



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Propuesta para una Justa Regulación para los Trabajadores
Domésticos**

AUTOR:

Quirola Polo, Ricardo Alfonso

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA**

TUTOR:

Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
28 de agosto del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Quirola Polo, Ricardo Alfonso**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____

Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Lynch Fernández María Isabel, Mgs.

Guayaquil, 28 de agosto del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD

Yo, Quirola Polo, Ricardo Alfonso

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación Artículo Académico Teórico-Jurídico sobre: **Propuesta para una justa regulación para los trabajadores domésticos**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de tercero conforme a las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 28 de agosto del 2019

EL AUTOR

f. _____

Quirola Polo, Ricardo Alfonso



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Quirola Polo, Ricardo Alfonso

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Propuesta para una justa regulación para los trabajadores domésticos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 28 de agosto del 2019

EL AUTOR:

f. _____

Quirola Polo, Ricardo Alfonso

REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND interface. On the left, document details are listed: 'Documento' is 'Tesis Ricardo Quirola.docx (D54989935)', 'Presentado' is '2019-08-23 13:14 (-05:00)', 'Presentado por' is 'maritzareynosodewright@gmail.com', 'Recibido' is 'maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje' is 'Tesis Ricardo Quirola' with a link to 'Mostrar el mensaje completo'. Below this, a yellow highlight indicates '1% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' panel is open, showing a table with columns 'Categoria' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table contains two entries: a blue folder icon with a link to 'http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/SI...' and a blue folder icon with the file name 'TESIS MARIA PATRICA BONILLA LOGRO FINAL.docx'. Below the table are sections for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas'. At the bottom, a toolbar includes icons for '0 Advertencias', 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

f. _____

f. _____

Sr. Quirola Polo, Ricardo Alfonso

Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

Estudiante

Docente – Tutor



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

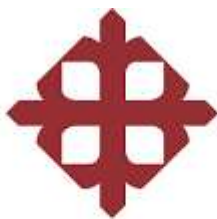
ABG. JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO
DECANO DE CARRERA

f. _____

DR. LUIS EDUARDO FRANCO MENDOZA
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

DRA. NURIA PEREZ Y PUIG MIR
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Período: Semestre A – 2019

Fecha: 26 de agosto del 2019

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del trabajo de titulación denominado **“Propuesta para una Justa Regulación para los Trabajadores Domésticos”**, elaborado por el estudiante **Quirola Polo, Ricardo Alfonso**. Certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ SOBRE DIEZ (10/10) Lo cual lo califica como: APTO PARA LA SUSTENTACIÓN.**

TUTOR

Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

Docente tutor

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	3
CAPÍTULO I.....	3
1.1. MARCO HISTÓRICO.....	3
1.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	3
1.2. MARCO TEÓRICO	6
1.2.1. DEFINICIONES	6
1.2.2. ELEMENTOS.....	8
1.2.2. PARTES	10
2. CAPITULO II	12
2.1. ANALISIS DEL TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO. DEL SERVICIO DOMÉSTICO	12
2.2. CONVENIO 189 SOBRE EL TRABAJO DECENTE DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DE LA OIT Y LAS REGULACIONES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA NORMA LEGAL ECUATORIANA.	19
CONCLUSIONES	23
RECOMENDACIONES.....	24
Bibliografía	26

RESUMEN

La situación de los trabajadores remunerados en el hogar, o además conocido como trabajadores domésticos, no se trata de una figura novísima en el derecho en general. Si ha tenido una construcción reciente acelerada. Principalmente adecuados referidos acontecimientos a la equiparación de derechos en cuanto a los trabajadores de otros mercados un poco más visibilizados. El trabajo doméstico, desde una perspectiva histórica ha sido fruto de una discriminación jurídica, social y económica; información recogida de un sin número de fuentes científicas y literarias.

El presente trabajo académico pretenderá hacer un recorrido histórico, ocupando ejes transversales de la materia. La normativa que sobre el trabajo remunerado del hogar, su influencia sobre distintas ramas jurídicas, y como a partir de un estado constitucional de derechos y justicia como es el Ecuador, ha equiparado no solo en la teoría sino en la práctica, el ejercicio de derechos por este sector económico, social y jurídico, como lo es el Trabajo Doméstico.

Palabras Claves: *Trabajadoras Domésticas - Código de Trabajo - Constitución del Ecuador - Trabajo Remunerado del Hogar – Derechos laborales.*

ABSTRACT

The situation of domestic workers is not in general, a new legal figure. It's had an accelerated recent construction. Basically referring to the equalization of rights regarding workers in other markets that appear to be more suitable. From a historical perspective domestic work has been a result legal, social and economic discrimination; this information was taken from a number of scientific and literary sources.

The purpose of this academic research is to make a historical tour, occupying axes of the subject. The laws on paid domestic work, its influence on different legal branches and how from a constitutional state of rights and justice such as Ecuador, the exercise of rights for this economic, social and legal sector, has been equated not only in theory but also in practice, such as domestic work.

Keywords: *Domestic Workers - Labor Code - Constitution of Ecuador - Work Paid for the Home - Labor Rights.*

INTRODUCCIÓN

La ley y la Constitución de la República del Ecuador están basadas en una corriente neo constitucionalista. Esta preferencia jurídica pretende a su vez, bajo el esquema protector de la Constitución, demostrar que la Carta magna no sirve únicamente sobre la estructuración orgánica del Estado, sino por superior a aquello, la parte dogmática enriquezca el conjunto o catálogo de derechos que benefician a los ciudadanos según en la forma que se prescribe el cuerpo normativo. Ahora bien, de entre aquellos derechos que protege, sin reserva alguna, están: todo aquello que engloba los derechos laborales, incluyendo derechos conexos como libertades y beneficios sociales; el derecho a desarrollar las labores en ambientes adecuados; y, garantizar por parte del estado la no discriminación.

