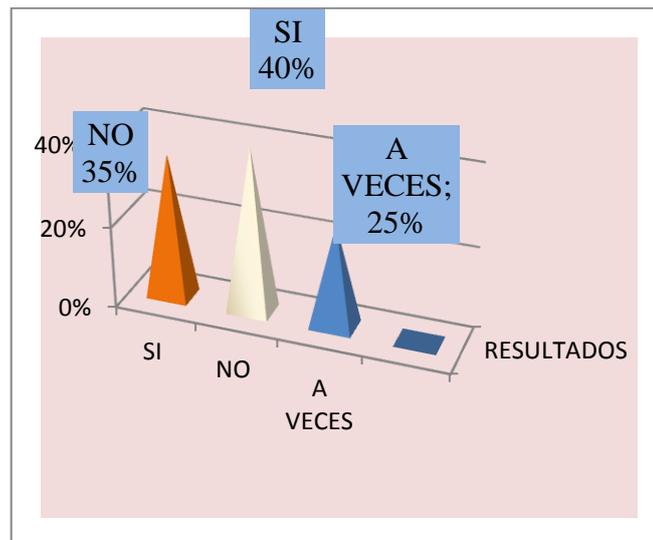
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	35%
No	40%
A veces	25%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Aquí nos damos cuenta claramente que las empleadas domesticas están siendo aun explotadas y no se cumplen con sus derecho que están establecidos en la ley.

4).- ¿Las empleadas domésticas laboran más de 40 horas a la semana?

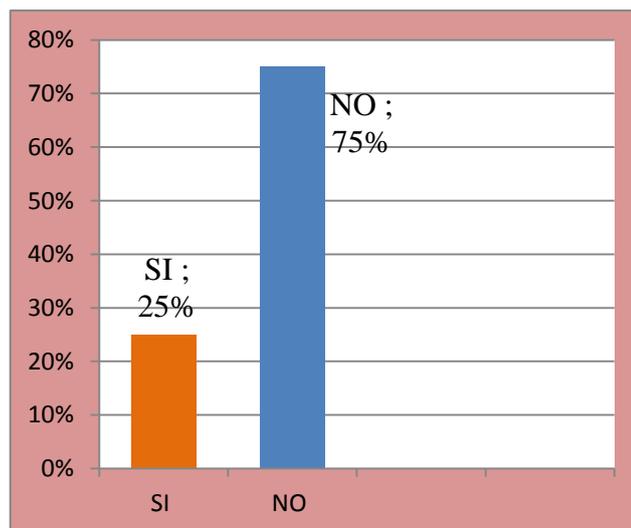
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	35%
No	40%
A veces	25%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Este gráfico nos demuestra que las empleadas domésticas laboran más de 40 horas de la semana, incluso los fines de semana sin tener un día de descanso

5 ¿Sabe Usted que existe un Código del Trabajo donde están estipulados sus deberes y obligaciones y Derechos concernientes a su trabajo?

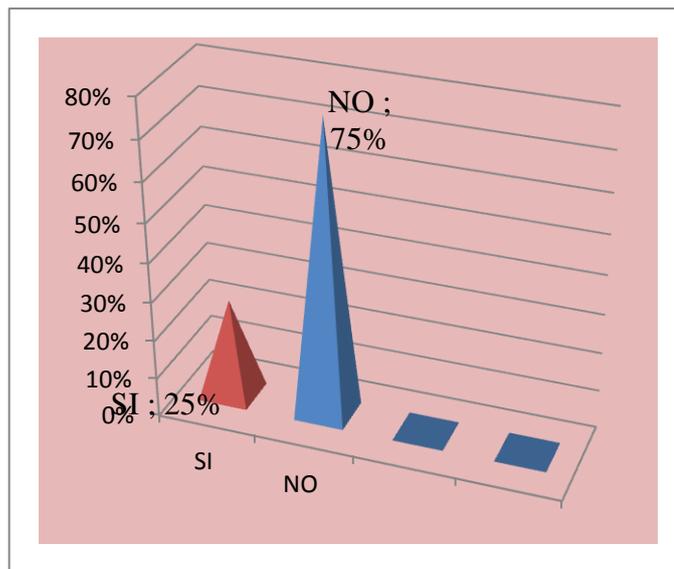
ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	25%
No	75%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



En este grafico nos afirma que las personas no conocen sus derechos y por esta razón son explotados, ya que al no conocer los derechos no pueden hacerlo aplicar

6 ¿Cuándo existe un abuso laboral en su contra, Usted sabe donde presentar su queja?

ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	25%
No	75%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



Aquí también podemos observar que las personas no saben dónde acudir al momento que son víctimas de algún abuso laboral por parte de sus empleadores.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

#### **5.1. CONCLUSIONES.**

- Las trabajadoras del Servicio Doméstico, en su mayoría han sido maltratadas por sus empleadores.
- El desconocimiento de los fundamentos Legales conferidos a las Empleadas Domesticas, es el incidente que más impide que las trabajadoras del servicio domestico planteen demandas contra sus ex empleadores.
- El tiempo de trabajo con el que deben cumplir las trabajadoras del Servicio Domestico está determinado por el Código del Trabajo, pero no es acatado por la mayoría de los empleadores.
- No se pagan a las trabajadoras del Servicio Domestico las horas extras, no se las afilian al I.E.S.S., y en la mayoría de los casos no se elaboran contratos.
- En general las Trabajadoras del Servicio Domestico, no saben a quién deben acudir cuando se le infringen sus Derechos.

#### **5.2. RECOMENDACIONES.**

- A las instituciones defensoras de los Derechos Laborales desarrollar campañas de promoción de las Leyes del Trabajo, para de esta manera terminar con el abuso al que son sometidas.
- Creación de una Institución Jurídica que con facultades Legales, sirva para velar el perfecto cumplimiento de las disposiciones Legales a favor de las Trabajadoras Domesticas, a fin de que agilite los respectivos procesos y vele por el fiel cumplimiento de las disposiciones determinadas por el Código del Trabajo.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA.

#### 6.1. TÍTULO.

#### 6.2 JUSTIFICACIÓN

El análisis del presente trabajo de investigación, me permitió comprender que la falta de conocimiento de las Leyes Laborales, de parte los Empleadores y las Empleadas Domésticas, es la principal causa para el incumplimiento de los preceptos legales, generando un sinnúmero de violaciones legales, obligando a las empleadas a realizar actividades fuera de su capacidad, las mismas que por no estar determinadas en los raros contratos de trabajo son extensas y cansinas, desencadenado una población femenina dedicada a esta actividad en decremento. A partir de este trabajo y en función de los resultados arrojados en las diversas actividades de investigación, propongo **“PARTICULARIZAR LAS ACTIVIDADES Y LA DURACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN SUS RESPECTIVOS CONTRATOS LABORALES” Y QUE EN EL “TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO ART. 262.- MODALIDAD DEL SERVICIO DOMÉSTICO” DEL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, se suprima la palabra servicio porque considero que es un acto discriminatorio, puesto que es un trabajo con más responsabilidad y sacrificio que los demás, que se merece su reconocimiento en todas las esferas sociales y laborables del país.** Puesto que me parece una de las soluciones a esta problemática Local y Nacional.

### **6.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Diferenciar las actividades de las empleadas del Servicio Domestico.

### **6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Disminuir el abuso de la parte patronal.
- Plena aplicación del Código del Trabajo.

#### 6.4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente propuesta se empleará la modalidad de campo y documental.

De campo porque se realizarán charlas explicativas y promocionales de esta propuesta encuestas, y documental porque se fundamenta también en documentos relacionados con la finalidad de **“PARTICULARIZAR LAS ACTIVIDADES Y LA DURACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIODOMÉSTICO EN SUS RESPECTIVOS CONTRATOS LABORALES” Y QUE EN EL “TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO ART. 262.- MODALIDAD DEL SERVICIO DOMÉSTICO” DEL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE**

#### 6.5. FACTIBILIDAD

La propuesta tiene total validez y aplicabilidad, así como ha sido factible este trabajo, del cual se deduce luego de la interpretación de las diferentes preguntas que se analizaron con anterioridad, que existe una necesidad **“PARTICULARIZAR LAS ACTIVIDADES Y LA DURACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN SUS RESPECTIVOS CONTRATOS LABORALES” Y QUE EN EL “TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO ART. 262.- MODALIDAD DEL SERVICIO DOMÉSTICO” DEL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE** como instrumento para detener la explotación laboral.

