



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA – MENCIÓN
FINANZAS**

TRABAJO DE GRADO

**TEMA “IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN
EL SECTOR DOMÉSTICO, AÑO 2012 EN EL CANTÓN
OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA”.**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA
EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS**

Autora: Paspuezán Erazo Johanna Elizabeth

Tutor: Econ. Manuel Corrales

Ibarra, Enero 2014

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se fundamenta en un estudio efectuado a las empleadas domésticas del cantón Otavalo, donde se puede establecer el desconocimiento que tienen acerca de la vigencia de la nueva reforma laboral, misma que indica: la afiliación al IESS, remuneración, jornada y descansos que les corresponden. Con las campañas y capacitaciones que realiza el gobierno en la actualidad en relación a los derechos que tienen legalmente, el sector se siente más protegido en otras ciudades, pero en el cantón no cuentan con ningún organismo que les brinden respaldo específicamente a su sector.

Es por ésta razón que se busca concienciar tanto a trabajadoras como empleadoras/es, sobre la importancia de establecer las relaciones laborales cumpliendo con los derechos y obligaciones que establece la ley. El trabajo de investigación se encuentra dividido en seis capítulos: primero contiene el diagnóstico situacional con los lineamientos investigativos, identificando la población y el resultado de las encuestas y entrevistas dando lugar a determinar el verdadero problema del sector doméstico; el segundo el desarrollo del marco teórico enfocando en los cambios que han ido teniendo las reformas laborales hasta la actualidad y un análisis de la importancia del servicio doméstico como también del seguro social; en el tercer capítulo se desarrolla la metodología realizada en la investigación en el año 2013, en el cuarto capítulo se establece el análisis y discusión de resultados, el capítulo cinco presenta una propuesta como alternativa de solución al problema, en base a un programa de capacitación para las trabajadoras de servicio doméstico y la creación de una asociación, con el fin de contribuir a erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad social en el cantón Otavalo; en el capítulo seis se determina los impactos sociales, económicos y educativos que define la propuesta. Finalmente se cuenta con conclusiones y recomendaciones que posibilitará desarrollar y ejecutar el presente proyecto de investigación.

Executive Summary

This present research work is based on an effective study of the domestic employees in the Otavalo cantón, where there is an established ignorance surrounding the validity of the recent labor reform, also indicated by: the affiliation with the IESS, remuneration, workday, and the corresponding breaks. Due to the campaigns and trainings currently put on by the government that relate to legal rights, the sector feels more protected in other cities, but in the cantón there is not any organization to effectively provide support to the sector.

For this reason, there is a search to bring awareness to the workers as well as the employers, about the importance of establishing labor relations incorporate the rights and obligations that establish the law. The work of this investigation is divided into six chapters: first is a situational diagnosis of the research guidelines; the second is the development of the theoretical framework focusing on the changes that have occurred in the labor reform leading up to present day and an analysis of the importance of the domestic services and also the social security; the third chapter details the development of the methodology used in this investigation in 2013; in the fourth chapter the analysis is presented and the discussion of results, the fifth chapter presents a proposal for an alternative solution to the problem, based on a training program for workers in domestic services and the creation of an association, in order to contribute to the eradication of labor exploitation and implement mechanisms of social security in the cantón Otavalo; in the sixth chapter the social, economic, and educational impacts that define the proposal are determined. Finally, the conclusions and recommendations that might be developed and the implementation of this research project are presented.

AUTORÍA

Yo, JOHANNA ELIZABETH PASPUEZÁN ERAZO, declare bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría: “IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL SECTOR DOMÉSTICO, AÑO 2012 EN EL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA”, que no ha sido previamente presentado para ningún grado, ni calificación profesional; y, se han receptado las diferentes fuentes y referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

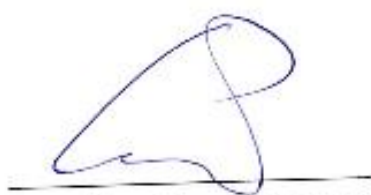


Srta. Johanna Paspuezán
C.C. 103706239

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado presentado por la señorita JOHANNA ELIZABETH PASPUEZÁN ERAZO, para optar por el Título de INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS, cuyo tema es: "IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL SECTOR DOMÉSTICO, AÑO 2012 EN EL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA". Considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra a los 24 días del mes de Enero del 2014



Econ.Msc. Manuel Corrales

C.I. 1000811925



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A
FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Johanna Elizabeth Paspuezán Erazo, con cédula de ciudadanía No.1003706239, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte, los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4,5 y 6, en calidad de autora del trabajo de grado denominado “IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL SECTOR DOMESTICO, AÑO 2012 EN EL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA”, que ha sido desarrollado para optar por el título de INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscrito este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Johanna Paspuezán Erazo

C.C. 1003706239



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACION DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determino la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad. Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
Cedula de identidad	100370623 – 9
Apellidos y nombres:	Paspuezán Erazo Johanna Elizabeth
Dirección:	OTAVALO Bolivar 11-08 y 10 de Agosto
E - mail:	joely90@hotmail.com
Teléfono:	2927-717 0985745824

DATOS DE LA OBRA	
Titulo	“Impacto de las Reformas laborales en el sector doméstico, año 2012 en el cantón Otavalo, provincia de Imbabura.
Autor	Paspuezán Erazo Johanna Elizabeth
Fecha:	24/01/2014
solo para trabajos de grado	
Titulo por el que opta:	Ingeniería en Economía Mención Finanzas
Asesor/Director	Econ.Msc. Manuel Corrales

2. AUTORIZACION DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, PASPUEZÁN ERAZO JOHANNA ELIZABETH, con cédula de identidad No.1003706239, en calidad de autora de los derechos patrimoniales del trabajo de grado descrito anteriormente, hago la entrega del ejemplar en forma digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio digital institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material como apoyo a la educación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Art. 144

Participar en este proyecto para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

3. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar los derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es la titular los derechos patrimoniales, por lo asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 24 días del mes de Enero del 2014

LA AUTORA:



Nombre: Paspuezán Johanna

C.C.:100370623 – 9

ACEPTACIÓN:



Nombre: Lic. Betty Chávez

Cargo: JEFE DE BIBLIOTECA

Facultado por resolución del Consejo Universitario.

DEDICATORIA

Al culminar este periodo de formación profesional quiero agradecer a Dios y a mi abuelita que hoy está en el cielo por haberme guiado en este caminar estudiantil, quienes han sido y serán mi guía y fortaleza para poder hacer realidad mis sueños y mis metas.

El presente trabajo dedico de manera muy especial a mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional en mis estudios, también lo dedico a mi hija y a mi esposo quienes con paciencia y sacrificio han estado constantemente apoyándome en la realización de este trabajo de investigación.

Y a todas las personas amigas que siempre han estado pendientes de mis estudios universitarios de manera sincera y de corazón.

JOHANNA ELIZABETH PASPUEZÁN E.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica del Norte por permitirnos a todos mis compañeros realizar nuestros estudios profesionales, a través de la modalidad Presencial.

Al Licenciado Iván Andrade Jefe Agencia del IEES del cantón Otavalo por su gentil colaboración al proporcionar toda la información necesaria para desarrollar el presente trabajo de investigación.

De manera especial, mi sincero agradecimiento al Econ.Msc. Manuel Corrales, por haberme guiado y orientado acertadamente en la elaboración de este trabajo.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra manera formaron parte de esta investigación a través de sus conocimientos, consejos y su valioso tiempo.

¡Muchas gracias a todos!

PRESENTACIÓN

El siguiente trabajo de investigación sobre el Impacto de las reformas laborales en el cantón Otavalo, consta de seis capítulos, que se encuentran estructurados de la siguiente manera:

Capítulo I. “Diagnóstico Situacional”. Este capítulo proporciona la información necesaria para poder ampliar la investigación, como sus antecedentes, prospectiva a futuro, los objetivos de la investigación y justificación.

Capítulo I. “Marco Teórico”. Contiene fundamentos teóricos basados en libros, páginas web que aportaron a la investigación, tomando en cuenta un tratamiento de la información lógica de los contenidos.

Capítulo III. “Metodología”.- Se establece los tipos, métodos, instrumentos y técnicas de investigación que han sido utilizados durante toda la investigación.

Capítulo IV. “Análisis, Interpretación, Discusión de Resultados”. Este capítulo muestra los resultados de la investigación, en donde se describen las variables de estudio y se hace contrastación con las preguntas directrices.

Capítulo V. “Propuesta de investigación”. Es el capítulo central de la presente investigación, es la sección en la que se explica cómo llevar a cabo toda la investigación realizada, con la implementación de una asociación de empleadas domésticas, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de cada una de ellas en el ámbito laboral, mediante la implementación de capacitaciones que les permita ampliar sus conocimientos en cuanto a lo que verdaderamente es su trabajo.

Capítulo VI. “Impactos de la Investigación”. Se analiza los principales impactos que podrá ocasionar con la aplicación de este proyecto como son: social, económico, educativo y ambiental.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Resumen ejecutivo	ii
Excusitive summary	iii
Autoría	iv
Certificación del director de tesis	v
Cesión de derechos de autor del trabajo de grado	vi
Dedicatoria	ix
Agradecimiento	x
Presentación	xi
Índice general	xiii
Índice de cuadros	xvii
Índice de gráfico	xix

CAPÍTULO I	1
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	1
Antecedentes	1
Población	2
Población dedicada al servicio doméstico	3
Población dedicada al servicio doméstico según el iess	4
Justificación	6
Objetivos	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Variables diagnósticas	8
Indicadores	9
Matriz de relación diagnóstica	10
Preguntas de investigación	11
Identificación de la población	11
Cálculo de la muestra	11
Técnicas de investigación	12
Instrumentos	13

Análisis e interpretación de resultados	13
Análisis tabulación de encuestas dirigidas a las empleadas domésticas	14
Análisis, tabulación e interpretación de encuestas dirigidas a los empleadores	30
Informe de la entrevista realizada al jefe de la agencia del IESS de Otavalo.	38
Problema diagnosticado	42
CAPÍTULO II	45
MARCO TEÓRICO	45
REFORMAS LABORALES	45
Derecho laboral en el Ecuador	45
Código Orgánico de Trabajo ecuatoriano	47
Conceptualización de reforma laboral	49
Importancia de las reformas laborales	50
Referencias de las reformas laborales en Ecuador	51
Reformas del Código de Trabajo en el 2013	52
SERVICIO DOMÉSTICO	58
Conceptualización	58
Reseña histórica del servicio doméstico en ecuador	60
Realidades de las trabajadoras domésticas en el ecuador	63
Resumen de los derechos de trabajadora doméstica	69
LA SEGURIDAD SOCIAL	70
Seguridad social en el Ecuador (IESS)	70
Función del IESS	73
Afilación al Seguro Social según el tipo de contratación	73
ASOCIACIONES DE EMPLEADAS	75
Asociación de empleadas domésticas en ecuador	76
Requisitos para formar asociaciones en Ecuador	76

CAPÍTULO III	79
METODOLOGÍA	79
Tipos de investigación	79
Instrumentos y técnicas de investigación	80
CAPÍTULO IV	83
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
Discusión de resultados de investigación	83
Contrastación de resultados de investigación.	83
Objetivo general.	83
Objetivos específicos	83
CAPÍTULO V	91
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	91
Fortalecimiento de los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas, del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.	91
Antecedentes de la propuesta	92
Objetivos de la propuesta	93
Plan operativo de la propuesta	93
Desarrollo del plan operativo	96
Creación de la asociación de empleadas domésticas de Otavalo “mujeres trabajadoras”	96
Requisitos para la aprobación de personalidad jurídica	96
Modelo de estatuto para la asociación de empleadas domésticas de Otavalo “mujeres trabajadoras”	99
Capacitación a las trabajadoras domésticas, de Otavalo acerca de sus derechos y obligaciones para brindar un servicio de calidad.	113
Justificación de la capacitación	114
Beneficiarios	115

Temas de los taller de capacitación	116
Estrategias	117
Matriz de estrategias de capacitación	117
Descripción de los talleres de capacitación en las funciones del trabajo doméstico	118
Presupuesto de capacitación	119
CAPÍTULO VI	121
ANÁLISIS DE IMPACTOS	121
Tipo de impactos	121
Impacto económico	122
Impacto social	123
Impacto educativo	124
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	127
BIBLIOGRAFÍA	131
ANEXOS	134

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Población urbana y rural de Otavalo	2
Cuadro N° 2: Población ocupada de 10 años y más por afiliación a la seguridad social	3
Cuadro N° 3: Personas Afiliadas en el Servicio Doméstico en el Cantón Otavalo	4
Cuadro N°4. Matriz relación diagnóstica	10
Cuadro N° 5. Edad	14
Cuadro N° 6. Tiempo de Trabajo	15
Cuadro N° 7. Ingreso mensual	16
Cuadro N°8. Jornada de Trabajo	17
Cuadro N° 9. Modalidad de Trabajo	18
Cuadro N° 10. Afiliación al IESS	19
Cuadro N° 11. Beneficios sociales	20
Cuadro N° 12. Horas de trabajo	21
Cuadro N° 13. Derechos Código de Trabajo	22
Cuadro N° 14. Gestión del Gobierno	23
Cuadro N° 15. Nivel de vida	24
Cuadro N° 16. Aspectos de mejora	25
Cuadro N° 17. Capacitación	26
Cuadro N° 18. Capacitaciones Gratuitas	27
Cuadro N° 19. Áreas de capacitación	28
Cuadro N° 20. Causa de no afiliación	29
Cuadro N° 21. Conocimiento de la ley	30
Cuadro N° 22. Penalización por faltar a la ley	31
Cuadro N° 23. Inspección	32
Cuadro N° 24. Sueldo	33
Cuadro N° 25. Empleadas afiliadas	34
Cuadro N° 26. Horas de trabajo	35
Cuadro N° 27. Satisfacción por trabajo	36

Cuadro N° 28. Causa de no afiliación	37
Cuadro N° 29: Evolución del Salario Básico Unificado en el Ecuador	86
Cuadro N° 30: Plan Operativo	94
Cuadro N° 31: Matriz de estrategias de capacitación	117
Cuadro N.32: Descripción de los talleres	118
Cuadro N.33: Presupuesto de la capacitación	119
Cuadro N° 34: Nivel de impacto	121
Cuadro N° 35: Impacto económico	122
Cuadro N° 36: Impacto social	123
Cuadro N° 37: Impacto educativo	124

ÍNDECE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Mapa del Cantón Otavalo	1
Gráfico N° 2. Datos informativos – edad	14
Gráfico N° 3. Tiempo de Trabajo	15
Gráfico N° 4. Ingreso mensual	16
Gráfico N° 5. Jornada de Trabajo	17
Gráfico N° 6. Modalidad de Trabajo	18
Gráfico N° 7. Afiliación al IESS	19
Gráfico N° 8. Beneficios sociales	20
Gráfico N° 9. Horas de trabajo	21
Gráfico N° 10. Derechos Código de Trabajo	22
Gráfico N° 11. Gestión del Gobierno	23
Gráfico N° 12. Nivel de vida	24
Gráfico N° 13. Aspectos de mejora	25
Gráfico N° 14. Capacitación	26
Gráfico N° 15. Capacitaciones Gratuitas	27
Gráfico N° 16. Áreas de capacitación	28
Gráfico N° 17. Causa de no afiliación	29
Gráfico N° 18. Conocimiento de la ley	30
Gráfico N° 19. Penalización por faltar a la ley	31
Gráfico N° 20. Inspección	32
Gráfico N° 21. Sueldo	33
Gráfico N° 22. Empleadas afiliadas	34
Gráfico N° 23. Horas de trabajo	35
Gráfico N° 24. Satisfacción por trabajo	36
Gráfico N° 25. Causa de no afiliación	37
Gráfico N° 26. Empleadas domésticas afiliadas	84
Gráfico N° 27. Sueldo– afiliación empleadas domésticas Otavalo	86
Gráfico N° 28. Conocimiento de la ley vigente	88
Gráfico N° 29. Esquema de la propuesta	91
Gráfico N° 30. Capacitación	114

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

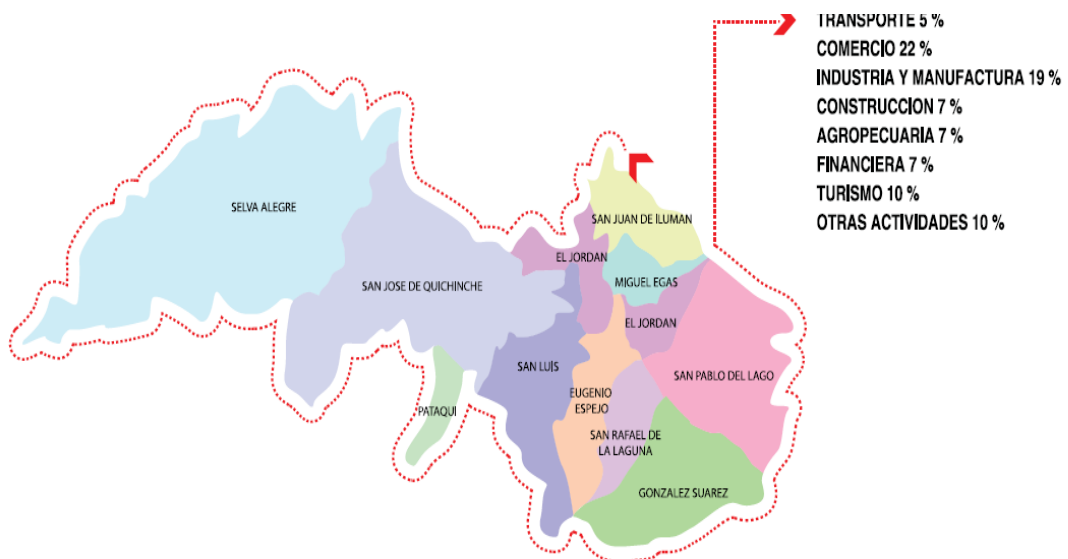
1.1 Antecedentes

El cantón Otavalo ubicado a 100 Km². y a dos horas al norte de Quito, pertenece a la provincia de Imbabura, el cual está integrado por once parroquias: dos urbanas y nueve rurales.