Bajo la realidad de un mundo globalizado y en constante desarrollo, no podemos olvidarnos de la parte más importante de la sociedad, el elemento subjetivo de aquella, es decir, las personas que, por delante del capital, merecen ser reconocidas y protegidas por la ley como principal elemento y propósito del desarrollo económico. Lo que se traduce a su vez por parte del Estado en la obligación de establecer normas tanto sustantivas como adjetivas que permitan hacer valer o respetar los derechos, antes mencionados, que pretende garantizar el Estado.

A partir aquello, de entre las tantas instituciones del Derecho Laboral, encontramos la del Trabajo doméstico, que supone una relación laboral en la que figuran conceptos como el de servicios domésticos y todo aquello que sus derechos, beneficios y obligaciones generen.

Interesante resulta además que, aunque suene poco razonable, recién pocos años antes de la elaboración de este trabajo investigativo se haya expedido una serie de regulaciones que incluye al Trabajo Doméstico dentro de la normativa ecuatoriana de manera expresa. Por lo que, a partir de la vigente inclusión de esta figura, realizaremos un análisis exhaustivo, no solo de la norma que incluyó la institución del Trabajo doméstico dentro de nuestra normativa, sino sobre el desarrollo jurídico doctrinario que reposa detrás de esta institución.

DESARROLLO

CAPÍTULO I

En el presente primer capítulo se realizará una revisión de los antecedentes históricos y jurídicos, además del análisis de los conceptos claves para la perfecta comprensión de los temas plasmados.

1.1. MARCO HISTÓRICO

1.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El trabajo doméstico, es una figura en general, antiquísima en cuanto a la práctica se refiere, el uso del servicio data desde civilizaciones antiguas. La falta de desarrollo industrial desde siglos antes de Cristo, así como la amplitud con la que la esclavitud se desarrolló en prácticamente todas las sociedades del planeta tierra a lo largo de la historia universal, ha dejado en evidencia la existencia de mencionada figura como parte de interés de análisis histórico. Empezaremos desde un punto en la historia de la cual existen mayores fuentes de conocimiento. Menciona Miguel Hernáinz Márquez:

De la civilización romana es posible ocuparse ya con algún mayor detalle, tanto por existir más fuentes de conocimiento de la misma, como por haber dado origen a un acabado sistema de organización jurídica, en no pocos aspectos aún supervivientes. Normalmente se comprendía este servicio doméstico como una forma de la esclavitud, con su clásico sentido real y dominical que hacía al esclavo ser una cosa más, con todas sus resultas, del señor o titular del mismo. Había, entre otras, una distinción entre los esclavos, que atendiendo a la clase de funciones que se les encomendaban, separaba los *serví publici* y los *serví privati*, cabiendo en aquéllos su aplicación doméstica si sus servicios eran prestados a Pretores o Magistrados. (1958, pág. 8)

El esclavo prestador de servicios privados es donde podemos encasillar casi perfectamente, o englobar a lo que actualmente reconocemos como trabajadores domésticos. Principalmente porque se dedicaban a prestar un servicio en el ámbito concreto del domicilio y de la familia. Con la evidente característica que en la actualidad la esclavitud es inexistente, y que ahora el servicio prestado es remunerado. Cuestión que encontramos simplemente un símil a la actividad doméstica que realizaban en ambos casos.

Con la influencia romana continua nuestro análisis hasta postrarnos en el periodo histórico de las colonias, periodo comprendido entre los años 1534 a 1809, en donde nace bajo el reinado de los españoles una figura jurídica importante denominada Mita de Servidumbre Doméstica; en la que básicamente se reguló como institución la prestación de servicios domésticos por parte de los indios a los patronos españoles, realizando trabajos del hogar. Menciona la abogada Moncayo en relación a las Mitas de servidumbre doméstica:

Al hogar español de la Colonia, la mita les entregaba por seis meses una cantidad de mitayos renovable de dos en dos meses. La disposición legal indicaba: “La renta personal debía ser de dos pesos, de a ocho reales en el mes; y un auxilio de tres almudes de maíz, una arroba de carne y una libra de sal.”. Las faenas domésticas eran numerosas y diversas en relación a las comodidades que se prodigaban los amos. Entre estas labores se mencionan el acarreo de agua para el aseo y alimentación; barrido diario y frecuente de habitaciones, patios, caballerizas, porquerizas, gallineros; cuidado de huertas y jardines dependientes de la casa; cuidado de los animales; acarreo de compras y de toda clase de objetos pesados de utilidad doméstica; cuidado de los vástagos de españoles, etc. (2014, pág. 19)

En definitiva, esta figura no creo más que conductas opresivas a los indios que realizaban trabajos domésticos, esto sin distinción de sexo, tanto los hombres como mujeres que trabajan en condiciones precarias y por remuneraciones paupérrimas eran sujetos a maltratos físicos y psicológicos,

llegando a ocurrir asesinatos y violaciones a los indígenas por parte de los españoles, que abusaban de su condición privilegiada en la sociedad de aquel momento histórico. Llegando incluso a ser necesidad del Rey de España establecer normativas para castigar estas conductas de maltrato a los indígenas. Las consecuencias históricas para los pueblos indígenas fueron lamentables, perdieron sus tierras, sus costumbres y su libertad durante siglos; conllevando una exclusión social a la que incluso a día de hoy es difícil contrarrestar.