## 6.6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta está elaborada fundamentándose en los mandatos establecidos en el Código del Trabajo, con la finalidad de disminuir la explotación a las que se someten a las empleadas del Servicio Doméstico en la Ciudad de Babahoyo, respeto por los dictámenes otorgados en la Constitución de la República del Ecuador, pues considero **“PARTICULARIZAR LAS ACTIVIDADES Y LA DURACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN SUS RESPECTIVOS CONTRATOS LABORALES” Y QUE EN EL “TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO ART. 262.- MODALIDAD DEL SERVICIO DOMÉSTICO” DEL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE**, caso contrario nunca daremos fin a las atrocidades que en la actualidad se cometen en contra de las trabajadoras del servicio Domestico.

## 6.7. ACTIVIDADES.

Las actividades de esta propuesta son las siguientes:

- ✓ Recolección de firmas de respaldo.
  
- ✓ Campaña de difusión en plazas públicas sobre las ventajas de esta propuesta.
  
- ✓ Entrevistas con las autoridades para la presentación de la propuesta.
  
- ✓ Presentar a la Presidenta o Presidente de la Asamblea el proyecto de Ley con el respaldo de por lo menos del cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional de conformidad con el Art. 134 n 5.

- ✓ Someter a debate la propuesta.
  
- ✓ Comprobar la distribución del proyecto a los miembros de la Asamblea.
  
- ✓ Comprobar que se Difunda públicamente su extracto.
  
- ✓ Verificar su publicación en el Registro Oficial.

## **6.8 RECURSOS.**

Económicos.

Recursos materiales.

Recursos Humanos.

### 6.9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

N o	Meses	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre
	Institución						
1	Campaña de difusión en plazas públicas sobre las ventajas de esta propuesta	✓					
2	Campaña para recolección de firmas de respaldo de la propuesta.	✓					
3	Entrevistas con las autoridades para la presentación de la propuesta.						

4	<p>Presentar a la Presidenta o Presidente de la Asamblea el proyecto de Ley con el respaldo de por lo menos del cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional de conformidad con el Art. 134 numeral 5.</p>		✓				
5	<p>Someter a debate la propuesta.</p>						

6	Comprobar la distribución del proyecto a los miembros de la Asamblea.		✓	✓	✓		
7	Comprobar que se Difunda públicament e su extracto.					✓	
8	Verificar su publicación en el Registro Oficial.						

## 6.10 PRESUPUESTO.

MATERIAL	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Papeles, cartulinas, marcadores, impresiones. Etc.		\$ 500
100 camisetas	\$ 3.00	\$ 300
Movilización		\$ 2000
50000 adhesivos		\$ 500
Materiales de papelería para las charlas y recolección de firmas de respaldo.		\$ 5000
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 8300</b>

## **IMPACTO.**

Esta propuesta tendrá un gran impacto tanto a nivel local, como nacional, ya que la cristalización de la misma terminará con los problemas existentes en la actualidad en el aspecto referente a la **“LA DISCRIMINACION LABORAL, Y SU INCIDENCIA EN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICOREMUNERADO, EN LA CIUDAD DE BABAHOYO DURANTE EL PERIODO 2009-2010”**

## **EVALUACIÓN.**

Propongo la evaluación de la presente propuesta, para después de que se hayan cumplido todas las etapas determinadas en el cronograma de actividades de la misma.

# A N E X O S

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Hipótesis Específica No 1.-	Categoría	Variable Independiente	Indicadores	Índices
Las causas que origina el desconocimiento de la ley laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, que determinan en un aumento en la violación de los derechos laborales.	las causas que origina el desconocimiento	las causas que origina el desconocimiento de la ley laboral,	<b>Código del Trabajo.</b>	<p>¿Sabe Usted que existe un Código del Trabajo donde están estipulados sus deberes y obligaciones y Derechos concernientes a su trabajo?</p> <p>SI ( ) o NO ( )</p> <p>¿Conoce cuales son sus derechos laborales, para exigirlos en el momento que están siendo violado?</p> <p>SI... ( )</p> <p>NO... ( )</p> <p>Algunos. ( )</p>
			<b>Derechos laborales.</b>	

Hipótesis Específica No 1.-	Categoría	Variable Dependiente	Indicadores	Índices
<p>Plantear las causas que origina el desconocimiento de la ley laboral, en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, que determinan en un aumento en la violación de los derechos laborales.</p>	<p>las causas que origina el desconocimiento</p>	<p>En las Trabajadoras del servicio doméstico remunerado, que determinan en un aumento en la violación de los derechos laborales.</p>	<p><b>Inspección de Trabajo</b></p>	<p>¿Cuándo existe un abuso laboral en su contra, Usted sabe donde presentar su queja?</p> <p>Comisaría de la mujer y la familia ( )</p> <p>Comisaría de la Policía Nacional ( )</p> <p>En una oficina de un abogado en libre ejercicio ( )</p> <p>Ante un inspector de trabajo ( )</p>