Las parroquias rurales son: Eugenio Espejo, San Pablo del Lago, González Suárez, San Rafael, San Juan de Ilumán, Dr. Miguel Egas Cabezas, San José de Quichinche, San Pedro de Pataquí y Selva Alegre.

De las nueve parroquias la que menos extensión de territorio posee es San José de Pataquí, con una población de 269 habitantes según el censo 2010; seguida de la parroquia Dr. Miguel Egas Cabezas, con 4883 habitantes, siendo la más cercana a la capital cantonal. (Municipio de Otavalo, 2012)

Gráfico N° 2. Mapa del Cantón Otavalo



Fuente. (Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Otavalo, 2009- 2014)

1.1.1 Población

Cuadro N° 1

Población urbana y rural de Otavalo

CENSO 2010				CENSO 2010			
Urbano				Rural			
Parroquias	Total			Parroquias	Total		
	Hombre	Mujer	Urbano		Hombre	Mujer	Rural
Otavalo	18821	20533	39354	Otavalo	6453	6946	13399
Dr. Miguel Egas Cabezas				Dr. Miguel Egas Cabezas	2344	2539	4883
Eugenio Espejo				Eugenio Espejo	3499	3858	7357
González Suárez				González Suárez	2753	2877	5630
Pataquí				Pataquí	128	141	269
San José de Quichinche				San José de Quichinche	4142	4334	8476
San Juan de Ilumán				San Juan de Ilumán	4186	4398	8584
San Pablo				San Pablo	4701	5200	9901
San Rafael				San Rafael	2561	2860	5421
Selva Alegre				Selva Alegre	858	742	1600
TOTAL	18821	20533	39354	TOTAL	31625	33895	65520

Fuente: (Plan Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Otavalo, 2009-2014)

Elaborado por: Paspuezán, J. 2013

Para el censo 2010 se incrementó a 104.874 habitantes, de los cuales el 48.10% son hombres y el 51.9% son mujeres, cabe señalar que este incremento no solo se da en el cantón sino a nivel de país donde se observar mayor número de mujeres que de hombres. En el período intercensal del 2001 al 2010 hubo un aumento de población del 16.28%.

1.1.2 Población dedicada al servicio doméstico

Cuadro N° 2

Población ocupada de 10 años y más por afiliación a la seguridad social

Provincia	Codigo de canton	Categoria de Ocupación	Aporte o afiliación a la Seguridad Social									
			Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
Imbabura	Ibarra											
		Empleado/a	7	4	483	35	73	23	2,366	6	2,997	
		Total	7	4	483	35	73	23	2,366	6	2,997	
	Antonio Ante		Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
		Empleado/a	1	-	54	12	22	5	437	-	531	
		Total	1	-	54	12	22	5	437	-	531	
	Cotacachi		Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
		Empleado/a	3	-	65	7	20	3	431	10	539	
		Total	3	-	65	7	20	3	431	10	539	
	Otavalo		Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
		Empleado/a	1	2	160	12	22	3	1,028	3	1,231	
		Total	1	2	160	12	22	3	1,028	3	1,231	
	Pimampiro		Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
		Empleado/a	-	-	5	3	14	-	101	-	123	
		Total	-	-	5	3	14	-	101	-	123	
	San Miguel de		Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
		Empleado/a	-	-	33	1	16	1	124	1	176	
		Total	-	-	33	1	16	1	124	1	176	
	Total		Seguro ISSFA	Seguro ISSPOL	IESS Seguro general	IESS Seguro voluntario	IESS Seguro campesino	Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	No aporta	Se ignora	Total	
		Empleado/a	12	6	800	70	167	35	4,487	20	5,597	
		Total	12	6	800	70	167	35	4,487	20	5,597	

FUENTE: CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA CPV - 2010.
 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC).

Según el cuadro presentado por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, se determina que en el canto Otavalo existen 1.231 empleadas domésticas de las cuales 200 son aseguradas, 160 con el seguro general y 40 con otro tipo de seguros como el campesino, voluntario y privado. Tres personas se desconocen si tienen o no tienen seguro y 1.028 empleadas trabajan sin afiliación al seguro social, aspecto preocupante porque se determinaría que 1.028 patronos de las empleadas domesticas no estarían cumpliendo con la ley que determina el estado.

1.1.3 Población dedicada al servicio doméstico según el IESS

Cuadro N° 3

Personas Afiliadas en el Servicio Doméstico en el Cantón Otavalo

AÑO	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
ENERO	182	198	193	183
FEBRERO	177	197	199	173
MARZO	181	196	191	166
ABRIL	179	191	194	
MAYO	187	204	194	
JUNIO	202	210	191	
JULIO	203	209	186	
AGOSTO	204	209	182	
SEPTIEMBRE	202	213	183	
OCTUBRE	207	207	180	
NOVIEMBRE	207	205	187	
DICIEMBRE	202	203	187	
Promedio	194	204	189	174

Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)
 Elaborado por: Paspuezán, J. 2013

Actualmente los datos proporcionados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (2013), muestran el decrecimiento de afiliación a las empleadas domésticas, en el año 2010 existió un promedio de 194

afiliadas, en el año 2011 es de 303, en el año 2012 es de 189 personas y el 2013 existen 174 domesticas filiadas.

Año 2010 con 194 empleadas domésticas afiliadas dato que coincide con los del INEC en el cuadro anterior; en el año 2011 se incrementa en un 4,9% es decir a 204 afiliadas, pero en el año 2012 donde se dio vigencia a la nueva reforma a favor de éste sector, se puede notar el decrecimiento de afiliación, por lo que se determina que éste año fue uno de los más preocupantes para este sector laboral, en vista de que muchas de las empleadas domésticas fueron despedidas o en otros casos se dio un cambio a sus contratos; es decir si una gran cantidad trabajaba a tiempo completo hoy lo está haciendo a tiempo parcial, terminando el año 2012 con 189 empleadas domésticas afiliadas. Cabe resaltar que en los tres primeros meses del año 2013 la afiliación a las empleadas domesticas también tuvo un decrecimiento ya que para el mes de marzo existen sólo 166 afiliadas.

Entonces, de acuerdo a las estadísticas del INEC y del Seguro Social Ecuatoriano existe una coherencia en los datos, ya que el INEC establece que en el año 2010 existe 1.231 empleadas domésticas, de las cuales existe un promedio de 194 son afiliadas al IESS (Ver Anexo); y de acuerdo a los datos del IESS para el año 2010 existieron 194 empleadas domesticas afiliadas, lo que representa que en el 2010 de las 1.231 empleadas apenas el 15,8% han sido aseguradas.

Este es un grave problema que tiene el Ecuador ya que de todas las empleados domesticas un mínimo porcentaje son aseguradas; por lo que se establece que existe un incumpliendo de ley y de las normas vigentes, así como una explotación laboral en sector.

En el Código de Trabajo existen artículos de ley que determinan los deberes y derechos de todos los empleados incluyendo las empleadas

domésticas y para ello el Art.264 que dice: “El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de 1 año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el juez de trabajo .Ni aun en esta forma podrá durar más de tres años.” (Asamblea Nacional, 2012)

1.2 JUSTIFICACIÓN

El propósito de esta investigación va más allá de conocer la nueva reforma laboral y difundirla en el cantón Otavalo, es estar al tanto del espacio laboral de las empleadas domesticas, saber si sus patronos las afilian o no, determinar el clima laboral, su capacitación entre otros.

Además es importante tomar en cuenta que este espacio de trabajo es un aporte al desarrollo económico del cantón y de cada una de las familias, con la intención de que las mujeres en su mayoría indígenas campesinas no se vean en la necesidad de abandonar sus hogares para mejorar sus condiciones de vida.

La investigación tiene la perspectiva de dar a conocer con profundidad y de manera más perceptible las realidades de este sector laboral, y lo manifestado en la Constitución del Ecuador en cuanto al Código de Trabajo y demás reformas laborales que se orientan directamente al trabajo doméstico en el país.

Los beneficiarios directos son las empleadas domésticas, ya que las mismas fueron el objeto de estudio y para ellas se elaborarán las pertinentes conclusiones y recomendaciones que posibiliten a los involucrados tomar una decisión respecto a los planteamientos señalados. Mientras que los beneficiarios indirectos, son todos aquellos empleadores que tengan bajo su relación de dependencia a este sector laboral. Con la información que se presenta se puede lograr que el cantón, bajo la perspectiva de impulsador sea reconocido por la gestión humanista, con todas aquellas mujeres que tienen que vivir en pésimas condiciones para

poder ser un sustento en cada uno de sus hogares, mismas que no poseen un apoyo que les permita desenvolverse de una mejor manera en su propio pueblo o comunidades aledañas al cantón Otavalo

La investigación es de mucho interés debido a que los resultados que se obtienen, son una base para generar nuevas oportunidades laborales al sector doméstico, sobre todo para hacer conciencia de responsabilidad social y actuar de manera inmediata y en conjunto a favor de los actores directos e indirectos involucrados en el estudio.

Por otra parte el apoyo de las autoridades pertinentes a los ministerios del ramo situados en la provincia de Imbabura como sedes o agencias, es decisivo, porque proporciona datos y demás información relacionada con la investigación, además el aporte de diversos profesionales consultados impulsarán este estudio, con el libre acceso a la información bibliográfica y documental lo que facilitara en gran medida el desarrollo de este proyecto. Cabe señalar que no existe algún estudio de tesis que permita determinar las variables que afectan al progreso de cada una de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico en el cantón Otavalo, es por ello que la finalidad de esta investigación está enfocada en presentar una propuesta estratégica para la creación de una asociación de empleadas domésticas denominada “Mujeres Trabajadoras”.

Conjuntamente con la Municipalidad de Otavalo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, se realizará la depuración de datos con el propósito de iniciar con la difusión de la campaña empleo doméstico digno, el cual consta en brindar capacitación a todas aquellas mujeres que se encuentren afiliadas al IESS.

El único propósito es el de brindar mejor servicio en cada lugar de trabajo, con la intención de incrementar el número de empleadas domésticas que

aún no se encuentran bajo ésta base legal y poder sacar a la luz mujeres trabajadoras talentosas y reconocidas por su eficiencia y productividad ante la sociedad, siendo de un verdadero cambio de época y de transformación del modelo de desarrollo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la situación actual de las empleadas domésticas en el cantón Otavalo, en relación a las reformas laborales vigentes en el Ecuador.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la cantidad de empleadas domésticas que se encuentran afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Otavalo.
- Analizar la aplicación de la normativa legal existente sobre aspectos relacionados con los derechos y beneficios de las trabajadoras domésticas.
- Investigar el nivel de conocimiento que tiene cada una de las empleadas domésticas en cuanto a los beneficios que les otorga el estado.

1.4 Variables Diagnósticas

Empleadas Domésticas Afiliadas

Aplicación de la Ley Vigente

Conocimiento de Derechos de las empleadas domésticas

1.5 Indicadores

VARIABLE: Empleadas domésticas afiliadas

Cantidad de empleadas domésticas aseguradas.

Porcentaje de ocupación en el sector doméstico.

VARIABLE: Aplicación de ley vigente

Reforma a ley de seguridad social a favor de las empleadas domésticas

Nivel de cumplimiento de la ley

Beneficiarios Directos

Beneficiarios Indirectos

VARIABLE: Conocimiento de derechos de las empleadas domésticas

Socialización de la ley

Estabilidad laboral

Nivel de satisfacción laboral

Asistencia permanente a las empleadas

Servicio de calidad

1.6 Matriz de Relación Diagnóstica

Cuadro N°4. Matriz relación diagnóstica

OBJETIVOS DIAGNOTICADOS	VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICAS	INFORMACIÓN
Determinar la cantidad de empleadas domésticas que se encuentran afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Otavalo.	Empleadas domésticas afiliadas	Cantidad de empleadas domésticas aseguradas. Porcentaje de ocupación en el sector doméstico.	Encuesta Entrevista Observación Indirecta	Empleadas domésticas Instituto Ecuatoriano de Seguridad social
Analizar la aplicación de la normativa legal existente sobre aspectos relacionados con los derechos y beneficios de las trabajadoras domésticas.	Aplicación a la Ley Vigente	Reforma a ley de seguridad social a favor de las empleadas domésticas. Nivel de cumplimiento de la ley Beneficiarios Directos Beneficiarios Indirectos	Encuesta	Empleadas domésticas Código de Trabajo.
Investigar el nivel de conocimiento que tiene cada una de las empleadas domésticas en cuanto a los beneficios que les otorga el estado.	Conocimiento de Derechos de las empleadas domésticas	Capacitación a las empleadas domésticas sobre la Reforma a ley de Seguridad Social Nivel de cumplimiento de la ley Beneficiarios Directos Beneficiarios Indirectos.	Encuesta Observación Directa	Empleadas domésticas

1.7 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la situación actual de las empleadas domésticas en el cantón Otavalo, en relación a las actuales reformas laborales y su conocimiento de la normativa legal vigentes?
2. ¿Qué cantidad de empleadas domésticas se encuentran afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Otavalo?
3. ¿Cuáles son las causas y consecuencias del incumplimiento a la ley vigente al no afiliar a las empleadas domésticas?
4. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tiene cada una de las empleadas domésticas en cuanto a los beneficios que les otorga el estado?

1.8 Identificación de la Población

Para realizar la presente investigación se toma en cuenta dos elementos importantes: las empleadas domésticas del cantón Otavalo que de acuerdo al INEC son 1231. Y los jefes o jefas de hogar que cuentan con empleadas domésticas en el cantón Otavalo que vienen a ser la misma cantidad 1231.

1.8.1 Cálculo de la Muestra

El cálculo de la muestra al ser el mismo número de empleados y empleadores se aplica la fórmula para los dos casos.

Para la determinación del tamaño de la muestra se ha tomado en cuenta un nivel de confianza del 95% y además con un error del 0,05%. Universo población 1231.

Fórmula:

$$n = \frac{N * d^2 * Z^2}{(N - 1)E^2 + d^2 Z^2}$$

Donde:

Z^2 = Nivel de Confiabilidad

N = Universo o Población

δ^2 = Varianza Poblacional

n = Tamaño de la muestra

E = limite aceptable de erros de la muestra

Datos:

N	1231	
desviación c	0.25	potencia
Z²	1.96	3.8416
Error	0.05	0.0025

Resolviendo:

$$n = \frac{1231 * 0.5^2 * 1.96^2}{(1231 - 1)0.5^2 + 0.5^2 * 1.96^2}; n = 293$$

De acuerdo a la formula muestral aplicada las empleadas a tomarse en cuenta para la investigación son $292.9 = 293$

1.8.2 Técnicas de Investigación

Encuesta: La encuesta se aplicará a 293 empleadas domésticas del cantón Otavalo y a 293 empleadores en la misma ciudad. Como instrumento para la encuesta se utilizará el cuestionario.

Entrevista: La entrevista está enfocada directamente al Jefe de Agencia del IESS de Otavalo, y para su registro se lo hará en una entrevista estructurada con un cuestionario.

Observación Directa: La información obtenida por medio de la visita fue de gran ayuda para sustentar las preguntas que se hicieron en las encuestas y la entrevista.

En la observación directa se pudo detectar que la mayoría de domésticas no poseían uniforme y viven en condiciones no muy favorables, además pocas cuentas con los materiales necesarios y herramientas de trabajo.

1.8.3 Instrumentos

- Cuestionario para la encuesta y para la entrevista, necesarios para establecer una relación entre el encuestado y el encuestador.

1.8.4 Evaluación de Información

Para la evaluación de la información se aplicó los distintos instrumentos de investigación, los cuales fueron la fuente más importante para la recolección de datos, de tal manera que para efectos de análisis posteriores permitieron determinar los impactos y la realidad de las reformas laborales en el sector doméstico.

1.9 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

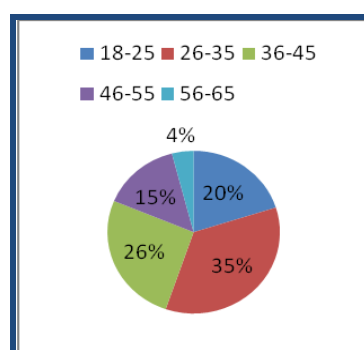
1.9.1. Análisis de las encuestas aplicadas a las empleadas domésticas

a) Datos informativos

Cuadro 5. Edad

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18-25	59	20%
26-35	103	35%
36-45	76	26%
46-55	43	15%
56-65	12	4%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 2. Datos informativos – edad



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

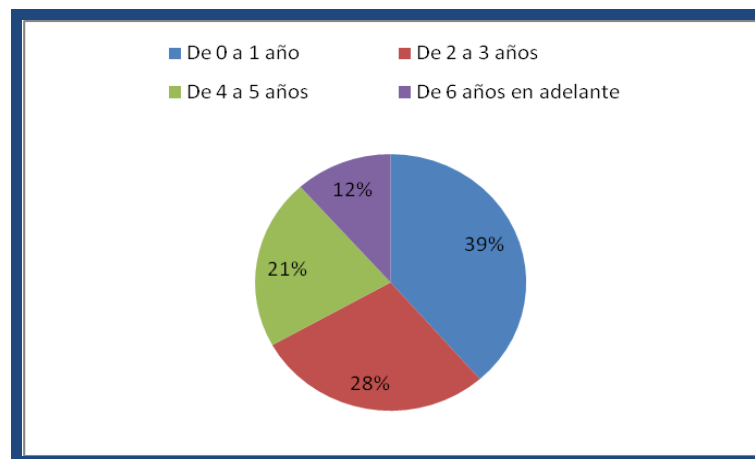
De los datos obtenidos se puede ver que el mayor porcentaje de personas que se dedican al servicio doméstico se encuentra dentro de la población económicamente activa lo que permite determinar de una manera más amplia la situación laboral de este sector, en vista de son personas que no solo tienen uno o dos años de trabajo, sino más bien son varios, que les permite diferenciar los pro y contra de la nueva ley a favor de la empleada doméstica. Mientras que el mínimo porcentaje que se presenta son personas que por no tener donde recurrir por la edad o por el miedo de no conseguir trabajo siguen en los mismos hogares.