Luego de aquel periodo histórico llegamos a la época republicana del Ecuador, en la que en un inicio no existen cambios sustanciales en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores domésticos refieren, sino más bien al desarrollo de otras instituciones, en referencia al ámbito territorial y de gobierno. Realmente incluso para los indígenas del periodo histórico anterior se mantuvieron situaciones similares, continúa la abogada Moncayo:

Un proceso de cambio no abarca únicamente enunciados y luchas sino la calidad de resultados que se obtengan en contra de las injusticias sociales y una planificación que determine en qué dirección se debe avanzar para lograr tal cambio. En el tema que nos concierne, se alcanzó la independencia y se tenía plena conciencia de los problemas que aquejaban a los más débiles de la estructura social. No obstante, a pesar de alcanzar la independencia y tener una nueva organización, una nueva administración, en el caso que estudiamos no habría verdaderos cambios respecto de la protección de los indígenas mitayos. Los mismos indígenas fueron reacios a las innovaciones, por temor a que sus condiciones de vida sean más perjudicadas. (2014, pág. 25)

Los cambios sociales fueron prácticamente nulos, si bien es cierto luego de la liberación de la corona española por parte del estado ecuatoriano, lo único que existió fue la desaparición teórica de términos legales como el trabajo obligatorio. En la práctica seguía ocurriendo, puesto que la servidumbre trabajaba para pagar el lugar mísero donde le permitían vivir, la poca comida que le ofrecían y absolutamente nada más. El

desarrollo jurídico nuestro, como la República del Ecuador, fue precario ha esperas del desarrollo de otros países de la región para imitarlos.

Con el transcurso de las décadas, el derecho laboral fue aumentando en relevancia social, las luchas de los trabajadores, principalmente industriales, irradiaban a todos los campos; y aunque el de los trabajadores domésticos continuaba a la cola de los avances, siempre llegaban rezagos a la norma para este sector. Que como podemos observar, fue nulamente visibilizado en la historia ecuatoriana.

No es sino hasta la existencia de Constitución de la República del Ecuador del año 2008 que ocurre lo que consideraremos como el mayor cambio positivo en cuanto al reconocimiento del trabajo doméstico se refiere. Estableciendo a través de nuestra carta magna la necesidad de establecer salarios mínimos, jornadas de trabajo definidas, aporte a la seguridad social, entre otros derechos inexistentes hasta mencionada fecha para los trabajadores domésticos.

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. DEFINICIONES

El convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, define al trabajador doméstico de la siguiente manera: “toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. En relación a aquello debemos saber que es un trabajo doméstico. Lo más cercano encontrado en relación a aquello en nuestra normativa corresponde al siguiente articulado de nuestro Código de Trabajo vigente, que reza:

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.
(2019)

Las labores domésticas “pueden incluir tareas como limpiar la casa, planchar la ropa, lavar, cocinar, cuidar de los niños y/o ancianos y/o miembros enfermos de la familia. Trabajan también como vigilantes, jardineros o choferes de la familia, e incluso se ocupan de las mascotas del hogar”. La doctrina también se ha destacado por establecer una diferenciación clara entre trabajo no remunerado del hogar, trabajo de cuidado y el trabajador doméstico; ante ello encontramos lo siguiente:

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) señala que, en la economía del cuidado, hay diferencias entre el concepto de trabajo doméstico y el de cuidados. El de cuidados implica competencias y calificaciones para la atención de la salud de personas adultas mayores o con discapacidad y el desarrollo infantil de niñas y niños que requieren ser atendidos en su hogar o en instituciones creadas para el efecto. Por el contrario, el trabajo doméstico está dirigido a las personas del hogar (incluido el trabajo comunitario o de la familia ampliada) para garantizar la reproducción cotidiana. Se destaca que este trabajo podría ser realizado por una tercera persona, y en esa medida es potencialmente intercambiable por un valor monetario (CNIG, 2016). Este es el espacio de las TRH: cuando en la unidad familiar el hombre y la mujer son los proveedores del hogar y requieren del trabajo doméstico de terceros para moverse y mantenerse a disposición del mercado. (CARE Ecuador, 2018, pág. 21)

Por su parte Octavio Lóyzaga y Verónica Curiel, en su artículo en relación al trabajo doméstico, exponen del mismo lo siguiente:

Se conoce como trabajo doméstico a todas aquellas actividades relacionadas con el desempeño de las actividades, tareas o servicios enfocados a mantener el hogar en condiciones de higiene decorosas. Hemos podido observar cómo a lo largo de la historia, el trabajo doméstico no es valorado por considerarse improductivo o porque no genera ganancias económicas directamente; sin embargo, su realización es indispensable para la reproducción, tanto del sistema

como de la fuerza del trabajo; no obstante, las personas y los servicios que se llevan a cabo son invisibles para la sociedad en general. (2014, pág. 380)

El trabajo doméstico no se aleja en origen a la de cualquier otro tipo de trabajo, se dispone como una serie de actividades correspondientes al mantenimiento técnico del hogar; como la cocina, la limpieza, planchar, la lavandería, entre otras similares. Donde sobretodo el esfuerzo físico y la tarea encomendada son aquellas que representan sobre todo a que se refiere el trabajo doméstico.