Hipótesis Específica No 2.-	Categoría	Variable dependiente	Indicadores	Índices
<p>El nivel de educación, que han recibido las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en sus hogares es un factor negativo que ocasiona la intimidación al momento de exigir sus derechos.</p>	<p>las causas que origina el desconocimiento</p>	<p>que han recibido las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, en sus hogares es un factor negativo que ocasiona la intimidación al momento de exigir sus derechos</p>		<p>¿Las empleadas domésticas laboran ocho horas diarias?</p> <p>SI ( ) o NO ( )</p> <p>¿Sabe Usted que existe un Código del Trabajo donde están estipulados sus deberes y obligaciones y Derechos concernientes a su trabajo?</p> <p>?</p> <p>SI... ( )</p> <p>NO... ( )</p>

No	PREGUNTAS DIRIGIDAS A LOS ABOGADOS Y JUECES DE TRABAJO	SI	%	NO	%	A. VECES	%	TOTAL ENTRE_VISTAS	% TOTAL
1	¿Se utiliza el Código de Trabajo con normalidad en todos los procesos laborales?	75	68.19	30	27.27	5	4.54	110	100%
2	¿Los empleados denuncias a sus empleadores cuando existen problemas entre ambas partes?	45	40.90	40	36.36	15	13.64	110	100%
3	¿Según el código de trabajo, la remuneración que debe percibir una empleada domestica se cumple por parte de los empleadores?	21	19.10	69	62.72	20	18.18	110	100%
4	¿Según el código de trabajo las empleadas domésticas tienen el mismo tiempo de descanso que los otros empleados públicos y privados esto se cumplen?	20	18.18	15	13.64	75	68.19	110	100%
5	¿Los procesos laborales por falta de pago y por falta de reconocimiento de ley son denunciados por parte de los empleados?	38	34.54	52	47.27	20	18.18	110	100%

<b>PREGUNTAS DIRIGIDAS A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS</b>									
<b>1</b>	¿Se aplican los derechos a las empleadas domésticas?	11	10.00	93	84.54	6	5.46	110	<b>100%</b>
<b>2</b>	¿Las empleadas domésticas laboran ocho horas diarias?	17	15	82	75	11	10	110	<b>100%</b>
<b>3</b>	¿Les reconocen las horas extras a las empleadas domésticas?	39	35	49	45	22	20	110	<b>100%</b>
<b>4</b>	¿Las empleadas domésticas laboran más de 40 horas a la semana?	39	35	44	40	27	25	110	<b>100%</b>
<b>5</b>	¿Sabe Usted que existe un Código del Trabajo donde están estipulados sus deberes y obligaciones y Derechos concernientes a su trabajo?	28	25	82	75			110	<b>100%</b>
<b>6</b>	<b>¿Cuándo existe un abuso laboral en su contra, Usted sabe donde presentar su queja?</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>82</b>	<b>75</b>			<b>110</b>	<b>100%</b>

## BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.taringa.net/posts/apuntes-y-monografias/2693900/Mujer-trabajadora---Discriminaci%C3%B3n.html> DISCRIMINACION: SITUACION LABORAL DE LA MUJER. Por Mónica M Pinotti.
- [http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=24&Itemid=39](http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=39) La Discriminación Laboral de la Mujer: Fundamentos y Perspectivas Artículos de Derecho - Derechos Humanos Escrito por Dra. María Paula Delgado Plaza
- Documental por: Dr. Esteban Ortiz Mena, Cámara de Comercio Quito.
- Modulo primero de Derecho Laboral Ecuatoriano. Abg. Fernando Cuello Navarro. Pág. 32, 33,34.
- Documental por: Dr. Esteban Ortiz Mena, Cámara de Comercio Quito.
- Fuente: Cámara de Comercio de Quito.
- Fuente: Cámara de Comercio de Quito.
- Por: Francisco Javier Corbacho Palacios, DOCTRINA ESPAÑOLA.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
- CÓDIGO DE TRABAJO
- CÓDIGO CIVIL