1. ¿Hace qué tiempo trabaja como empleada doméstica?

Cuadro N° 6. Tiempo de Trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 0 a 1 año	113	39%
De 2 a 3 años	83	28%
De 4 a 5 años	63	22%
De 6 años en adelante	34	12%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 3. Tiempo de Trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

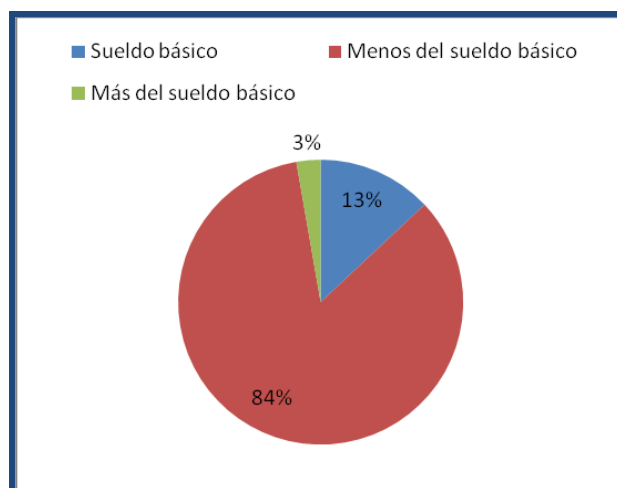
Más de la tercera parte de las empleadas encuestadas expresan que se encuentra trabajando un año y otras hasta meses, menos de una tercera parte trabaja de dos a tres años, pocas trabajan de 4 a 5 años, y poquísimas personas lo hacen más de 6 años. Cabe señalar que esta situación es preocupante en vista muchas de estas personas solo tienen un año o menos de trabajo, lo que quiere decir que no existe estabilidad laboral para ellas.

2. ¿Cuánto es el ingreso económico mensual que obtiene por ser empleada doméstica?

Cuadro N° 7. Ingreso mensual

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sueldo básico	38	13%
Menos del sueldo básico	247	84%
Más del sueldo básico	8	3%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 4. Ingreso mensual



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

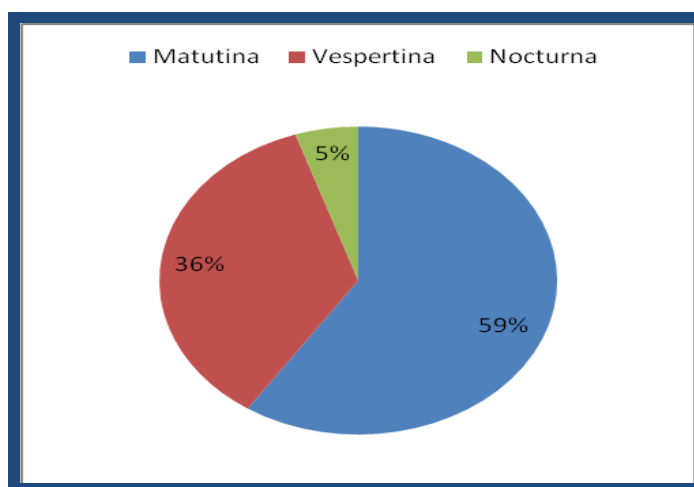
Un gran porcentaje de empleadas domésticas perciben menos del sueldo básico que el estado establece por ley, pocas reciben el salario básico de 318,00 y poquísimas empleadas tienen más del sueldo básico considerando las horas extras. De acuerdo a los resultados vemos que la empleadas domésticas en su gran mayoría reciben menos del salario básico porque trabajan menos de las 8 horas de trabajo, y posiblemente en algunos casos porque los empleadores no cumplen con las remuneraciones estipuladas en el Código de Trabajo para este sector laboral.

3. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

Cuadro N°8. Jornada de Trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Matutina	174	59%
Vespertina	104	35%
Nocturna	15	5%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 5. Jornada de Trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

Según el gráfico anterior se puede observar que más de la mitad de las empleadas domésticas encuestadas realizan su trabajo por la mañana en vista de que su trabajo es a tiempo parcial; mientras que un mínimo porcentaje trabaja por la noche por el hecho de tener un contrato puertas adentro el cual se da de mutuo acuerdo (empleador y doméstica), pero esto no significa que el trabajadora labore jornadas extendidas, debido a que luego de sus ocho horas se deberá reconocer las horas extras.

4. ¿Cuál es su modalidad de trabajo?

Cuadro N° 9. Modalidad de Trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	109	37%
Tiempo parcial	184	63%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 6. Modalidad de Trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

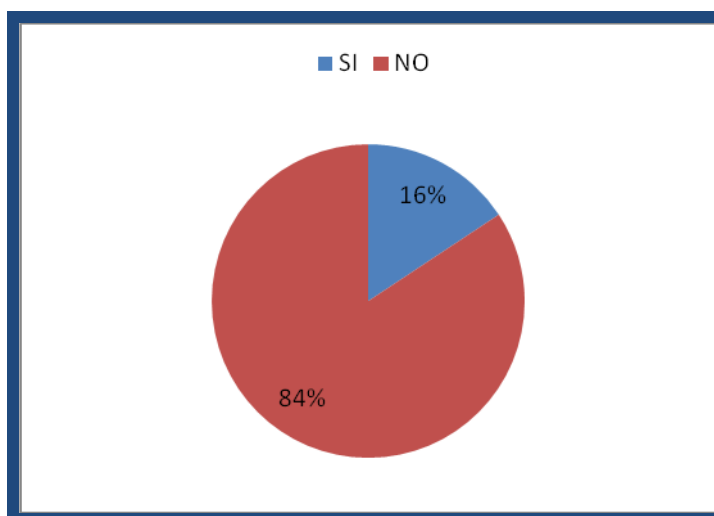
La mayor parte de las empleadas domésticas del cantón Otavalo trabajan a tiempo parcial esto es menos de las 8 horas diarias normales de trabajo, Y pocas personas trabajan a tiempo completo considerado como las 8 horas de trabajo. Según los resultados obtenidos se ha podido determinar que en la actualidad el porcentaje de contratos parciales está incrementando, debido a lo establecido por el mandato 8 de código de trabajo el cual elimina la contratación por horas y establece la jornada parcial.

5. Está usted afiliada al seguro social

Cuadro N° 10. Afiliación al IESS

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	46	16%
NO	247	84%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 7. Afiliación al IESS



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

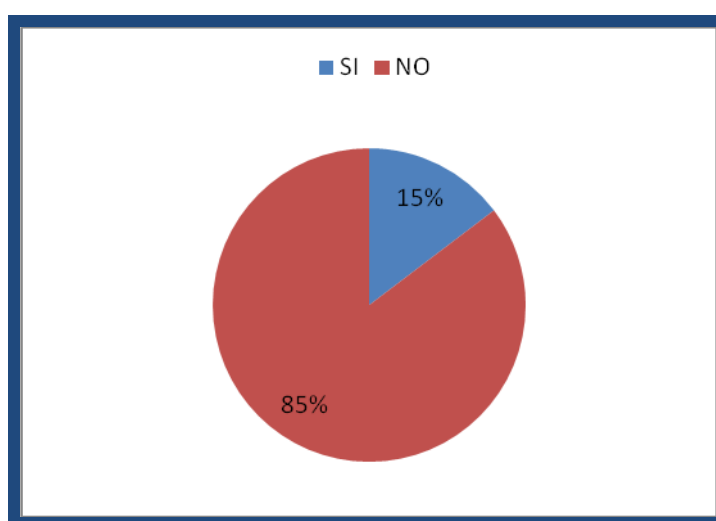
Como se puede apreciar en el gráfico anterior más de la cuarta parte de la población encuestada no se encuentra afiliada al Seguro Social por lo que no les permite hacer uso de los beneficios que el estado establece para este sector laboral, mientras que el mínimo porcentaje que se encuentra afiliada al seguro social se sienten satisfechas con los beneficios que el estado les ofrece a pesar de no conocer la totalidad de sus derechos existentes.

6. Por su trabajo percibe beneficios sociales como décimo tercero y cuarto sueldo, horas extras y otros?

Cuadro N° 11. Beneficios sociales

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	43	15%
NO	250	85%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 8. Beneficios sociales



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

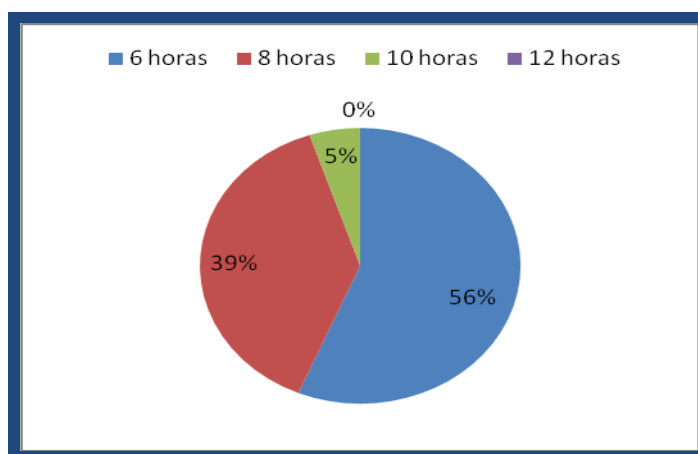
En el presente gráfico se puede observar que un gran porcentaje de empleadas domésticas no perciben los beneficios sociales como la ley lo establece a pesar de estar afiliadas, puesto que el porcentaje de afiliadas no es el mismo del porcentaje de las que perciben los beneficios existiendo un punto de diferencia, en vista de que los empleadores llegan a acuerdo personales en los pagos. Por lo que se determina que en la mayoría de casos las empleadas siguen siendo parte del incumplimiento de los derechos y beneficios que establece la ley.

7. ¿Cuántas horas diarias dedica a su empleo de actividades domésticas?

Cuadro N° 12. Horas de trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6 horas	165	56%
8 horas	113	39%
10 horas	15	5%
12 horas	0	0%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 9. Horas de trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

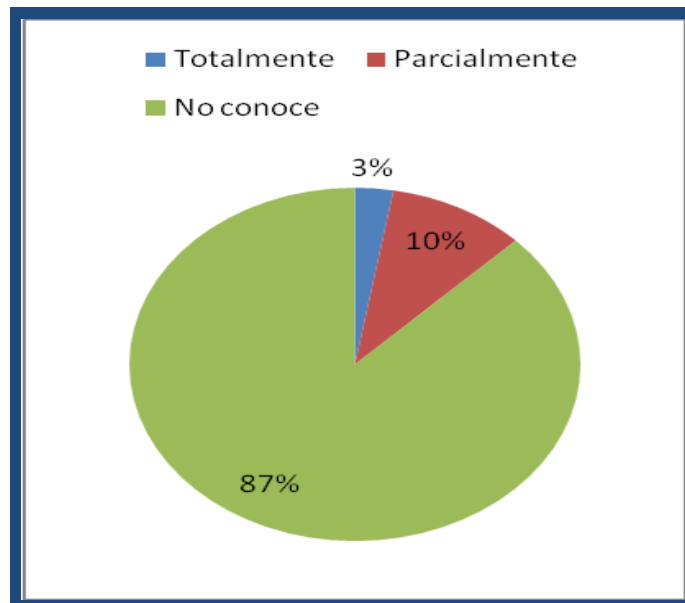
Más de la mitad de las empleadas encuestadas expresan que se encuentra trabajando 6 horas, más de la tercera parte trabajan las 8 horas y un mínimo porcentaje lo hace diez horas. Por lo que se determina que el trabajo de este sector en la actualidad es un trabajo a tiempo parcial, es decir (trabajo realizado, trabajo cobrado) en vista de que existe un mayor porcentaje de empleadas que trabajan menos de las horas que la ley lo establecen, estas se han visto en la necesidad de trabajar en dos hogares para obtener mayores ingresos económicos y de esta manera cubren las 8 horas de trabajo; por lo que existe dos puntos de diferencia con las empleadas que trabajan a tiempo completo.

8. ¿Conoce sus derechos garantizados en el Código de Trabajo ecuatoriano vigente?

Cuadro N° 13. Derechos Código de Trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	8	3%
Parcialmente	29	10%
No conoce	256	87%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 10. Derechos Código de Trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

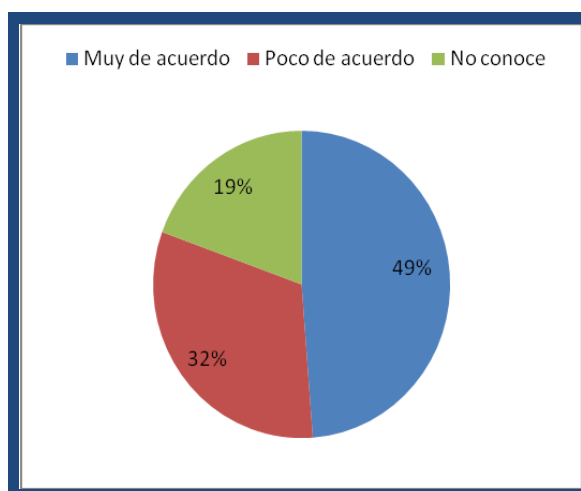
La gran mayoría de empleadas domesticas manifestó que no conocen sus derechos garantizados en el código de trabajo, debido a que no existe una difusión de lo que tienen a su favor. Se puede observar también que un mínimo porcentaje tiene conocimiento de los mismos e inclusive de lo que la ley vigente establece.

9. ¿Considera que el actual gobierno está trabajando por mejorar la situación laboral de las empleadas domésticas?

Cuadro N° 14. Gestión del Gobierno

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	143	49%
Poco de acuerdo	93	32%
No conoce	57	19%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 11. Gestión del Gobierno



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

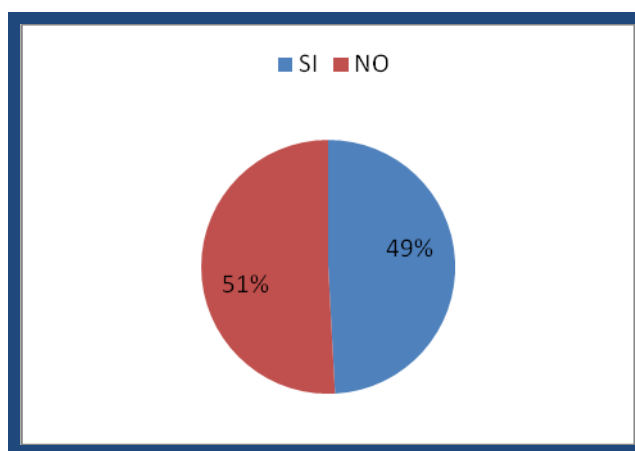
En el presente gráfico podemos apreciar que casi la mitad de las empleadas domésticas encuestadas están de acuerdo con las gestiones del actual gobierno porque ha permitido la inclusión de éste sector laboral en las nuevas reformas. Por el contrario la cantidad de empleadas domésticas que están poco de acuerdo consideran que a partir de la nueva reforma muchas de ellas ya no trabajan a tiempo completo e incluso han perdido sus trabajos. El mínimo porcentaje que dice no conocer de la gestión del gobierno es por la razón de no contar con seguro social.

10. ¿Cree usted que ha mejorado su nivel de vida con las nuevas reformas laborales a favor de todas las empleadas domésticas?

Cuadro N° 15. Nivel de vida

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	144	49%
NO	149	51%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 12. Nivel de vida



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

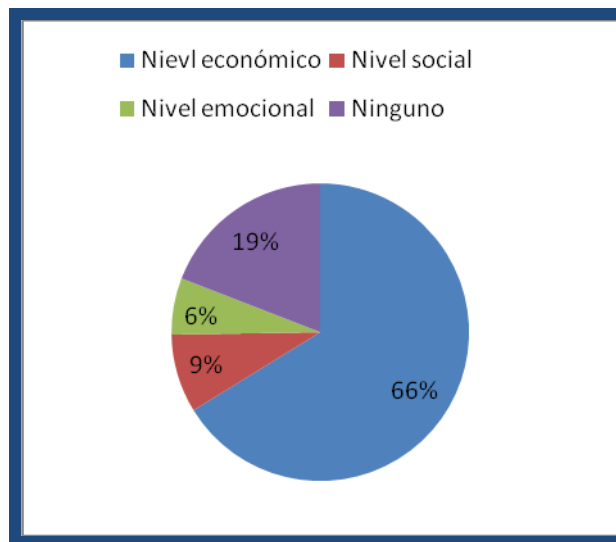
La mayoría de empleadas domésticas encuestadas manifiestan que no ha mejorado su situación debido a que hoy por el hecho de no contar con un trabajo fijo se ven en la necesidad de buscar otros tipos de trabajo que les generen otros ingresos económicos para poder sustentar su hogar, se considera que las personas que de alguna manera mejoró el nivel de vida se toma en cuenta el aspecto económico por que el sueldo si ha crecido a comparación de antes del 2010 que se emprenda la campaña empleo doméstico digno.