Acercas de la definición de trabajo doméstico del Manual de Buenas Prácticas para trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico, establece:

aquel que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa. (2013)

1.2.2. ELEMENTOS

En cuanto a lo referente a los elementos del trabajo, principalmente encontramos dos figuras claves, las que son, lo referente al trabajo, y el correspondiente a lo doméstico. De aquí en más analizaremos que responde a la conceptualización de ambas figuras. La Real Academia de la lengua española define al verbo trabajar, en lo referente al presente trabajo investigativo de la siguiente manera:

Principalmente el diccionario en cuanto a su definición usual del trabajo, considera un amplio espectro, de los que para nuestro trabajo podemos resaltar la actividad física e intelectual, así como el oficio al que determinada persona dedica su esfuerzo.

Lo mismo no es suficiente para la especificidad de la ciencia jurídica que es motivo de la presente investigación, por lo que utilizaremos la

definición presente en el Diccionario Jurídico Consulto Magno de Mabel Goldstein que expone: “Trabajo. Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (2013, pág. 555). Por su parte el Diccionario Elemental jurídico del jurista Guillermo Cabanellas define al trabajo de la siguiente manera:

Trabajo. El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de riqueza. // Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. // Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. // Obra. // Labor. // Tarea // Faena. (...) (2013)

El trabajo en forma de práctica e individual se manifiesta y materializa a través del contrato individual de trabajo, sin perjuicio de la existencia del contrato verbal, el Código del Trabajo lo describe de la siguiente manera:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (2019)

En el contrato de trabajo, que es la manifestación legal del concepto de trabajo antes mencionado, intervienen dos partes, el trabajador, que es “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” Y el empleador que es “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (2019).

En cualquiera de los casos manifestados se debe cumplir las disposiciones presentes en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, principalmente en cuanto a los elementos subjetivos y objetivos del contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades existentes.

Por su parte entramos al detalle de la palabra doméstico, con su concepto usual del término, brindado por el Diccionario de la Real Academia

de la Lengua Española, que expone: “Doméstico, ca Del lat. *domesticus*, de *domus* 'casa'. 1. adj. Perteneiente o relativo a la casa u hogar”. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2019). De aquello es importante aclarar que en cuanto al trabajo doméstico es específicamente realizado en una casa, entendida como el “edificio construido para ser habitado por una persona o su familia; o por diversas personas emparentadas entre si, y con mayor o menor independencia dentro de sus viviendas” (2019). Esto a su vez se refleja en mayor medida en lo descrito por la norma laboral que expone:

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. (Código de Trabajo, 2019)

Esto significa que se pretende diferenciar con los otros tipos de trabajo, como el prestado en los servicios de hotelería y recreativos como bares; puesto que si bien en aquellos mencionados se realizan labores como limpieza, de cocina, y de servicio, estos no se brindan con un carácter de servicio doméstico ya que los primeros tienen un fin comercial de servicio, mientras que los domésticos de los que hace referencia el presente trabajo son de hogar o tienen un carácter de impacto económico menor, ya que el servicio no tiene un fin económico de generar ganancias, sino de encomendar tareas del hogar.

1.2.2. PARTES

Similar a lo que ocurre con los demás tipos de relaciones laborales, el contrato de trabajo de servicio doméstico, no es sino otra de las modalidades del trabajo. Por lo que como antes fue mencionado en el desarrollo de este trabajo investigativo; existen dos partes, por un lado, el empleador, que es quien contrata y se obliga al pago de la remuneración, y por otra parte el empleado, que en el presente caso se obliga a prestar los servicios domésticos.

Es importante que de parte del empleador se cumpla con lo dispuesto por la ley de la materia en referencia a que el servicio que se presta al

empleador no puede este, el empleador, perseguir un fin de lucro, sino por lo contrario solo pretenda aprovechar los servicios en su morada. Lo que permite distinguirlo de otro tipo de empleadores que obligan a sus empleados a realizar tareas de servicios como los de hotelería, bares, posadas, o sus análogos, como igual anterior fue mencionado.

En la presente modalidad de trabajo se distingue que el periodo de prueba para el empleado es de tan solo 15 días, y conforme al cumplimiento de este lapso, posterior a aquello se convertirá en un contrato de trabajo a tiempo indefinido, con los beneficios y obligaciones dispuestas en la ley, lo mencionado tiene asidero en los siguientes artículos del Código del Trabajo, que reza:

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

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

Art. 265.- Modalidad contractual. - Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora. (2019)

Conforme a la ley “la edad mínima para el trabajo doméstico es de quince años”, sin perjuicio de lo terminado para cada caso en el Código de la Niñez y Adolescencia. En añadidura al respecto debemos mencionar que existe el beneficio para el empleado que realizó trabajos domésticos; que al momento de que se imposibilite para realizar el trabajo encomendado, el empleador debe facilitarle los medios necesarios de subsistencia o jubilarlo, más no despedirlo. Además, que la relación laboral como la obligación de prestarle los medios de subsistencia, en caso de muerte del empleador continuará con los herederos del mismo, esto conforme a la ley vigente a la fecha de la realización del presente trabajo investigativo.

Del recorrido investigativo del presente trabajo podemos resaltar las siguientes conclusiones parciales.