11. ¿En qué aspecto mejoró su nivel de vida?

Cuadro N° 16. Aspectos de mejora

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel económico	194	66%
Nivel social	25	9%
Nivel emocional	18	6%
Ninguno	56	19%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 13. Aspectos de mejora



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

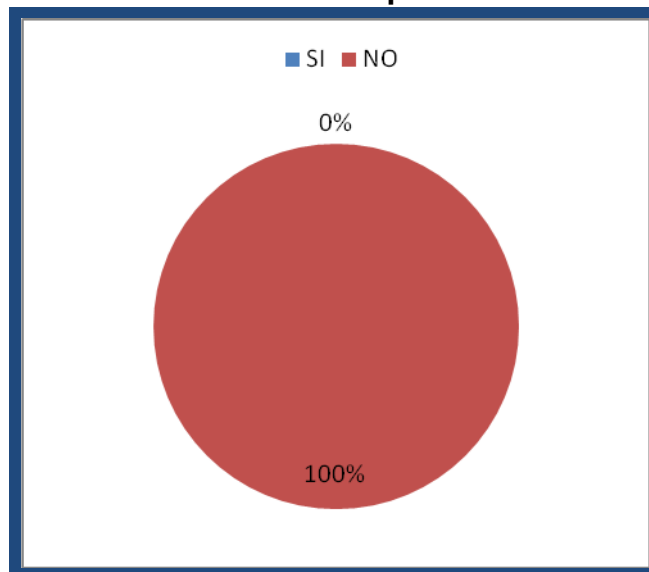
El nivel económico es un factor que mayor puntaje tuvo, en vista de que consideran que el sueldo ha ido mejorando con la vigencia de la nueva ley, pese a que siguen existiendo despidos intempestivos según el Diario el Comercio de Enero 2012. Para un mínimo porcentaje mejoró ha nivel social y emocional. Como también existieron personas que consideran que la nueva reforma no a tenido impacto en vida laboral, en vista de que no tienen conocimiento de lo que el actual gobierno plantea a su favor, y no cuentan con ningún organismo que brinde este tipo de información.

12. Para usted trabajar como empleada doméstica. ¿se capacitó previamente?

Cuadro N° 17. Capacitación

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	293	100%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 14. Capacitación



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

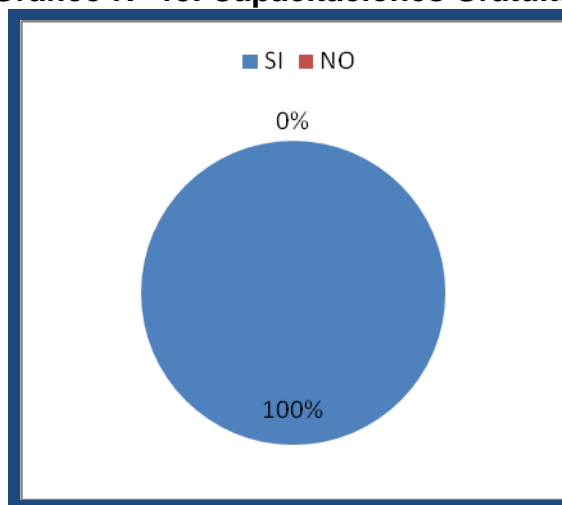
Como se puede apreciar en el gráfico anterior, la totalidad de la población encuestada no ha tenido una capacitación previa a su trabajo, en vista de que la gran mayoría han sido de escasos recursos económicos, por lo que manifestaron que sus conocimientos solo los obtuvieron de sus propios hogares en algunos casos, y en otros es la necesidad la que les ha enseñado a ser empleada doméstica ya que muchas de ellas se han visto en la obligación de salir de sus hogares a temprana edad.

13. ¿Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones gratuitas para el mejoramiento de sus labores?

Cuadro N° 18. Capacitaciones Gratuitas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	293	100%
NO	0	0%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 15. Capacitaciones Gratuitas



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

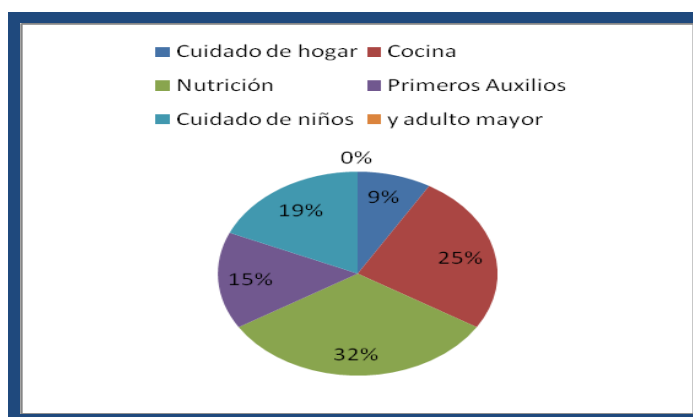
La totalidad de la población encuestada considera que si el gobierno de turno impartiera capacitaciones a este sector laboral en el cantón, se disminuiría la explotación laboral, mejoraría su desempeño, su calidad de vida y se elevaría sus oportunidades de trabajo, permitiéndoles salir de la ignorancia a todas aquellas mujeres que viven en condiciones precarias. Lo que permitirá potenciar su desarrollo personal y así fortalecer su desempeño en su trabajo.

14. ¿En qué aspectos le gustaría capacitarse?

Cuadro N° 19. Áreas de capacitación

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cuidado de hogar	25	9%
Cocina	74	25%
Nutrición	95	32%
Primeros Auxilios	45	15%
Cuidado de niños y adulto mayor	54	18%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 16. Áreas de capacitación



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

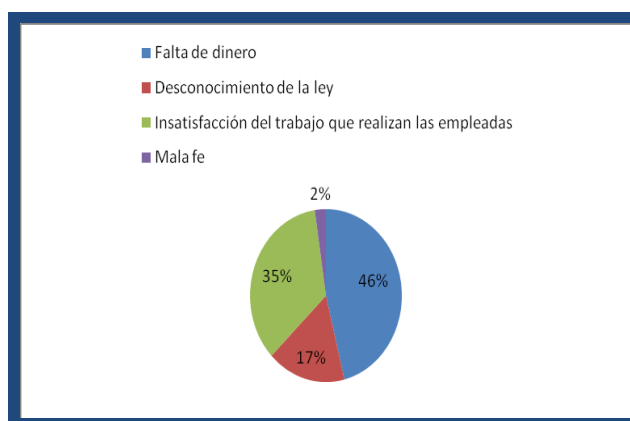
Un porcentaje significativo está enfocado en el módulo de cocina y nutrición, ya que consideran que es lo primordial en una empleada doméstica y es la manera más fácil de llegar a sus empleadores, seguidamente se encuentra el módulo de primeros auxilios y cuidado de niños porque son con las personas que conviven la mayor parte de su trabajo y por último tenemos el módulo de cuidado del hogar con un mínimo porcentaje por el motivo de que ya lo conocen por la experiencia de trabajo.

15. ¿Cuál cree usted que son las causas para que los patronos no afilian a las empleadas domésticas?

Cuadro N° 20. Causa de no afiliación

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de dinero	135	46%
Desconocimiento de la ley	49	17%
Insatisfacción del trabajo que realizan las empleadas	102	35%
Poca importancia	7	2%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 17. Causa de no afiliación



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013
Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

Según lo que el gráfico anterior manifiesta es que casi la mitad de la población considera que una razón principal por la que los empleadores se niegan a la afiliación es por el aspecto económico, a los que no les conviene que un sueldo básico sea destinado para una empleada doméstica, por lo que optan por contratar medio tiempo y realizar los quehaceres al regresar de su trabajo. Como también existen empleadores que han tenido malas experiencias al afiliar a sus anteriores empleadas y en otros casos con un mínimo porcentaje el desconocimiento de la ley.

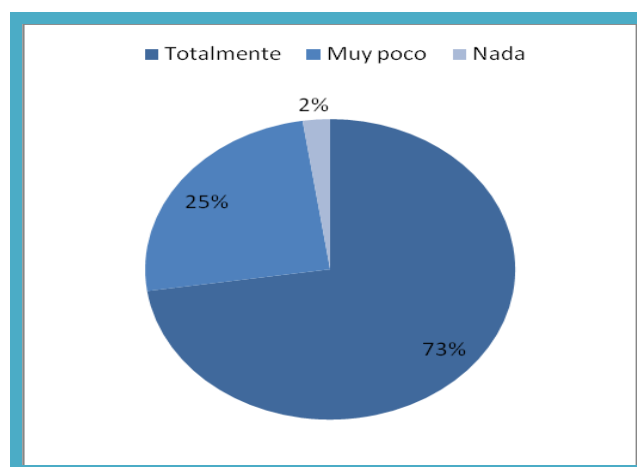
1.9.2 Análisis de las encuestas dirigidas a los empleadores

1. ¿Tiene usted conocimiento de la nueva reforma laboral a favor de las empleadas domésticas?

Cuadro N° 21. Conocimiento de la ley

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	213	73%
Muy poco	73	25%
Nada	7	2%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 18. Conocimiento de la ley



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

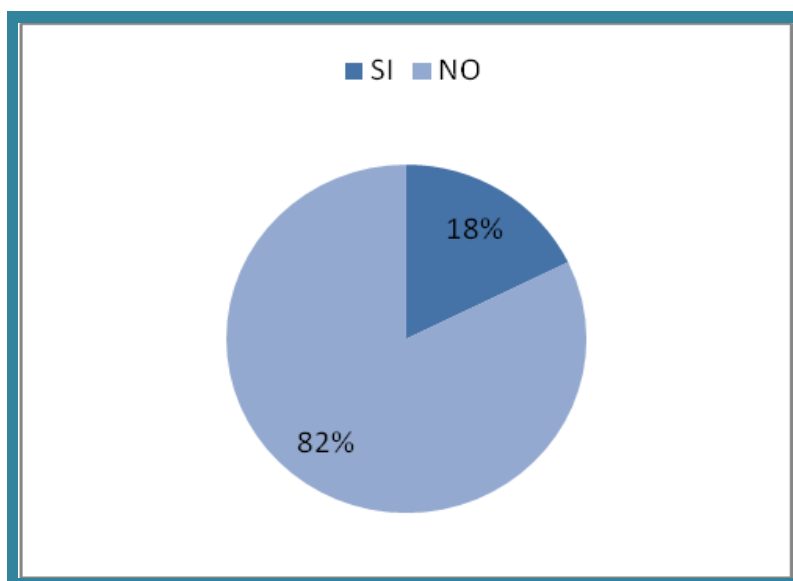
Como podemos observar la gran mayoría de los empleadores encuestados manifiestan que conocen la reforma laboral a favor de este sector. La cuarta parte de las personas dicen conocer muy poco y un mínimo porcentaje indica no conocer en absoluto, por lo que los resultados demuestran que los empleadores están consientes que existen normativas que favorecen a sus empleadas y que por ley hay que cumplirlas y no evadirlas.

2. ¿Sabía usted que está penalizado la no afiliación a la trabajadora doméstica?

Cuadro N° 22. Penalización por faltar a la ley

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	52	18%
NO	241	82%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 19. Penalización por faltar a la ley



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

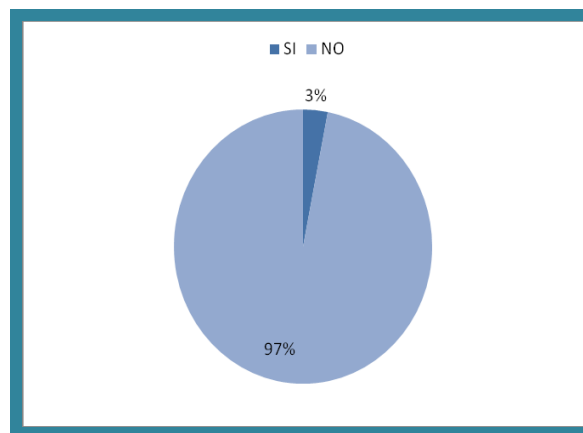
El alto porcentaje que desconoce la penalización por la no a filiación a la trabajadora doméstica indica que no existe una difusión de las leyes en nuestro país por parte del Gobierno de turno, mientras que el mínimo porcentaje que dice conocer fue por medio de la consulta popular. Aunque los empleados expresa desconocer las leyes estas no le eximen de la responsabilidad que tiene con sus empleadas.

3. ¿Ha tenido control por parte de los inspectores pertenecientes al gobierno de turno?

Cuadro N° 23. Inspección

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	3%
NO	284	97%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 20. Inspección



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

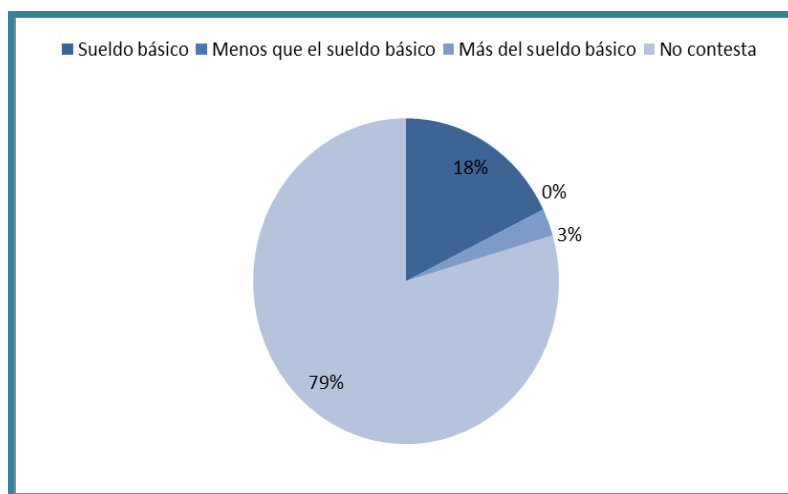
La gran mayoría de empleadores encuestados señalan que no han tenido inspecciones de ningún tipo de institución y mucho menos del IESS o el MRL, y que muchas veces para cualquier inquietud o necesidad tienen que acudir a dichas instituciones, caso contrario no son atendidos. Sin embargo un mínimo porcentaje manifiesta que si han tenido inspecciones del Seguro Social pero estas han sido únicamente para comprobar su afiliación, más no para conocer el ambiente laboral, su sueldo o los tipos de beneficios que recibe por parte de su empleador.

4. El sueldo que usted destina para su empleada domésticas es:

Cuadro N° 24. Sueldo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sueldo básico	52	18%
Menos que el sueldo básico	0	0%
Más del sueldo básico	8	3%
No contesta	233	79%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 21. Sueldo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

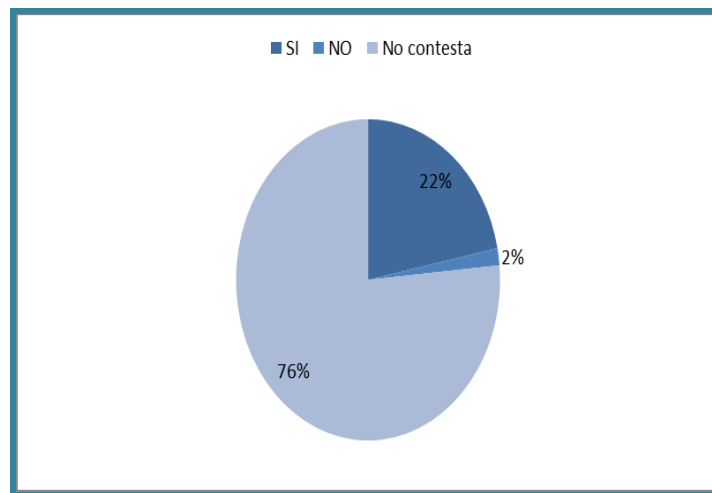
La mayoría de los empleadores optaron por obviar esta pregunta, por razones personales, aunque existieron otros que señalan que destinan el sueldo básico para su empleada doméstica y un mínimo porcentaje destina más del sueldo básico para su trabajadora. Según los resultados de la investigación se puede observar que la gran mayoría de empleadores prefieren no contestar a esta pregunta porque conocen que aun siguen siendo protagonistas de la explotación laboral.

5. ¿Usted ha afiliado a su empleada doméstica?

Cuadro N° 25. Empleadas afiliadas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	64	22%
NO	5	2%
No contesta	224	76%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 22. Empleadas afiliadas



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

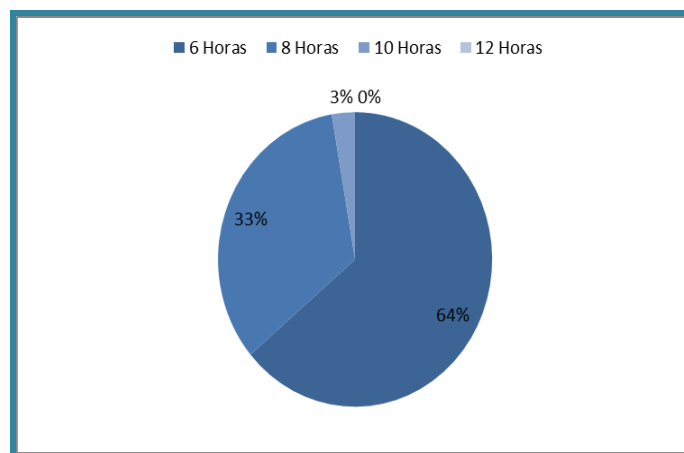
Como demuestra el gráfico anterior un gran porcentaje de población no constó a esta pregunta, sin embargo existió un porcentaje significativo que indica que si hace uso a las leyes que dispone el estado como es la afiliación. Las derivaciones de estos resultados demuestran que la gran mayoría de empleadores aun sigue violentando los derechos de sus empleadas, y los que dicen afiliarse a su empleada no brindan todos los beneficios de ley.

6. ¿Cuántas horas trabaja su empleada domestica?

Cuadro N° 26. Horas de trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6 Horas	187	64%
8 Horas	98	33%
10 Horas	8	3%
12 Horas	0	0%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 23. Horas de trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

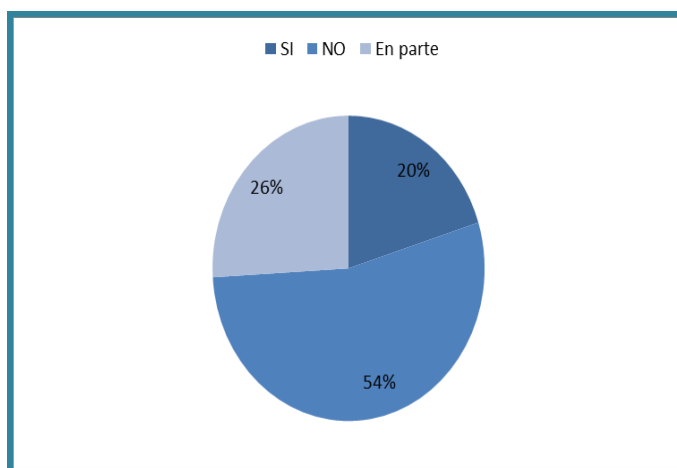
Según lo indica el gráfico anterior la mayoría de los empleadores contratan a sus empleadas menos de las 8 horas normales de trabajo (tiempo parcial), en vista de que no pueden darles todos los beneficios que hoy la ley los exige, mientras que un porcentaje significativo indica que el trabajo de sus empleadas domésticas es de el horario normal de todo trabajador. Lo que indica que el porcentaje de empleadores que pagan por horas de trabajo es porque no les alcanza para un contrato para tiempo completo.

7. ¿Su empleada doméstica realiza su trabajo satisfactoriamente?

Cuadro N° 27. Satisfacción por trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	59	20%
NO	158	54%
En parte	76	26%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 24. Satisfacción por trabajo



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

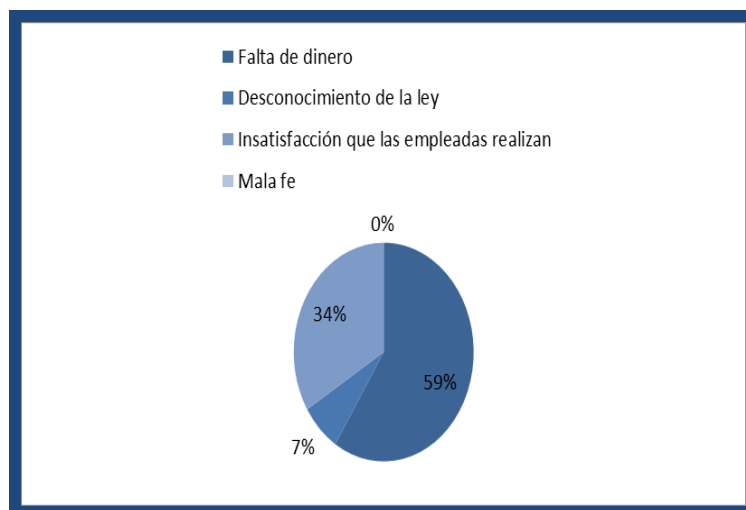
Los empleadores a esta pregunta una gran cantidad contestaron que no, en vista de que no se encuentran satisfechos con la atención que les brindan sus empleadas domésticas y es por esta razón que les parece que pagar el sueldo básico es mucho. En otro caso se sienten en parte satisfechos porque consideran que aun les faltan muchos aspectos para ser confiable en el hogar para el que trabaja.

8. ¿Cuál es la causa para que la mayoría de patronos no afilian a las empleadas domésticas?

Cuadro N° 28. Causa de no afiliación

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de dinero	173	59%
Desconocimiento de la ley	21	7%
Insatisfacción que las empleadas realizan	99	34%
Poca importancia	0	0%
TOTAL	293	100%

Gráfico N° 25. Causa de no afiliación



Fuente: Encuestas empleadas domésticas cantón Otavalo, 2013

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Análisis:

Un aspecto primordial de la no afiliación o de los despidos intempestivos de las empleadas domésticas, es el factor económico el cual no permite que se pueda destinar lo que la ley establece a para este sector, seguido de la insatisfacción por las experiencias que han tenido con empleadas domésticas anteriores afiliadas y no afiliadas.

1.9.3 Resultados obtenidos de la entrevista realizada al jefe de la agencia del IESS de Otavalo.

1. ¿Cuál es la base legal para la afiliación de las empleadas domésticas?

Hablamos de dos artículos que se encuentran en la Ley de Seguridad Social, el Art.2 y el Art.9, los cuales hacen referencia a los sujetos de protección y a sujetos obligados respectivamente, en esos dos artículos encontramos toda la base legal no solo para las domésticas, sino para todas las personas que ejecuten una obra tanto física o mental, en ese aspecto no existe específicamente un artículo que determine solamente para las empleadas domésticas sino en forma general.

2. ¿Cuáles son los procedimientos a seguir para que el empleador asegure a su empleada doméstica?

En el caso de que una empleada doméstica requiera un registro patronal, el empleador no tiene que indicarnos la actividad económica a la que pertenece, porque por lo general la relación laboral entre una empleada doméstica y un empleador doméstico es muy diferente, por lo tanto no es necesario tener un RUC, simplemente en el caso de las empleadas domésticas; se acerca al empleador en persona con una copia de la cédula, papeleta de votación y con una carta de servicios básicos ya sea agua, luz o teléfono, con eso registra su historia laboral o su actividad como empleador doméstico y la Ley establece que tiene 15 días para digitar el aviso de entrada de uno de los afiliados. Ese es el único requisito que lo mantenemos a nivel nacional donde constan estos tres documentos básicos.

3. ¿Cómo consideraría usted la puesta en marcha de la campaña empleo doméstico digno en el cantón Otavalo?

Inédito, por cuanto a nivel de Otavalo no se ha incursionado, no existe todavía en esta ocasión ningún seguimiento; creo que en alguna vez se propició y se socializó para otros sectores pero el doméstico es inédito.

Considero que sería lo mejor que potencialmente recordemos nosotros que Otavalo durante dos o tres años consecutivos según la revista especializada de destino turístico de jubilados extranjeros, ocupa por tercera vez el lugar con mayor porcentaje de familias extranjeras, las cuales en muchos de los casos tienen o solicitan empleadas domésticas, realmente entregarles una capacitación y brindarles un personal con toda la capacidad para realizar cualquier tipo de actividades del hogar; creo que mejoraría su nivel de vida porque los sueldos son mejor remunerados si la persona está capacitada.

4. ¿Considera que es importante la capacitación para las personas que componen el sector doméstico en nuestro cantón?

Sí, porque una empleada doméstica lo que realiza son actividades básicas como limpieza, cuidado de niños y cocinar por lo que sería magnífico impartir capacitaciones de que significa una limpieza profunda del hogar, del cuidado debido de los niños, con el propósito de prevenir un riesgo laboral.

Convendría a todos los empleadores que necesiten de éste servicio porque apreciarían mucho a las empleadas que tengan nociones más profundas de su trabajo y más aun si son capacitadas por instituciones que pertenecen al estado porque las mismas estarán garantizando una mano de obra más eficiente y eficaz.

5. ¿Ha tenido la oportunidad de asistir a una capacitación que se les ha impartido a este sector laboral anteriormente?

No, la verdad es que en los 15 años que llevo en esta institución, no ha existido ninguna entidad o institución que haya socializado con la institución nuestra como es el seguro social, éste tipo de acciones o campañas, pese a que nosotros hemos difundido los beneficios y prestaciones de las que tiene derecho todo afiliado ya sea público o privado, con relación de dependencia o sin relación de dependencia pero básicamente a este sector no.

En caso de presentarse la oportunidad de trabajar en conjunto Ministerio de Relaciones Laborales, SECAP, y la Agencia del IESS – Otavalo. ¿Estaría dispuesto apoyar para emprender esta campaña?

Claro que sí, porque siempre estamos pensando que el buen vivir está básicamente dirigido a los sectores vulnerables, yo considero que es un sector el cual no tiene conocimiento absoluto de lo que es la legislación, ley de trabajo, por lo que muchas empleadas desconocen lo que establece dichas normativas en cuanto a su sueldo, horarios, etc.

Se debe tomar en cuenta que nosotros, como Seguro Social nos encargamos de verificar y controlar que no exista alusión ni evasión, donde toda persona desde el primer día de trabajo tiene la obligación de aportar al Seguro Social. El ente rector o principal para poner en marcha este proyecto en el Cantón Otavalo debe ser el Ministerio de Relaciones Laborales debido a que es nuestro ente rector en legislación laboral.

6. Establezca los impactos que considera usted que se están presentando con la afiliación a las empleadas domésticas en la actualidad

Considero que el impacto más notorio es el económico ya que la difusión por parte del Presidente de la República de afiliar a la empleada doméstica ha generado una disminución del contrato por tiempo completo e incremento de la afiliación a tiempo parcial. En nuestra institución se generó esto en el caso de muchos de los jubilados que cuentan con servicio de empleada doméstica, debido a que no están en la capacidad de pagar aportes sobre 30 días por lo que lo hacen sobre 15 días, tiempo que implica cumplir con los mismos derechos para el empleado pero para el empleador disminuye sus gastos, porque para efectos de atención médica, tengo derecho a atención medica debido al aporte del 4.41% que se paga por cobertura de salud.

7. ¿Cuáles son los problemas más presentados en el momento de querer afiliar a una empleada doméstica?

Uno de los problemas más notorios es un alto porcentaje de desconocimiento por parte de los empleadores básicamente porque piensan que el momento que realizan el contrato deben pagar indemnizaciones laborales, y considera que es mejor seguir con la costumbre si fuera de llamarse así, que se da a nivel local incluso nacional de no pagar décimo tercero o décimo cuarto y todos los beneficios de ley.

Eso ha hecho de que hoy se actúe con mayor rigidez ante los empleadores para ir formalizando estos gravísimos problemas de este sector, por lo que es mejor para los empleados y empleadores estar apegado a la ley que estar fuera de la ley.

8. ¿Qué medidas considera que son necesarias para incrementar el número de empleadas domésticas al seguro social?

Eminentemente la difusión, campañas masivas de orientación a la afiliación más una ley que tenga una acción coercitiva; ya ésta aprobada la consulta popular donde se establece prisión para los empleadores que no afilian a sus empleados, pero no consta todavía en el código penal; por lo que momentáneamente existiendo esas dos condiciones es probable que podamos alcanzar indicadores o niveles altos de lo que se está pidiendo a la población.

1.10. Problema Diagnosticado

Según las encuestas realizadas en el cantón Otavalo a las empleadas y empleadores del servicio doméstico se puede establecer los siguientes aspectos:

De acuerdo a la investigación de campo realizada se determina que los empleadores no cumplen con las leyes definidas por el estado en beneficio de las empleadas domésticas, así como los organismos gubernamentales de control como el MRL y IESS no evalúan permanentemente el cumplimiento de las mismas, lo que provoca que este sector laboral se encuentre desamparado, desprotegido y trabajando en inadecuados ambientes labores.

Otro aspecto que se pudo determinar es que en el cantón Otavalo apenas el (13,5%) de las empleadas domésticas cuentan con afiliación, lo que establece que el 86,5% no están afiliadas, las cuales desconocen todos los beneficios de ley que les corresponde, desconocen que al estar afiliadas al seguro social pueden ser acreedoras a préstamos quirografarios e hipotecarios, atención médica, licencias de maternidad, vacaciones, cesantías, jubilaciones y montepío, beneficios sociales que muchos empleadores no los cumplen hasta la actualidad.

Por parte de los empleadores se puede establecer que existe cierto rechazo a cumplir con estas normativas debido a que las personas que trabajan en sus hogares no cumplen con las funciones que les corresponde a satisfacción.

De acuerdo a estos datos es necesario tomar alternativas de solución que ayuden al sector a estabilizar su relación laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 REFORMAS LABORALES

El concepto originario histórico del sistema laboral o Ley laboral no tiene en su centro la idea de mercado de trabajo sino de relación laboral, posteriormente se amplió hacia las relaciones industriales y no tiene que ver con facilitar el libre encuentro entre oferta y demanda.

El objetivo de las leyes laborales es igualar el poder de negociación entre empleadores y empleados. Estas leyes se ocupan de la relación entre los empleadores y los sindicatos. Las leyes laborales otorgan a los empleados el derecho de formar sindicatos; también permiten que empleados y empleadores participen en determinadas actividades (por ejemplo, huelgas, piquetes, pedidos de medidas cautelares, paros patronales) con el fin de satisfacer sus demandas. Para ello es fundamental realizar un análisis al derecho laboral.

2.1.1 Derecho Laboral en el Ecuador

(RUIZ HERRERA, 2006) *"Es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado"*.

En el Código de Trabajo en el Ecuador se encuentra conceptos, normas relativas al trabajo sujetadas, en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por la Asamblea nacional y la Presidencia de la República,

(VANEGAS, 2012) *El Derecho del Trabajo, es una disciplina que está en constante evolución, comienza a desarrollarse plenamente a finales del siglo XIX y en todo el siglo XX, siglo que tuvo mayor desarrollo y trascendencia por las coyunturas vividas en varias etapas históricas en este siglo. Coyunturas que a la vez llevaron a que nuestra legislación también sostenga influencias extranjeras para poder desarrollar las leyes.*

El Ecuador a pesar del cambio constante en su norma constitucionalista ha tenido pasos importantes sobre la consecución de derechos laborales sobre todo en el sector privado, sector en donde la clase dominante tuvo una gran y nefasta cultura de explotación hacia el obrero”.

La historia del Ecuador en relación al trabajo tiene episodios históricos trascendentales los cuáles llevaron a crear cambios en las leyes que regulaban el sector laboral y productivo, cambios que impulsaron un desarrollo con el gran principio Pro Operario, con el fin de que la clase trabajadora pueda tener condiciones más equilibradas con sus empleadores.

El país se transformó dentro del orden social, económico y político, apareciendo la clase obrera. En lo social las migraciones comienzan a ser un problema social. Debido a la crisis económica y el costo de la vida se desvaloriza el salario, y dentro de la política se busca satisfacer las demandas salariales que permita la subsistencia. Hay que reconocer que La Revolución Alfarista de año 1895 y Juliana del año 1925 crea un verdadero proceso de ordenamiento jurídico, creando leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales.

(PONCE, 2010) “A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las mismas presiones sociales tan convulsionadas, a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo á su vez dos frases: el reconocimiento a nivel ordinario y una culminación de que fue llamada Constitucionalizarían”

De acuerdo a los datos anotados el Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyen de forma directa o indirecta en el desarrollo de las Leyes y Reglamentos que rigen el sistema laboral. En el código de trabajo eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.

2.1.2 Código Orgánico de Trabajo ecuatoriano

El Código de Trabajo dentro de sus artículos expresan claramente sobre el sistema laboral en el Ecuador, fundamentalmente en cuanto a las relaciones entre empleador y empleado.

Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

En general, todo trabajo debe ser remunerado. Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (ASAMBLEA NACIONAL CÓDIGO DE TRABAJO, 2013)

Desde el punto de vista legal el trabajo está visto como la satisfacción de necesidades vitales del ser humano que han sido importantes desde épocas antiguas, el hombre siempre ha realizado diversidad de actividades que le han posibilitado un desarrollo a todo nivel, tanto a nivel personal, social, comunitario, empresarial, económico. Hay que tomar en cuenta que el trabajo individual ha determinado el desarrollo mismo del hombre, como de aquel núcleo familiar y por consiguiente de la sociedad en general.

Por ello el Estado ha establecido normativas que de a poco han ido regulando el accionar de la persona que da el empleo, y de las personas que asumen este empleo, llegando hasta el punto de existir una relación directa y contractual, por ello en Ecuador se ha creado el Código de Trabajo mismo que a través del tiempo ha ido cambiando de acuerdo a las necesidades del contexto, de la época y de las personas.

2.1.3 Conceptualización de reforma laboral

(TORRES, 2010, pág. 49) “La Reforma Laboral, se toma como una modificación a la ley o reglamentos laborales que reajustan sus Art. de acuerdo a las necesidades del sector siempre; el Estado es el único de realiza las Reformas laborales a través del Ministerio o cartera de estado que se encargue de ello”.

Según la definición anterior se puede establecer que una reforma laboral es aquella que permite dar un guía a los artículos de ley con la finalidad de dar mayor seguridad y respaldo laboral no solo para empleados sino también a los empleadores, en vista de que se plantean normas enfocadas al mejoramiento continuo de cada individuo, con el único propósito de generar empleo en el país.