- El trabajo doméstico es una institución de una antigüedad similar a la existencia propia de civilizaciones humanas; puesto que el servicio prestado por mano de obra externa a los individuos de un hogar ha existido desde el inicio, encontramos ejemplares de aquello desde las civilizaciones griegas, romanas y egipcias por lo que resulta intrigante que a pesar de la lucha por los derechos laborales, sea en épocas modernas cuando recién se pone en discusión y se plasma en la ley los beneficios para este sector laboral.
- El trabajo doméstico ha sido individualizado por sus características en el tiempo actual, el no fin de lucro de aquellas actividades de servicio es una de las principales características que lo diferencian de demás modalidades de trabajo.
- Es importante no solo individualizar con leyes básicas este tipo de relación laboral, sino ahondar en las particularidades propias que permitan el desarrollo no solo legal sino en la práctica de la reivindicación de derechos para el sector. De tal manera que no solo se quede en leyes vacías, sino se permita tanto la aplicación de la norma como se fomente la contratación de este tipo de servicios.

2. CAPITULO II

2.1. ANALISIS DEL TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO. DEL SERVICIO DOMÉSTICO

El Código de Trabajo es la norma vigente y raíz de las regulaciones de las relaciones laborales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Este Código fue publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005. A partir de su publicación ha sufrido un sinnúmero de reformas; en las que se han añadido un sinnúmero de derogatorias y

añadidas en sus articulados; no es, prácticamente, de asombro alguno que nuestro país Ecuador no goza de la seguridad jurídica necesaria para el emprendimiento de grandes, medianos o pequeños negocios, de forma alguna. Prueba de aquello es la inestabilidad de nuestras normas.

Una codificación de las normas regulatorias del trabajo que adolece de un conglomerado de particularidades que afecta en gran medida su correcto y, sobre todo, armónico funcionamiento dentro del bloque de constitucionalidad presentado por la posterior Constitución del Ecuador del año 2008; esta carta magna, como observamos entra en vigencia a fecha posterior a la codificación de la norma regulatoria laboral.

Aquello mencionado nos lleva a un evidente problema; ya que la norma laboral posee un desarrollo jurisprudencial y legal mucho más extenso en cuanto a magnitud de casos, en referencia a la naciente, para aquella época del 2008, carta magna. Es decir, la Asamblea Constituyente para la creación de la vigente Constitución de la República asimilo una suerte de corriente neo constitucionalista, sobre todo, garantista de derechos, bajo la nomenclatura de un estado de derechos y justicia, además de una supremacía constitucional por delante de lo demás que conforma el ordenamiento jurídico

Para adentrarnos en el estudio objeto de la presente investigación, debemos empezar con delimitar lo correspondiente al trabajo doméstico en la ley ecuatoriana, Código de trabajo, el cual nos define al servicio doméstico como aquel que se realiza en la morada del empleador sin un fin de lucro como tal, sea que se hospede el trabajador o no en la morada.

Se hace la diferenciación entre un trabajador que se hospeda como el que no en la morada, en la práctica ecuatoriana conocemos a esto como empleados puertas adentro a quienes tienen alojamiento dentro de la casa de empleador, esto es viven; duermen, comen, y realizan sus actividades, dentro del hogar. En el Código de trabajo si hace mención a tales modalidades:

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. (2019)

Ahora bien, ante este enunciado, se realiza, como he mencionado previamente, la correcta aplicación en cuanto a la costumbre se refiere de las contrataciones de los trabajadores domésticos. Sin embargo debemos tener en cuenta el presente hecho real; al trabajador doméstico puertas adentro, se recurre ante tal modalidad por la indispensable necesidad de servirse de sus actividades laborales, v.g. un empleado doméstico puertas adentro que se encarga de la comida, aseo, y cuidado de los niños; como observamos aunque tres actividades diversas, están bien definidas, no dejan de ser actividades que en primer término transcurren durante horas disparejas en el diario común y que además toman un lapso mayor al de 8 horas; y es de común entender que este tipo de servicios aunque mayor remunerado no corresponde a un servicio correctamente calculado en cuanto a sueldo se refiere y a las horas empleadas para su ejecución. La ley se limita a mencionar la igualdad de derechos, mas no a ahondar en desarrollo en cuanto a la distinción hecha en artículos precedentes:

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

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de septiembre del 2012. (Código de Trabajo, 2019)

Con el citado enunciado se reconoció al servicio doméstico como un trabajo con iguales derechos y obligaciones que los demás tipos de trabajos

y trabajadores. Principalmente en cuanto a las jornadas de trabajo, las cuales tenían versión anacrónica aún vigente hasta hace algunos años atrás.

En palabras sencillas, el hogar de una persona no funciona como una empresa o negocio, los servicios domésticos no son exclusivos de las clases sociales de poder adquisitivo mayor, corresponden ahora una realidad para cientos de familias en cuyos hogares las cabezas económicas de cada casa, sales diariamente a buscar o a desarrollar sus actividades, dejando en casa a sus hijos, padres o dependientes, que requieren atenciones básicas, como la alimentación, la limpieza de enseres, etc. Por lo que, difícilmente encontraríamos, v.g. un sensor biométrico que se encargue de contabilizar las horas, o cámaras de vigilancia para verificar el cumplimiento de labores.

Aunque es de disposición legal que los trabajadores cumplan con sus obligaciones encomendadas a los trabajadores domésticos puertas adentro, para estos casos en casi imposible la determinación exacta de las horas usadas en el trabajo, por lo que podemos observar a este ejemplo determinamos como un vacío normativo que violenta los derechos de los trabajadores domésticos, y cuya determinación permitiría una correcta medición entre labor y remuneración.

En cuanto a las jornadas de trabajo de los trabajadores domésticos; La única diferencia entre los trabajadores domésticos regulares y el de puertas adentro, sería el número menor de horas laboradas, para los casos de empleos a medio tiempo; la norma laboral en cuanto a la jornada regular de trabajo estipula;

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. (2019)

La jornada de ocho horas diarias o cuarenta horas a la semana en definitiva los trabajadores que ejecutan actividades de índole doméstica, no pueden entrar en la categoría de trabajador doméstico como tal. Sin embargo, la norma prevé una especie de adecuación para tales casos, estipula el Código de Trabajo.