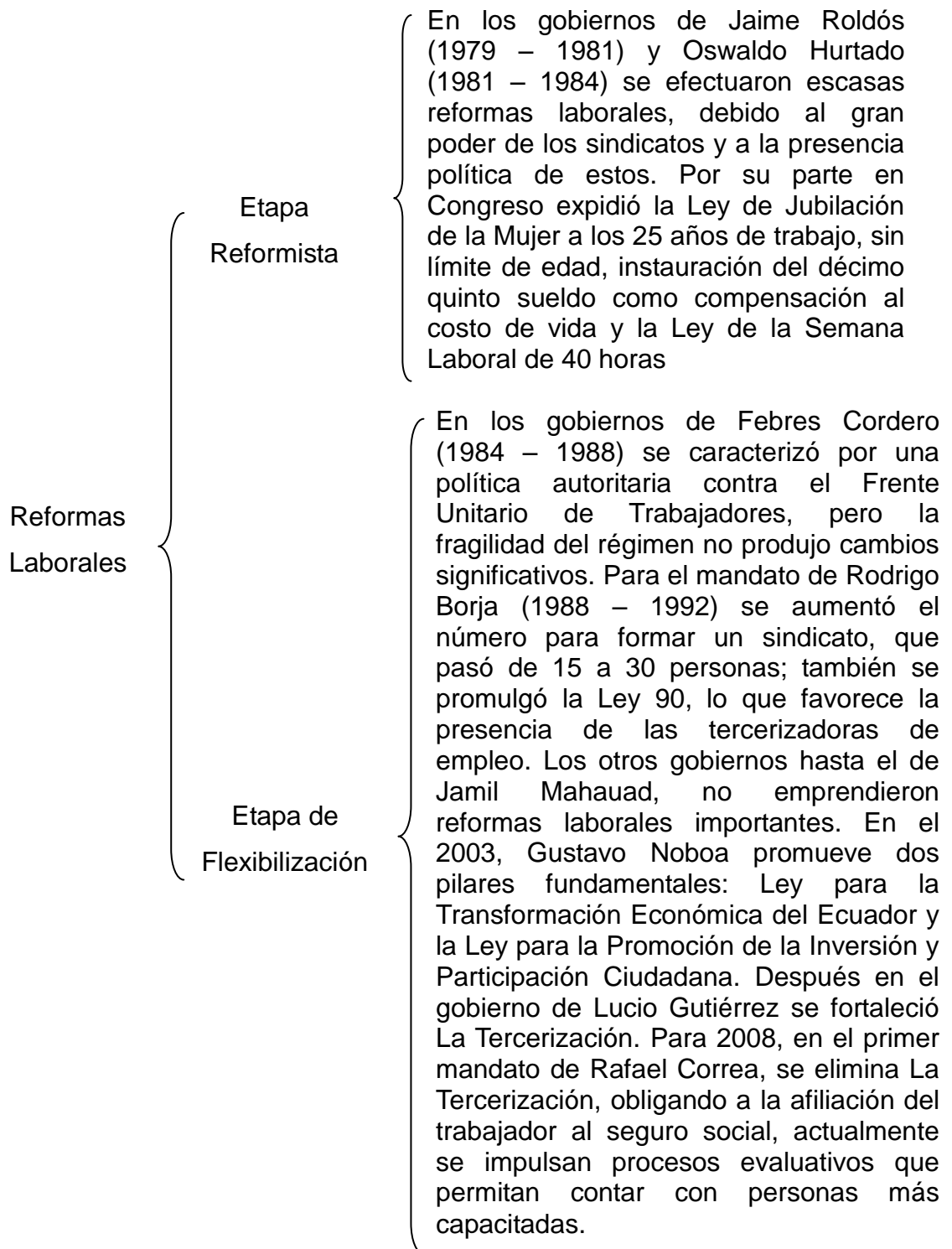
La normativa que regula las relaciones laborales en el Ecuador ha sufrido variaciones importantes dependiendo del contexto económico o de la orientación ideológica de los gobiernos de turno; de hecho, a partir del regreso a la democracia en 1979, coexistieron tanto las normas constitucionales protectoras de los derechos y principios laborales con las disposiciones legales que introdujeron la flexibilización.

2.1.4 Importancia de las Reformas Laborales

Una reforma laboral en cualquier país es de mucha importancia porque resalta la Defensa de los Derechos de los Trabajadores posibilitando ser a cada ciudadano más competitivo para tener un mejor camino para el crecimiento profesional, económico, social, etc. En teoría económica se defiende la flexibilidad del mercado laboral, estableciendo que todas las empresas al ser competitivas, buscan maximizar sus beneficios, es decir, aumentar la brecha entre sus costes de producción y ventas, de ahí que toda Reforma al trabajo o laboral deberá estar orientada a beneficiar la parte de costos del empresario y además velar por la seguridad social de sus trabajadores.

Cabe señalar que en (CONSTITUCION DEL ECUADOR, 2008), establece algunos aspectos que se encuentran como incisos de cambio tales como: Las instituciones del Estado podrán ejercer la jurisdicción coactiva sobre el obligado principal y los obligados por Ley, incluyendo los herederos que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario, para cobrar sus acreencias. Asimismo podrá imponer medidas precautelares sobre los bienes de los sujetos señalados anteriormente.

2.1.5 Referencias de las Reformas Laborales en Ecuador



Fuente: (Dillón & Muñoz, 2012)

Elaborado por. Paspuezán, J. 2013

2.1.6 Reformas del Código de Trabajo en el 2013

(DIARIO HOY, 2013) Las últimas reformas al Código de Trabajo realizadas, define una serie de aspectos importantes en la relación empleador-empleado. Existen 14 aspectos fundamentales como son:

- **Décimos sueldos**

La mensualización de los salarios

La medida según el Gobierno busca aumentar la liquidez en el país. Para los trabajadores en el sector público es obligatorio, pero en el sector privado será opcional.

El décimo tercero, que se recibe en época navideña, es un sueldo completo. Y el décimo cuarto es un sueldo básico que se recibe en agosto en la Sierra y la Amazonía y en febrero en la Costa.

(SALAS, 2013) “La medida para algunas personas sería algo bueno, ya que podrían ahorrar los décimos y acumular intereses. Otras personas consideran que se volverá dinero de bolsillo y para la época navideño el nivel de créditos aumentará considerablemente haciendo que la población se endeude innecesariamente por los gastos de la época, algo similar sucedería con el décimo cuarto ya que es la época de entrada a clases”.

- **Sindicatos sectoriales**

Las agrupaciones nacionales para todos

Las directivas sindicales será elegida por voto secreto. Se plantea que se

realicen veedurías a los procesos de elecciones por medio del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. Con este aspecto se busca que todos los trabajadores puedan ser parte de un sindicato, creándose sindicatos nacionales por áreas de trabajo.

- **Mujer embarazada**

Mayores permisos e indemnizaciones

Actualmente la indemnización por despido a una mujer embarazada es igual a un año de remuneraciones y la protección, permisos y licencias solo abarcan a su estado de embarazo y descanso por maternidad. La legislación vigente no cubre la licencia de lactancia, que es un año a partir del nacimiento del bebé.

Estos son los puntos con la presente reforma en el proyecto de Código Laboral. En caso de despido intempestivo de mujeres embarazadas, la indemnización sube al equivalente de dos años de remuneraciones. Es decir este rubro por despido también se extiende al período de lactancia. Igualmente, la licencias por maternidad y lactancia se extienden.

- **Renuncias**

En el sector privado se agilizará

La reforma plantea un mecanismo más fácil para la renuncia voluntaria, sin necesidad de intermediarios como consta en la actual legislación. Es decir que se busca que los trabajadores del sector privado reciban indemnizaciones similares a las de uno del sector público por su renuncia voluntaria.

- **Minería a gran escala**

Cambio en la jornada de trabajo para el sector minero

Se determina la reducción de horas de trabajo de ocho horas diarias, a seis horas en empresas mineras grandes.

- **Inclusión de sectores informales**

Los sectores informales están incluidos

En el proyecto se cambia el significado de trabajo para incluir sectores previamente excluidos, los trabajos no remunerados como el de las amas de casa entrarán en esta categoría. Así mismo los trabajadores independientes o autónomos, como pequeños agricultores, pescadores obreros de construcción serán tomados en cuenta en el nuevo Código de Trabajo. Con esta reforma se plantea la universalización de la seguridad social.

- **Cargos de confianza**

Los altos cargos no tienen horas extras

En el proyecto define que el no pago de horas extras por altos cargos limita a directivos que tengan remuneraciones de más de siete remuneraciones básicas unificadas o más.

- **Proveedores externos**

Comedor, almacén y guarderías

Se elimina la obligación de las instituciones de tener en sus instalaciones

dispensarios médicos, comedores y almacenes; esos servicios lo darán a través de convenios. Además se elimina la implementación de guarderías en las empresas pero ese servicio deberá ser compensado con convenios o reconocido en el salario

- **Trabajo Artesanal**

Aprendices recibirán los décimos

En la actualidad los operarios y aprendices artesanales no tienen derecho a recibir los décimos sueldos, tampoco utilidades. Con la reforma se define igual trabajo igual remuneración, y los operarios artesanales serán remunerados al igual que toda y todo trabajador, y percibirán el decimo tercero y cuarto y las utilidades.

- **Jubilación patronal**

Nuevas bonificaciones y nuevas figuras

Se sustituye la Jubilación Patronal y la bonificación por desahucio, y se crea la bonificación por terminación de contratos a plazo fijo, plazo excepcional, doméstico e indefinido, que beneficia a estos trabajadores, sin consideración a su tiempo de servicios en la empresa.

- **Paro de actividades**

Regulación del derecho a la huelga de empleados

Actualmente la huelga se la realiza con la entrega de las instalaciones de la empresa al Comité de trabajadores, previo inventario. Hoy se propone la ejecución de este derecho sin la entrega de instalaciones y se pueda

realizar fuera de las mismas, con el fin de precautelar la integridad de los trabajadores, evitando que haya peligro de desmanes o daños en las instalaciones de la empresa.

- **Trabajos eventuales**

El contrato eventual discontinuo cambiará

Los contratos discontinuos eventuales son contratos de 180 días al año de manera discontinua. Los sectores de la agricultura estacional son los que utilizan más este tipo de contratos.

Para la remuneración básica tendrá un incremento del 35% al valor hora del salario básico. También se deberá cancelar los proporcionales de los décimos, las vacaciones y demás beneficios adicional al que tenga derecho el trabajador.

Para el pago de horas extras, el cálculo se basará en la ley y estas no pueden pasar de las 240 horas laborables al mes, en caso de ser jornadas superiores deberá pagarse lo correspondiente. La afiliación y pago al IESS se acogerá al mecanismo definido para el contrato de jornada parcial permanente.

- **Oralidad de los Juicios**

Nuevos tipos de procedimientos

En la actualidad los juicios de trabajo se demoran entre tres y cinco años. Se busca Código Penal Integral, se busca agilizar los procesos y que duren hasta tres meses. El Juicio de Menor Cuantía Laboral, para

reconocimiento de derechos cuya monto no supere los 10 salarios básicos, se desarrollará y resolverá en una sola audiencia.

- **Trabajo remoto**

Nuevas modalidades en el trabajo desde casa

La reforma al Código de Trabajo se incluirá nuevas modalidades como es el trabajo remoto en ciertas profesiones. El trabajo en domicilio se ejecuta desde el lugar de residencia del trabajador. No es necesaria la vigilancia o supervisión inmediata del que lo emplea, utilizando materiales propios del trabajador o suministrados por el empleado.

De acuerdo a las reformas existentes es importante que se haya revisado el marco laboral-patronal. El cambio y modificaciones en función de mejorar las condiciones de vida de las personas es importante, siempre el mundo del trabajo es dinámico, variable, esto se debe a las condiciones cambiantes en la economía de las empresas, y estas tienen que adaptarse a los nuevos mecanismos de contratación que antes no existían; como formación profesional; condicionamientos de talento humano al momento de contratarlos, la no discriminación, el rechazo al acoso o abuso laboral; la protección a grupos vulnerables como los discapacitados, el aseguramiento social a todo los trabajadores, adultos mayores, mujeres embarazadas, jubilados, etc. Con esto se demuestra que nuestras leyes son garantistas y dando cumplimientos a los derechos humanos.

Estos cambios también afectan el Código Procesal laboral que sirva como herramienta eficaz para dar trámite a las causas que se originan en la relación de trabajo sin tomar en cuenta las normas procesales civiles que de alguna manera con contraías por naturaleza al juicio laboral que en

esencia es reparador y no de declaración de derechos porque estos ya están en las normas positivas laborales legales, constitucionales y en tratados y convenios de la materia.

Es importante todas los beneficios de los trabajadores, siempre y cuando esto no afecte las relaciones con los empleadores, principalmente en el aspecto económico; ya que de acuerdo a las palabras de (PONCE L. , 2011, pág. 31) “cuando los beneficios de unos perjudican a otros, los procesos se vuelven difíciles de emitir juicio coherentes”. En Ecuador muchas empresas privadas principalmente en estos últimos años han ido a la quiebra cuando que cerrar porque les es imposible cubrir nóminas de personal, en otros casos han reducido personal al máximo; esto realmente afecta la economía social porque disminuye las plazas de trabajo.

2.2 SERVICIO DOMÉSTICO

2.2.1 Conceptualización

(ALMUDENA B.G. 2007), (manifiesta que en un documental expuesto por la OCDE (1995) se entiende como “Trabajo doméstico se entiende la producción de bienes y servicios dentro del hogar, como resultado de la combinación del trabajo no remunerado y de la adquisición en el mercado de bienes duraderos y no duraderos”. Pág. 17

De acuerdo a las palabras de Almudena el trabajo doméstico es aquel que define la producción de servicios principalmente dentro de una hogar que mientras los dueños de la casa otra persona realiza todas las actividades del hogar, desde la organización de cada espacio de la casa,

la limpieza, la alimentación, la ropa y cuidado de los niños o adultos mayores si lo hubiera.

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2013) De acuerdo con el Convenio núm. 189 “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos y “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. El término “trabajo doméstico” abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan. Esto significa que establecer una definición del trabajo doméstico y de los trabajadores involucrados en él basándose únicamente en las tareas que deben realizarse lo más probable es que siempre sea incompleta. El Convenio núm. 189 se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores domésticos son empleados por hogares particulares y prestan servicios a éstos.

De acuerdo a los datos y definiciones sobre el trabajo doméstico se entendería como el conjunto de las labores del hogar como es la limpieza de la vivienda, preparación de la comida, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras y el cuidado de los niños y/o adultos mayores si los hubiera; que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar o una persona contratadas para ello; si es una persona de la casa generalmente se la define como ama de casa y si es de contrato es una empleada doméstica.

Para poder establecer la definición del trabajo doméstico, primero en de vital importancia conocer la diferencia entre ama de casa y empleada doméstica, donde la primera se tiene conocimiento que realiza actividades del hogar pero que no percibe ningún tipo de sueldo, lo que no sucede con las personas que se dedican al trabajo doméstico, las cuales al percibir ingresos económicos ingresan a la sociedad con el objeto de ser amparadas por una ley que les permita desarrollarse de mejor manera en su ámbito laboral.

2.2.2 Reseña histórica del servicio doméstico en Ecuador

El trabajo doméstico ha existido desde las primeras sociedades que comenzaron a reunirse en “hordas” o clanes de cacería, cuando el fin principal era satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes; en aquellas primitivas tribus, el trabajo se dividía, en domésticos y de cacería, siendo la primera desarrollada por las mujeres que integraban la tribu y las de cacería por los hombre de la misma.

El Estado, representado por el Inca, era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. Los productos se almacenaban en grandes depósitos y luego se distribuían a la población. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente castigados era la ociosidad.

(MARCILLO MORLA, 2007) “Con la llegada de los españoles se estableció un régimen de servidumbre ya que cada conquistador recibía su fundo, llamado encomienda, de acuerdo a los méritos que había hecho. La encomienda comprendía una extensión determinada de tierras e incluía a todos los indígenas que habitaban en ella, los que quedaban al servicio del conquistador. Una forma de servidumbre era la de los yanaconas, condenados al servicio doméstico para toda la vida,

se puede afirmar que en todas las formas de trabajo los indios estaban desprovistos de los más elementales derechos”.

En esa época no existían salarios sino esclavos donde un ser humano es propiedad de otro. El esclavo trabaja para su amo sin recibir remuneración. El amo podía comprarlo o venderlo, inclusive disponer de la vida del esclavo.

Posteriormente se les pagaba salarios eran irrisorios y no alcanzaban a cubrir las necesidades de la familia, por lo cual el trabajador optaba por endeudarse para toda la vida, pues además tenía que pagar el pesado real tributo.

(TERÁN, 2008) “La independencia no trajo cambios inmediatos a la situación social del país, luego de la Revolución Francesa se estableció una serie de transformaciones sobre todo las medidas de protección en favor del indio; aunque en la realidad una forma de esclavitud “disimulada”.

Así entramos al siglo XX, siglo de las transformaciones sociales, se dictaron numerosas leyes que fueron el fundamento del Código de Trabajo.

Estudios documentan que la mayoría de las mujeres en Ecuador comenzaron a laborar en la década de los 80, como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios, muchas de ellas en quehaceres domésticos. En los años 90, continuaron trabajando debido a los cambios estructurales y las reformas económicas, la tasa de participación en mujeres es de 25 a 49 Años de edad, es la que más crece.

En 1.983, tras un encuentro feminista en Lima (Perú), se estableció que cada 22 de Julio se celebre el Día Internacional de Trabajo Doméstico.

Luego la Confederación Latinoamericana y de El Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), integrada por sindicatos y organizaciones del que Ecuador es miembro en el primer encuentro con participación de 11 países acordó que el día 30 de marzo sea el “Día Internacional de la Trabajadora del Hogar”, que en este día se divulgue la situación de discriminación y la violación a los derechos humanos de las trabajadoras del hogar y la existencia de esta organización.

(CEPAL, 2010) “En los últimos años el ingreso de las mujeres al trabajo doméstico, remunerado, en Ecuador ha sido masivo y acelerado según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), un reciente informe dice que el trabajo doméstico remunerado en Ecuador creció de un 39% a un 40,2%, entre el 2008-2009, a diferencia del resto de naciones.

En la sociedad según la investigación, muchas mujeres se ven obligadas a pedir trabajo en la única área para la cual han sido “entrenadas” la del servicio doméstico ya que esta no requiere tener un título académico.

(LOZADA, 2013) “González Placencia destacó la importancia de promover ante las autoridades correspondientes esta ratificación, aunque mencionó que es factible que se empiece por cobrar conciencia de la importancia que tienen también estas trabajadoras domesticas, porque, sostuvo, "a ninguno de nosotros nos gustaría que nuestros derechos fueran menoscabados".

Es necesario mencionar que las ventajas para las familias que cuentan con una empleada doméstica son muy importantes, ya que la libertad que implica tener a una persona quien atiende a los miembros de la familia. Otra ventaja es poder ausentarse de la casa, salir de viaje, tener tiempo de descansar después del trabajo.

2.2.3 Realidades de las trabajadoras domésticas en el Ecuador

Desde hace mucho tiempo se establece que el maltrato es muy común en el trabajo doméstico, generalmente va más allá de los insultos y ofensas y llega a convertirse en abuso físico. Y el acoso sexual por parte de jefe de hogar ha sido parte de las constantes denuncias que han realizado las mujeres trabajadoras del servicio doméstico.

(PEÑAFIEL ORELLANA, 2012, pág. 21) “Esto ha sido un antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso hacia el indigente”.

Por ello se dice que la historia sobre el trabajo no es otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y consecuentemente con esto están las normas y reglamentos de las relaciones obrero patronal y buscando disminuir la fricción dentro del ambiente laboral y mucho más cuando se trata de empleadas domésticas, ya que ellas sólo hasta hace poco tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, ya que antes las domésticas no estaban consideradas como trabajadoras, se les pagaba sueldos irrisorios, no se reconocía el seguro social y mucho menos las vacaciones.

(MONTENEGRO, 2007) “El trabajo doméstico remunerado y no remunerado, ha sido considerado por mucho tiempo algo natural ya que la creencia de que las mujeres nacieron para cocinar, lavar, cuidar niños y ser madres ha sido permanente en todo los tiempo pues nuestra cultura es negativa para valorar este gremio además carecemos de una normativa justa que las ampare”.

Los cambios de la economía mundial, la crisis económica han afectado a este importante sector de de la población; por ello tener un trabajo fijo que garantice por lo menos las necesidades básicas del ser humano y de sus familias es la prioridad, lo cual es difícil en estos tiempos. (DIARIO LA HORA, 2011, pág. 7) “De ahí que muchas mujeres optan por el trabajo doméstico aún con exceso de trabajo y de un salario fuera de la ley”.

Las mujeres del servicio doméstico, en los últimos años, se han reunido en asociaciones para que se reconozcan sus derechos y contribuya a erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad y conocimiento. (DIARIO EL COMERCIO, El Trabajo doméstico una necesidad, 2012, págs. 14-15) “Esta lucha de las empleadas domésticas, la han realizado de diferentes maneras: con plantones, campañas, y ha servido para que su trabajo sea valorado en algunos casos, con resultado positivo en algunas ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca”.

Es importante que este espacio de la sociedad hayan visto la necesidad de agruparse para luchar por sus derechos; esto significa que la búsqueda de la lucha de clases sigue siendo por medio de una conciencia de un conglomerado. Y la forma de cuchar a través de campañas de concientización es muy creativa y más efectiva que las huelgas o paralizaciones de actividades.

De acuerdo al código de trabajo actualizado al 2013 se establece los siguientes artículos con referencia al servicio doméstico (ASAMBLEA NACIONAL CÓDIGO DE TRABAJO, 2013)

Del servicio doméstico Art. 262.- *Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.*

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

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

Art. 264.- *Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años. En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.*

Art. 265.- Cesación del servicio.- Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio. El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

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

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

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

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

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 Art. 269.-

Nota: Artículo derogado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012.

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.

De acuerdo a los artículos de ley mencionados las empleadas domésticas cuentan con un buen punto de análisis en el código de trabajo, donde la propuesta de ley es que las empleadas domésticas tienen todos los derechos al igual que los demás trabajadores también se acogerán a los siguientes beneficios de horas de lactancia diarias, 40 horas de trabajo y los sábados y domingo sonde descanso obligatorio

Cabe señalar que este último inciso es el que compete a las empleadas domésticas donde señala que tendrán los mismos derechos que cualquier otro trabajador, en vista de que anteriormente a este sector laboral no se le daba la importancia necesaria, debido que son mujeres que viven en condiciones extremas de pobreza debido a que no se manifiestan para reclamar sus derechos como lo establece la ley.

Las reformas laborales para las empleadas domésticas definitivamente desde el punto de vista humano y equitativo es aceptable, ya que ellas ganan desde el año 2013 el sueldo básico, como cualquier otro trabajador, de una empresa.

Es importante reconocer que las instituciones y empresas definen la paga del sueldo básico a empleados, secretarias, atención en almacenes, operarios de talleres, y otros aspectos de carácter operativo.

Según (MARTÍNEZ, 2013, pág. 5) “En Ecuador se establece el salario básico a las empleadas domésticas igualando su labor a todo trabajador de empresas, talleres y operarios de todo tipo, inclusive vendedores de almacenes, secretarias, auxiliares de oficina, etc. Y para contratar a estas personas en las empresas se les pide el por lo menos el título de bachiller. En el caso de las empleadas domésticas no necesita ser estudiada, muchas veces las domésticas van a aprender de cocina, atención a los niños, en las casas donde las contratan, y pasa algún tiempo para que empleador se encuentre satisfecho con la sazón alimenticia principalmente”.

En conclusión se establece que las reacciones de los hogares con respecto a pagar el salario básico a las empleadas domésticas, a su afiliación en el IESS y a tener los demás beneficios de ley al igual que otros trabajadores no se ha dejado esperar; la mayoría de las personas

que tenía empleada doméstica no cuenta con el sueldo suficiente para pagar un salario básico; por lo que se ha visto en la obligación de despedir a las domésticas y de esta manera no tener dificultades con el seguro, ni con el Ministerio de relaciones Laborales.

Esto definitivamente afecto al sector porque es difícil encontrar una casa para trabajar de empleada doméstica que quiera asumir estas condiciones laborales; hoy en día la mayoría de hogar ha optado por únicamente pagar el trabajo de las domésticas un día a la semana para el arreglo de la casa. Por ello se podría decir que habría que ponerse a pensar hasta que punto fue beneficioso la ley, si hoy en día no hay trabajo para las empleadas domésticas.

2.2.4 Resumen de los derechos de Trabajadora Doméstica

Según el Código de Trabajo actualizado al 2013, se pudo determinar los siguientes derechos:

- Las trabajadoras domésticas tienen derecho a ser afiliadas al IESS desde el primer día de labores
- Recibir la remuneración pactada, misma que no podrá ser inferior a 1SBU (318 dólares mensuales) para la jornada laboral de 8 horas diarias.
- Recibir el Décimo Cuarto Sueldo.
- Recibir el Décimo Tercer Sueldo.
- Recibir pago por horas extras y suplementarias (se pagan luego de las ocho horas), incluso si labora puertas adentro.
- Recibirá el Fondo de Reserva, mes a mes desde el segundo año.
- Tendrá 15 días de vacaciones cumplido el año de trabajo.

- La mujer que se encuentre embarazada, tendrá licencia remunerada dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- Tendrá 3 días de licencia con remuneración en caso de fallecimiento de su conyugue, unión de hecho, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Podrá recibir alimentación, vivienda y de común acuerdo y facilidades para su educación.

De acuerdo a estas reformas laborales en beneficio de las empleadas domésticas, las empleadas están realmente protegidas al igual que los demás trabajadores en el país.

2.3 SEGURIDAD SOCIAL

(GONZALES ROARO, 2003)“La seguridad social en el mundo tiene como origen la protección de los derechos que derivan de la dignidad de la persona humana, la cual debe ser el centro del orden civil y social, y de todo sistema de desarrollo técnico y económico. De esa dignidad emanan todos los derechos personales y sociales que el Estado tiene que reconocer, promover y garantizar, de forma que el principio de solidaridad asegure la consecución del bien común y el bienestar social de los ciudadanos”.

De acuerdo al párrafo anterior la Seguridad Social se considera como un elemento imprescindible para la sociedad, definiéndolo como un sistema de protección pública de situaciones de necesidad para los ecuatorianos, busca la protección de cada individuo, dándole la capacidad productiva y la tranquilidad a su familia, garantizando el derecho humano a la salud, asistencia médica, protegiendo los medios de subsistencia para el bienestar individual y colectivo.

2.3.1 La seguridad social en el Ecuador (IESS)

(IESS, 2011) *El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es el organismo ecuatoriano encargado de brindar la seguridad social, con sede principal en la ciudad de Quito y agencias en casi todas las capitales de provincia. Entre algunas de sus importantes funciones podemos encontrar: cobertura médica a sus afiliados para lo cual cuenta con hospitales en varias ciudades, otorgar préstamos hipotecarios y quirografarios, el acceso a pensiones de jubilación a los trabajadores.*

El IESS nace en el gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, con Decreto Ejecutivo N° 018, del 8 de marzo de 1928, creando una Caja de Jubilaciones y Montepío tanto civil como militar Militares, dando servicio de Ahorro y Cooperativa, siendo una institución de crédito con personería jurídica, denominándose Caja de Pensiones.

(ISSPOL., 2012) “*La Ley consagró a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral público y privado. Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios*”.

Con el pasar del tiempo en 1963, mediante el Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Luego las Fuerzas Armadas lograron su separación del IESS para formar el ISSFA en 1992 y en 1995 lo mismo logra la Policía Nacional que forma el ISSPOL. Mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial

Nº 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.³

De acuerdo a la Constitución de 2008 en su artículo 34 se garantiza el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, y señala que es deber y responsabilidad primordial del Estado. A partir de 2008 el nivel de cobertura del IESS se ha triplicado. Para poder enfrentar la creciente demanda del acceso a la salud, en el año 2010 el IESS firmó acuerdos con clínicas privadas para poder proveer el servicio de la salud. Para 2011 y 2012 la cuenta con un incremento económico. Así para 2013, 509 clínicas privadas brindan servicios de salud pública y son proveedores de la red nacional.

Se entiende como la obligación que tienen los empleadores de velar por el bienestar de cada uno de sus empleados, como lo establece la ley, donde bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días.

El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

(IESS, 2011) “Todos los ciudadanos deben recordar que: El Empleador tiene la obligación de registrar al trabajador, desde el primer día de trabajo, enviando al IESS el aviso de contratación a través de la página web de la Institución. Los reclamos por falta de afiliación patronal o subdeclaración de aportes u otras obligaciones patronales serán presentados en el formulario establecido por el IESS. La información que

proporcione el reclamante formará parte de su historia laboral, por tanto, será reservada y no podrá darse a conocer sino en términos previstos en la Ley de Seguridad Social. El empleado o trabajador debe informar al IESS y denunciar si no se encuentra afiliado.

Es fundamental darnos cuenta que todos tenemos derechos y responsabilidades y el derecho de los ecuatorianos es tener una seguridad ante las diversas circunstancias, principalmente en salud y economía; ahí es donde el seguro social ecuatoriano permite con las nuevas leyes tener un respaldo para garantizar en buen vivir a los ecuatorianos.

2.3.2 Función del IESS

(IESS, Trámites ciudadanos, 2013) “El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra la Ley de Seguridad Social”.

La función que tiene el IESS en el Ecuador es realmente velar por la población con dependencia laboral; no sólo desde el punto de vista de salud, sino además de vivienda, cumplimiento de derechos, jubilaciones, créditos, entre otros.

Además al ser una entidad pública descentralizada, es decir que no tiene que ver con el estado, creada por la Constitución Política de la República, y que tiene autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, que inclusive cuenta personería jurídica y patrimonio

propio, que tiene que velar por la seguridad de sus afiliados en todo el país.

2.3.3 Afiliación al Seguro Social según el Tipo de contratación

Actualmente existen dos tipos de afiliaciones: la completa y medio tiempo (4 horas).

- Trabajo por día

(IESS, 2011) “Si una persona ofrece sus servicios una vez por semana no será afiliada al Seguro Social, porque no tiene relación de dependencia. Esta deberá presentar sus facturas para cobrar por el servicio prestado. Ese documento le servirá a quien usó el servicio en caso de que el Ministerio de Relaciones Laborales haga inspecciones. En este caso están quienes realizan limpieza de casas o jardines”.

- Empleo medio tiempo

(IESS, 2011) Las empleadas domésticas, los artesanos, zapateros y demás personas que trabajen medio tiempo (cuatro horas diarias) sí deberán ser afiliados porque tienen relación de dependencia. En estos casos la aportación al Seguro Social también será realizada en base al medio sueldo que reciben.

- Jornada completa

(IESS, 2011) Las personas en relación de dependencia que trabajan 40 horas semanales, ya sea como trabajadoras domésticas o empleadas privadas, deberán gozar de la afiliación. En caso de que sus patronos no cumplan con esta disposición pueden acudir a la Inspectoría de Trabajo a

denunciarlos. Los empleadores que quieren regularizar la situación de sus trabajadores tienen que acudir al IESS para iniciar el trámite.

Se concluye que los tipos de contratación mencionados define las posibilidades que tienen el empleados de establecer un acuerdo con la empleada doméstica que se ajusta a sus necesidades, condiciones y contextos. Lo fundamental dentro de estos contratos es que las dos partes lleguen a acuerdos comunes para la satisfacción del empleador y la empleada. Estos ayudarán a clarificar las condiciones de las partes y llegar al fiel cumplimiento del contrato.

2.4 ASOCIACIONES DE EMPLEADAS

(DICCIONARIO VIRTUAL, 2013) “Una asociación, por lo tanto, es el conjunto de los asociados para un mismo fin. Este conjunto puede formar una persona jurídica. Por lo general, el concepto de asociación se utiliza para mencionar a una entidad sin ánimo de lucro y gestionada de manera democrática por sus socios. Dichas asociaciones pueden desarrollar actividades comerciales si el beneficio se destina a la obra social

En realidad, las asociaciones son indispensables y necesarias para ejercer un control dentro de la acción social o de algún gremio en especial, de la gestión de las administraciones, ayudando a educar a las comunidades en la participación y la solidaridad, que generan vida colectiva, sentimiento de pertenencia e implicación en acciones de ayuda a las personas, a los barrios, y en si poblaciones que requieren de procesos de consolidación de sus derechos, para que los gremios es comprender la solidaridad como valor de lo social, y conseguir que sus ideas sean escuchados.

2.4.1 Asociación de Empleadas Domésticas en Ecuador

(DIARIO EL TELEGRAFO, 2011) “La asociación Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) lanzó una campaña para promover el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y buscar reformar el Código Laboral”

En Ecuador las empleadas domésticas se reúnen a luchar por sus derechos y buscan el trato digno a su trabajo; buscando evitar la explotación laboral. Este espacio se logró con la consulta popular, donde se buscaba pagar un sueldo básico y que se le reconocieran sus beneficios de ley.

(PATRON, 2013) En Guayaquil las trabajadoras domésticas definen que el trabajo doméstico es una actividad que, según su organización la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, debe ser "dignificado" en la sociedad. Así lo dice Jackeline Patrón 2012, quien lidera este grupo integrado por 202 socias en Guayas, fundado hace 15 años.

Esta ley ofrece defensa específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, donde se establecen sus derechos y principios básicos, y donde se solicita al Estado tomar medidas para lograr que el trabajo decente sea una realidad para los trabajadores remunerados del hogar.

2.4.2 Requisitos para formar asociaciones en Ecuador

El MIES en Ecuador es el organismo encargado de la aprobación, seguimiento y control de las Asociaciones, Cooperativas y Fundaciones.

(MIES, 2009) Requisitos para la creación de Asociaciones:

1. *Solicitud de aprobación del Estatuto, dirigida al Ministro de Bienestar Social y Director Nacional de Cooperativas firmado por el Presidente Provisional y Abogado Patrocinador.*

2. *Certificación del técnico, difusor o promotor cooperativo que haya asesorado a los aspirantes a socios de la pre-asociación.*

3. *Copia certificada del Acta Constitutiva de Asamblea General en la que se haya resuelto la creación de la Asociación y designado al Directorio Provisional. Deberá constar en la misma la nómina de sus miembros, y deberá estar firmada por todos los aspirantes socios fundadores de la Asociación.*

4. *Tres ejemplares del Estatuto que contendrá las siguientes especificaciones:*

- a. Nombre, domicilio y responsabilidad de la asociación.*
- b. Finalidad y ámbito de acción.*
- c. Derechos y obligaciones de los socios.*
- d. Estructura y organización interna.*
- e. Medidas de control y vigilancia.*
- f. Forma de constituir, pagar o incrementar el capital social,*
- g. Principio y el término del año económico.*
- h. Uso y distribución de los excedentes.*
- i. Causas de disolución y liquidación de la cooperativa.*
- j. Procedimiento para reformar el estatuto; y,*
- k. Las demás disposiciones que se considere necesarias para el buen funcionamiento de la Cooperativa.*

- 1. Al final del Estatuto deberá firmar el Secretario, indicando las fechas de las tres sesiones en que fue discutido y aprobado.*

- 2. Tres listas de los socios fundadores, con las siguientes especificaciones: Nombres y apellidos, número de cédula de identidad, domicilio, estado civil, ocupación, nacionalidad, número y valor de los certificados de aportación que suscribe y que paga de contado y la firma.*

- 3. Al final de la lista, certificación de la Autoridad Competente con la indicación de que los miembros de la Asociación en creación la firmaron en su presencia. La certificación podrá extender el Gobernador, Jefe Político, Teniente Político del sector.*

- 4. Comprobante del depósito bancario, por lo menos el 50% del valor de los certificados de aportación que hayan suscrito los socios.*

- 5. Dos respaldos en medio magnéticos conteniendo información del Estatuto y lista de socios fundadores.*

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Para dar cumplimiento a las perspectivas de la investigación fue necesario recolectar información que identifique el impacto de las reformas laborales a favor de las empleadas domésticas del cantón Otavalo, a través de algunos instrumentos de investigación que se detallan posteriormente. Para especificar de qué manera se obtuvo la información, se presenta los rangos de la población, técnica e instrumentos, diseño estadístico, tabulaciones y análisis de datos.