Art. 271.- Trabajo a domicilio. - 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.

Art. 272.- Trabajadores a domicilio. - Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar. (2019)

Sin embargo para que un trabajador a domicilio ejecute sus actividades como tal debe estar correctamente registrado y operar bajo un director o intermediario a quien se le establezca la recomendación, por lo que una vez, más se cae en el vacío legal al tratar de darle protección jurídica a quien realizando trabajos domésticos ocasionalmente o en jornadas menores a las establecidas regularmente de ocho horas diarias o cuarenta a la semana; debe establecerse, principalmente en el Ecuador, como país donde en las mediciones de empleo, ocupa los rangos más altos, expresándonos porcentualmente, los índices de subempleo.

Ahora bien, el análisis de la regulación del trabajo doméstico continúa en los articulados del Código de Trabajo que plasman una serie de beneficios que se corresponden, realmente a transcripciones de normas generales para los casos del contrato individual de trabajo; es así, que aunque se mencionen de manera específica para los trabajadores domésticos, la norma general de los trabajadores respondía de igual forma al mismo beneficio, ejemplo de aquello es lo siguiente: "Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (...) 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; (...)". Lo que, en el apartado de trabajo doméstico, aunque con palabras algo diferentes, se entiende con el mismo propósito:

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. (2019)

Y aunque es realidad que beneficios como los dos días de descanso a la semana y las jornadas de trabajo, a las que también se hace mención en el apartado de trabajadores domésticos, hasta hace algunos años, se mantenían normas anacrónicas en las que solo gozaban de un día de descanso cada quince días, y se diferenciaba con el resto de trabajadores comunes; no es necesaria la repetición de artículos innecesariamente; sino ante la no especificación debemos atender a lo general, que para el caso en mención sería lo dispuesto en el ordenamiento para el contrato individual de trabajo. De esta manera queda una vez más, a lo largo del presente trabajo investigativo, como usamos de manera práctica una codificación laboral poco armónica con el sistema legal ecuatoriano.

Para los trabajadores domésticos en adición a la remuneración recibida, se establece la obligatoriedad legal de proporcionar a su empleado albergue y alimentación, siendo en tal razón lógico, puesto que por lo general los empleados domésticos realizan sus actividades en comunidad con las del hogar, esto es, v.g. si ocupa su tiempo de jornada laboral en preparar los alimentos para la alimentación de la familia para la que labora, se pueda servir de la misma para no interrumpir y dar un ambiente cómodo en comunidad con su empleador. De igual manera que con la alimentación y albergue, si el trabajador doméstico es menor de edad y mayor de lo permitido legal, debe el empleador por obligación facilitarle el ejercicio del derecho a una educación básica, recreación, salud, descanso, etc.

Por último, en el apartado de la sección de trabajo doméstico del Código de Trabajo ecuatoriano estipula lo siguiente:

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. (2019)

Situación peculiar puesto que es un derecho exclusivo para los trabajadores domésticos en relación a los trabajadores en general. Y esto si bien tiene un asidero en un factor histórico, del empleado doméstico, que siendo de confianza para la familia otorga su vida para el servicio de un hogar, y al llegar a la imposibilidad de realizar sus labores, son abandonados, muchos de ellos aun sin cumplir el mínimo legal para la jubilación o incluso sin haber sido afiliados jamás. Sin embargo, esta disposición con el tiempo y ante la obligatoriedad de afiliarse al seguro social a los trabajadores, irá en desuso puesto que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establece sus propios mecanismos de jubilación que ya prevén la imposibilidad para realizar el trabajo y que deberán usarse como norma general para el mantenimiento digno del trabajador imposibilitado.

De tal forma el Código de Trabajo ecuatoriano termina en cuanto a sus regulaciones del trabajo doméstico refiere; estableciendo normativa en ocasiones poco prácticas y en otras llenas de vacíos que deben ser revisados puesto degenera en vulneraciones a los derechos laborales que nuestro sistema constitucional tanto ocupa en proteger.

En síntesis, nuestro Código de Trabajo lamentablemente, a pesar de su corto lapso en vigencia, ha perdido la armonía con el ordenamiento jurídico establecido a partir de la Constitución del Ecuador del año 2008. Las regulaciones como el capítulo del Servicio Doméstico, en las modalidades de trabajo de nuestro Código, resultan insuficientes. Los retazos normativos instaurados en nuestro sistema posterior a la vigencia de la actual Constitución, no son, en su contenido, negativos. Al contrario, establecen normas necesarias para la correcta configuración legal del derecho al trabajo. Sin embargo, están incompletas en su fondo y forma. Y comparativamente con lo dispuesto en disposiciones internacionales como lo es el Convenio No. 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Doméstico de la Organización Internacional del Trabajo del año 2011, el estado ecuatoriano está por detrás en el avance jurídico en relación a la materia.

2.2. CONVENIO 189 SOBRE EL TRABAJO DECENTE DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DE LA OIT Y LAS REGULACIONES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA NORMA LEGAL ECUATORIANA.

En año 2011 en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adopta en ginebra el convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El mismo que se redactó entre otras, bajo la premisa de “que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos (...)” (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Suscrito y ratificado por el Ecuador, puesto en vigencia para nuestro sistema en el año 2013, es auténticamente el origen de las regulaciones laborales en materia laboral de los trabajadores domésticos en el Ecuador.

Tomaremos de referencia la normativa de los trabajadores domésticos colombiana, la misma que adopta de manera íntegra el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (No. 189), y que estipula:

Artículo 1.- A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico. (2011)

El convenio 189 de la OIT no desocupa su interés en el término de los horarios o jornadas laboral, y en tal sentido el Estado ecuatoriano cumple a cabalidad con lo dispuesto, en demostración a aquello, citaremos lo dispuesto por el convenio, que reza:

Artículo 10.-

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional. (Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los trabajadores Domésticos, 2011)

El Convenio presenta una serie de disposiciones que no se añadieron al Código de Trabajo ecuatoriano; que si bien es cierto acogió beneficios para los trabajadores domésticos, de otras formas, decidió obviar disposiciones claves como lo son; la necesidad de promover la asociación y la sindicalización de los trabajadores domésticos, así estipula:

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
(...) (Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los trabajadores Domésticos, 2011) (negrita y subrayado fuera de texto)

Propuesta legal fundamental presentada en el convenio, puesto que históricamente han sido los gremios laborales quienes han propugnado por el bienestar del trabajador, y fueron de estos donde nacieron la gran mayoría de beneficios alcanzados para el sector obrero, conquistas de asociaciones y sindicatos laborales. Los mencionados presupuestos normativos e indicaciones de promover la libertad sindical y de asociación que sin razón alguna el Estado ecuatoriano ha decidido no explotar ni hacer uso de las mismas para lograr la igualdad de trato para los trabajadores domésticos y los trabajadores en general.

El articulado del convenio 189 de la OIT, correspondiente a la necesidad de realizar los contratos por escrito de los trabajadores domésticos es una disposición más que las normas del Código de Trabajo no toman en consideración para facilitar la seguridad jurídica. Es necesario establecer que los trabajadores domésticos, por lo general realizan más de una actividad correspondiente al mantenimiento del hogar, por aquello es necesario que se establezcan elementos necesarios a detallarse previo a la ejecución de sus actividades encomendadas, para que de tal manera, tanto el empleador como el trabajador mantengan una convivencia armónica, y en caso de ser necesario, acudan ante los entes de control, quienes podrían de

tal forma deliberar de forma sustentada y motivada su actuación. El convenio 189 de la OIT establece:

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

(a) El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; (d) el tipo de trabajo por realizar; (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; (f) las horas normales de trabajo; (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; (i) el período de prueba, cuando proceda; (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Debemos mencionar que, si bien es cierto el convenio 189 de la OIT, correspondiente a los trabajadores domésticos es de aplicación directa en el ámbito judicial ecuatoriano, para el común ciudadano no especialista en derecho, estas disposiciones se encuentran alejadas de su espectro de conocimiento, por lo que es deber del estado acercar estos derechos al ciudadano a través de su normativa nacional. Es el aparato legislativo del Ecuador quienes deben aterrizar estas normas, como los convenios, al ordenamiento jurídico local, para que así podamos beneficiarnos de los mismos y estén en conocimiento tanto de los empleados como los empleadores.

En resumen, debemos mencionar que el propósito del Convenio 189 del OIT, es en primer término recuperar el tiempo perdido en cuanto al avance de la normativa en derechos para los trabajadores domésticos. Se pretende otorgar la seguridad jurídica, la libertad de asociación y la regulación de sus actividades, que en presupuestos son las áreas de mayor atraso y vulneración de sus derechos. El convenio también surgió como respuesta a los problemas en la determinación de las horas laboradas por el trabajador doméstico, a la falta de aplicación del derecho de asociación y a la casi nula redacción de contratos escritos, con informes del estado y actividades del trabajador doméstico.

CONCLUSIONES

De lo repasado en el presente trabajo de investigación podemos realizar las siguientes conclusiones.

1. Las relaciones laborales que comprenden los servicios domésticos, no son producto del mercado laboral actual; corresponden a una realidad casi simultánea al apareamiento de sociedades civilizadas; en general las familias en su desenvolvimiento requieren asistencia para cumplir con las necesidades básicas del hogar. Con el pasar de los siglos el mercado laboral y la necesidad de que las cabezas de familias desarrollen sus actividades se ven en la obligación de requerir servidores de asistencia para el hogar, principalmente en cuanto al cuidado, aseo, comida y lavandería. Siendo de tal manera los trabajadores domésticos un pilar fundamental en la estructura social contemporánea.
2. Los derechos de los trabajadores deben corresponder en lo legal al avance constitucional que van desarrollando los Estados. Debemos manifestar que normas como el Convenio 189 de la OIT, que presenta una serie de disposiciones legales para la protección de los trabajadores domésticos, como su definición, horarios de labores, derechos de agremiación y sindicalización, promoción y defensa jurídica, entre otros derechos, están presentes en el derecho regional

precisamente por ser una realidad generalizada, los trabajadores domésticos han sido nulumente visibilizados históricamente, especialmente en países como el Ecuador. Donde la seguridad jurídica y las injustas regulaciones han sido causadas por vacíos legales e inobservancias a nuestras realidades.

3. En el Ecuador las regulaciones implementadas en nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto a los trabajadores domésticos se refiere; en primer término son novísimas, no fue sino hasta la creación de la Constitución, evidentemente neo constitucionalista, del año 2008, que comenzaron a aparecer en la ley como tal, con una aura de reivindicación de beneficios y derechos no visibilizados históricamente, lo cual en teoría es correcto: lo que nos lleva a una segunda cara del mismo tema, sin embargo esto ha llevado a la innecesaria sobre regulación y en ciertos casos como los beneficios en cuanto a la obligación de manutención de los empleados domésticos incapacitados para realizar sus labores corresponden una sobredimensión de realidades que impiden o frenan este mercado a la inversión de nuevos empleadores. Es necesaria una revisión jurídica práctica de las obligaciones y derechos contenidos para los trabajadores y, o empleadores en las relaciones de dependencia para los domésticos en el Ecuador.

RECOMENDACIONES

1. La necesidad de creación de una nuevo Código del Trabajo; es importante para la seguridad jurídica el hecho de tener un ordenamiento jurídico establecido y de clara aplicación. La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 demarco un sistema completamente distinto de todo lo visto en la historia jurídica del Ecuador; esta nueva codificación de normas laborales se crearía a partir de la visión constitucionalista que ha tomado el estado de derechos y justicia ecuatoriano.

2. A partir de la nueva codificación laboral, realizar el estudio práctico y jurídico de las normas referentes al trabajo doméstico, tomar de referencia el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos del año 2011 de la Organización Internacional del trabajo y las disposiciones constitucionales ecuatorianas, para la correcta y armónica integración en nuestro bloque de constitucionalidad y ordenamiento legal.
3. El convenio es simplemente un esquema jurídico que sirve de simple motivación legal para que la autoridad actúe, sin embargo, es necesario la creación de herramientas de hecho que permitan al estado actuar de manera eficaz y eficiente sobre este sector laboral; esto es en primer lugar la creación de una base de datos acerca de la cantidad de trabajadores domésticos en el Ecuador. Al momento de poder identificar la magnitud del grupo para el que debe abarcar para la protección del estado, se concurren demás obras como campañas de información, orientación en la prácticas de derechos, creación de agrupaciones gremiales, entre demás formas de promover lo convenido y dispuesto en la OIT.
4. Establecer mecanismos de promoción y protección para las libertades sindicales y de agremiación de los trabajadores domésticos, en cumplimiento a las normas del Convenio 189 de la OIT. Así como el fomento económico a esta actividad laboral en correspondencia a las realidades económicas, jurídicas y sociales de nuestro país Ecuador.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Quito, Ecuador: Registro Oficial.

Cabanellas, G. (2013). *Diccionario Elemental Jurídico*. Buenos Aires: Ed. SRL.

CARE Ecuador. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*. Quito: Ed. Publiasesores.

Congreso Nacional. (2019). *Código de Trabajo*. Quito: Ed. CEP.

Goldstein, M. (2013). *Consultor Magno: diccionario jurídico*. Montevideo: Ed. Cadiex.

Hernáinz, M. (1958). *Antecedentes Históricos y Legales del Servicio Doméstico*. Madrid: Marvá.

Lóyzaga, O. C. (Mayo/Agosto de 2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. *Revista Alegatos*.(87), 351 - 382.

Martinez, M. M. (2004). El Trabajo Social y los Servicios Sociales. *Cuaderno de Trabajo Social*, 131-132. Obtenido de <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10800247-8.pdf>

Moncayo, K. (2014). *Análisis Histórico Jurídico de las Condiciones Laborales del Trabajador Doméstico Ecuatoriano*. Quito : Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Organizacion Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los trabajadores Domésticos.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para Trabajadoras y Empleadoras de Servicio Doméstico*. Santiago: OIT.

Real Academia de la Lengua Española. (2019). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el 2019 de 07 de 17, de <http://www.rae.es>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Quirola Polo, Ricardo Alfonso**, con **C.C: # 0104836655** autor del trabajo de titulación: **Propuesta para una justa regulación para los trabajadores domésticos**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28 de agosto del 2019.**

f. _____

Nombre: Quirola Polo, Ricardo Alfonso

C.C: 0104836655

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Propuesta para una justa regulación para los trabajadores domésticos.		
AUTOR(ES)	Ricardo Alfonso Quirola Polo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Ricky Jack Benavides Verdesoto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2019	No. DE PÁGINAS:	36
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral. Derecho integración. Derecho Constitucional.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Trabajadoras Domésticas - Código de Trabajo - Constitución del Ecuador - Trabajo Remunerado del Hogar – Derechos laborales.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La situación de los trabajadores remunerados en el hogar, o además conocido como trabajadores domésticos, no se trata de una figura novísima en el derecho en general. Si ha tenido una construcción reciente acelerada. Principalmente adecuados referidos acontecimientos a la equiparación de derechos en cuanto a los trabajadores de otros mercados un poco más visibilizados. El trabajo doméstico, desde una perspectiva histórica ha sido fruto de una discriminación jurídica, social y económica; información recogida de un sin número de fuentes científicas y literarias.</p> <p>El presente trabajo académico pretenderá hacer un recorrido histórico, ocupando ejes trasversales de la materia. La normativa que sobre el trabajo remunerado del hogar, su influencia sobre distintas ramas jurídicas, y como a partir de un estado constitucional de derechos y justicia como es el Ecuador, ha equiparado no solo en la teoría sino en la práctica, el ejercicio de derechos por este sector económico, social y jurídico, como lo es el Trabajo Doméstico.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono: 0993240430	E-mail: ricardoquirola@hotmail.com
CONTACTO INSTITUCIÓN (COORDINADOR PROCESO UTE)::	CON LA INSTITUCIÓN DEL	Nombre: Luis Eduardo Franco Mendoza	
		Teléfono: 0994748073	
		E-mail: luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			