3.1 Tipos de Investigación

Descriptiva

(Leiva F., 2006)LEIVA, pag.20, explica: “Estudia, analiza o describe la realidad presente, actual, en cuanto a hechos, personas, situaciones, etc”.

En base al concepto anterior se puede establecer que la investigación se circunscribe a un estudio descriptivo porque permitió determinar cómo las reformas laborales han ido evolucionando a favor de las empleadas domésticas, de la misma manera ha permitido conocer la totalidad de las empleadas domésticas afiliadas quienes han sido fuente fundamental para la recolección de datos, los cuales posteriormente fueron analizados e interpretados según la realidad de este sector laboral.

Bibliográfica

(Leiva F., 2006), pág.19, señala: “Investigación que se realiza en libros, lo cual presupone la utilización de las bibliotecas, e investigación documental a la que se realiza en los archivos, museos y lugares similares donde se encuentran los documentos.

Se sustentó la base teórica mediante consultas a fuentes bibliográficas, textos, revistas, documentos como el Código de trabajo, la constitución y otros documentos varios que proporcionaron la información necesaria, así como también fuentes informáticas e internet.

De campo

(Leiva F., 2006, pág.20, define: “Se realiza en lugares no determinados específicamente para ello, sino que corresponden al medio en donde se encuentran los sujetos y el objeto de investigación, donde ocurren los hechos o fenómenos investigados.”

La investigación se desarrolló directamente a las empleadas y empleadores del servicio doméstico del cantón Otavalo, se mantuvo una relación directa con las fuentes de información tanto a nivel general como individual. Dónde la información se obtuvo por medio de un cuestionario conformado por preguntas abiertas y cerradas que fue dirigido al mismo sector.

Cabe señalar que la investigación es no experimental ya que no se manipulo variables y no se realizó ningún tipo de experimento.

3.2 Instrumentos y Técnicas de Investigación

Para la presente investigación se empleó métodos como inductivo, deductivo, analítico y de síntesis.

El método deductivo - inductivo se parte de lo general a lo específico, es decir, mediante la aplicación de la teoría general que son las reformas laborales a favor de todo empleado a lo particular que está enfocado en las empleadas domésticas.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos a utilizar fueron: la entrevista la cual fue aplicada al principal responsable de la afiliación a empleadas domésticas como es el Director de la agencia del IESS-Otavalo; por otra parte la aplicación de la encuesta se planteó a cada una de las empleadas y empleadores del servicio doméstico del cantón Otavalo, con el propósito de obtener sus opiniones acerca de la temática plantada. El instrumento empleado está orientado a preguntas cerradas y abiertas.

Por último, la observación directa para identificar la situación real de cómo se encuentran las empleadas domésticas del cantón Otavalo frente a la nueva reforma laboral vigente y frente a sus lugares de trabajo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos obedecen al análisis de las técnicas de investigación aplicadas que son la encuesta, entrevista y la observación.

4.1. Discusión de Resultados de Investigación

Los dos tipos de encuesta aplicadas a los empleadores y empleadas del servicio doméstico y la entrevista, contribuyeron al desarrollo de la presente investigación y a la verificación de sus objetivos.

4.2. Contrastación de Resultados de Investigación.

Después de haber realizado la investigación de campo y bibliográfica se procede a dar respuesta a los objetivos planteados desde el inicio del trabajo, complementando la información con la observación directa de los hechos y fenómenos.

4.2.1. Objetivo General.

Determinar la situación actual de las empleadas domésticas en el cantón Otavalo, en relación a las reformas laborales vigentes en el Ecuador.

4.2.2 Objetivos Específicos

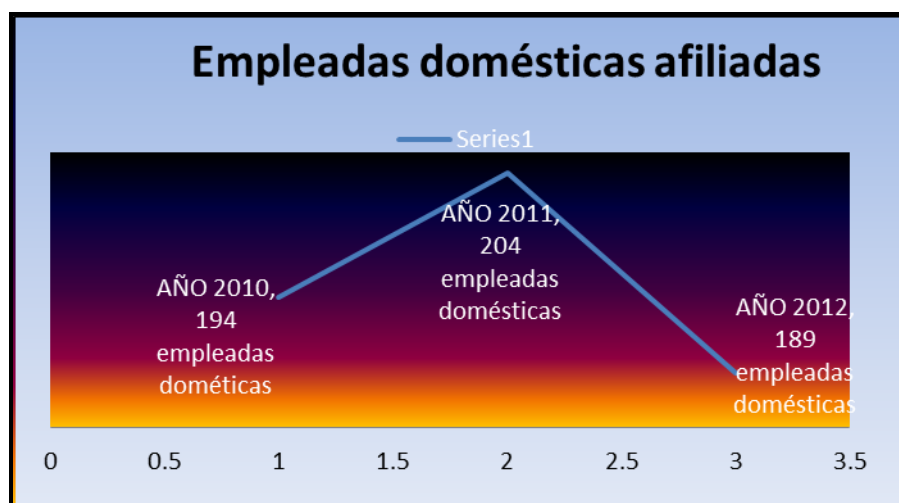
- a) Determinar la cantidad de empleadas domésticas que se encuentran afiliadas al instituto ecuatoriano de seguridad social del cantón Otavalo.**

De acuerdo a las encuestas, entrevista y observación directa se establece que el 87% de las empleadas domésticas no está afiliadas al

seguro social, lo que determina que no obtienen los beneficios sociales como acceso a un préstamo quirografario, a servicios de salud (para ellas y sus hijos), vacaciones, décimos, jubilación y hasta con tres años de aportación crédito para vivienda. Cabe resaltar que muchas de estas personas desconocen de la obligatoriedad de sus empleadores para afiliarles lo que determina que ellas no exijan estos derechos.

En relación al tema vemos según los datos actuales presentados por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, se pudo determinar la existencia de 1.231 empleadas domésticas en el cantón Otavalo, de las cuales solo el 15,8% son afiliadas, lo que determina que el 84,2% no se encuentran afiliadas. El análisis del cuadro N° 3 de esta investigación define el crecimiento y decrecimiento del número de empleadas domesticas en los 3 últimos años considerando para el año 2010 un promedio del 194 empleadas domesticas afiliadas, para el año 2011 = 204 empleadas y para el año 2013 hasta el mes de marzo que se realizó la investigación un promedio 189, como se demuestra en la siguiente representación

Gráfico N° 26



Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)
Elaborado por: Paspuezán, J. 2013

De acuerdo con los datos de IESS vemos la existencia de puntos coincidentes en los datos numéricos de empleadas domesticas afiliadas, por lo que se define exactamente la misma cantidad; pero tomando en cuenta que el IESS a pesar de presentar programas de sensibilización, capacitación e información para los empleadores en las diferentes instituciones públicas y privadas, la cantidad de empleadas afiliadas va decreciendo a partir de la vigencia de la nueva reforma.

De los resultados obtenidos se establece la necesidad urgente de que los empleadores cumplan con las afiliaciones de sus empleadas domésticas con el único propósito de mejorar las condiciones laborales de cada una de ellas como lo establece el Código de Trabajo donde toda empleada doméstica debe contar con los mismos derechos que cualquier otro trabajador. Esta necesidad se debe a que a nivel del cantón Otavalo en el año 2012 existió el 7,6% de decrecimiento de las afiliaciones. A nivel provincial de acuerdo a las datos del INEC vemos que en el año 2010 de las 5597 empleadas domésticas registradas a penas 1110 estaban afiliadas que corresponde al 11,1%.

b) Analizar la aplicación de la normativa legal existente sobre aspectos relacionados con los derechos y beneficios de las trabajadoras domésticas.

La vigencia de la nueva reforma laboral donde prevalece los derechos y obligaciones de una empleada doméstica ha permitido conocer de manera más amplia la situación en la que deberían encontrarse las personas en estudio en el cantón Otavalo.

Es importante destacar que un año después de la presidencia del actual gobierno, el sueldo ha ido incrementando, pero es a partir del año 2011 cuando inicio la campaña empleo domestico digno que las empleadas ya debían percibir el sueldo básico, situación que no se ha cumplido en vista e que mientras el sueldo crecía el empleo decrecía.

Cuadro N° 29.

Evolución del Salario Básico Unificado en el Ecuador

Evolución del Salario Básico Unificado en el Ecuador										
Años						Incremento porcentual				
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2012	2012- 2013
\$ 202,00	\$ 218,00	\$ 240,00	\$ 264,00	\$ 292,00	\$ 318,00	7,92%	10,09%	10,00%	10,61%	8.81%

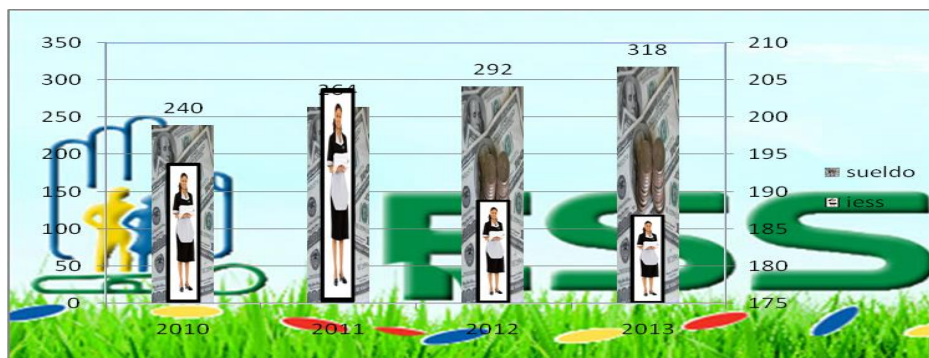
Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales.2013)
Elaborado por: Paspuezán, J. 2013

Según lo establece el anterior cuadro una empleada doméstica no solo del cantón Otavalo sino de todo el país deberá contar con el sueldo básico real de \$318.00, lo que representa un incremento del 8.81% equivalente a \$26.00 al salario del 2012, el cual se da en base dos factores: la inflación y productividad.

Partiendo del análisis anterior, los principales factores en reconocer el incumpliendo a lo establecido en el Código de Trabajo, fue el sueldo que perciben las empleadas domesticas del cantón Otavalo al realizar su trabajo, dónde solo el 13% alcanza el sueldo básico, el 84% menos del sueldo básico y el 3% mas de sueldo básico, situación preocupante en vista de que la gran cantidad de empeladas domesticas no perciben el sueldo que ley establece.

Gráfico N° 27

Sueldo – afiliación empleadas domésticas Otavalo



Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013)
Elaborado por: Paspuezán, J. 2013

Como se puede observar en el año 2010 cuando el sueldo básico se encontraba en \$240.00, la cantidad de empleadas domesticas afiliadas en el cantón era mínimo; para el 2011 la afiliación incrementó, pese a que el sueldo había incrementado en un 10.61%; en el 2012 cuando existió la difusión por parte del Gobierno de turno sobre el incremento del sueldo y el control para la verificación de afiliación a una empleada doméstica, la gran mayoría fue despedida y en otros caso se cambio el tiempo de trabajo completo a parcial. Y es a partir de este año que mientras el sueldo básico el estado incrementa, el trabajo disminuirá y por en las aportaciones al seguro; provocando el incremento del desempleo en sector domésticos, inestabilidad laboral y pocas oportunidades de progreso económico.

La recopilación de información por medio de las encuesta ha permitido determinar las verdaderas obligaciones labores de una empleada domésticas las cuales constan de: observar que todas las actividades de la casa estén bien, limpiar, cocinar, planchar, lavar, presentarse con puntualidad, cumplir las indicaciones del empleador, y uno muy importante es *no revelar a terceros bajo ninguna circunstancia informes confidenciales que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo.*

Como las obligaciones que debería tener el empleador son: dar alimentación a su empleada doméstica, en la modalidad puertas adentro debe proporcionar: vivienda, uniformes, ropa de trabajo; sin que ello forme parte de la remuneración. Adicional puede reconocer el transporte a la trabajadora doméstica y un día de descanso cada 15 días de trabajo.

Es importante destacar que una vez que conocen la Ley, todo contratante está en la obligación de afiliar a su trabajadora desde el primer día. En caso de no acatar están inmersos al proceso legal y luego penal por falta de responsabilidad.

c) Investigar el nivel de conocimiento que tiene cada una de las empleadas domésticas en cuanto a los beneficios que les otorga el estado.

Entre el desconocimiento de la ley y el abuso de ciertos patrones, algunas trabajadoras domésticas caen en una trampa que violación a sus derechos y que las mantiene en el silencio, por miedo al desempleo. Jornadas superiores a ocho horas, incumplimiento del salario mínimo y falta de pago, forman parte de las lista de deudas que se esconden en el empleo doméstico.

En base a la investigación realizada se ha podido determinar que el desconocimiento a la ley a favor del éste sector laboral es de del 87%, porcentaje que preocupa, porque al desconocer la ley sigue existiendo explotación por parte de los empleadores debido a que muchos de aprovechan de la ignorancia de cada una de estas mujeres que se dedican al servicio doméstico.

Gráfico N ° 28
Conocimiento de la ley vigente



Fuente: Encuestas empleadas domésticas,2013
Elaborado por: Paspuezán, J. 2013

La misma situación de las empleadas tienen los empleadores debido a que desconocen que la no afiliación a las trabajadoras domésticas está penalizado por la ley, pese a que el gobierno de turno informó en el 2011, mediante la quinta pregunta de la consulta popular en la que decía: “¿Está usted de acuerdo que la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de trabajadores en relación de dependencia sea considerada delito?”, el 82% de empleadores encuestados manifestaron no conocer esta nueva reforma, mientras que el 18% que conocen consideran que esta pregunta se debería hacerse cumplir debido a que el gobierno lo que busca es que los empleadores cumplan con el derecho de sus trabajadoras y tomen conciencia de las irregularidades que están cometiendo en su cantón para ir disminuyendo la explotación laboral persistente.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHO Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, DEL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMABAURA.

La propuesta cuenta con dos aspectos importantes: la creación de la Asociación de Empleadas Domésticas “Mujeres Trabajadoras” y la capacitación sobre los de derechos las empleadas domésticas:

Grafico N° 29

Esquema de la propuesta



Elaboración: Paspuezán, J. 2013

5.1 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Según la investigación realizada se ha podido determinar que la situación laboral en la que se encuentran las empleadas domesticas es preocupante, debido a que se estableció que de un total de 1.231 empleadas domésticas existentes solo el 15% se encuentran aseguradas, misma que no reciben todos los beneficios de ley que les corresponde.

El principal problema en el cantón en cuanto a las empleadas domesticas es la no afiliación, en vista de que 84% percibe menos del sueldo básico, y bajo condiciones de los empleadores donde los derechos que establece la ley a favor de este sector pasan desapercibidos. Situación que conlleva a tener un impacto negativo en su entorno familiar y en su desempeño diario de labores.

El propósito de este capítulo es difundir la importancia que tienen las empleadas domésticas en la sociedad, en vista de que de las 1.231 empleadas que trabajan en el cantón Otavalo ninguna percibe a su totalidad los beneficios que les corresponden, en cierta parte por la ignorancia y por otro lado está la mala fe de los empleadores.

En base a los datos obtenidos en la investigación se ha podido determinar que las empleadas domésticas del cantón se sienten desamparadas, consideran que no cuentan con ningún organismo que vele por sus derechos, el cual no solo sirva para recibir quejas sino que sea un apoyo para el desarrollo personal, social y emocional de cada una de estas personas de bajas condiciones económicas.

5.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo general

Disminuir el desconocimiento de las empleadas domésticas acerca de sus derechos a través de talleres de capacitación, y crear una asociación, que les permita mejorar las condiciones laborales.

Objetivos específicos

- a) Creación la Asociación de Empleadas domésticas de Otavalo “Mujeres Trabajadoras, que vele por el respeto y dignidad de su trabajo y cumplimiento de sus derechos.
- b) Capacitar a las trabajadoras domésticas sobre sus derechos laborales y mejoramiento de sus labores en sus trabajos.

5.3 PLAN OPERATIVO DE LA PROPUESTA

Plan operativo

Cuadro N° 30

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDAD GENERAL	RECURSOS	RESPONSABLES	COSTO	RESULTADOS	INDICADORES
<p>Crear la Asociación de Empleadas domésticas de Otavalo “Mujeres Trabajadoras, que vele por el respeto y dignidad de su trabajo y cumplimiento de sus derechos.</p>	<p>Creación de la Asociación de empleadas domésticas de Otavalo</p>	<p>Reuniones de las empleadas domésticas Concientizar a las empleadas sobre la necesidad de integrarse en un gremio que luche por sus derechos Formar la Asociación Elaborar los estatutos Legalizar la aprobación de la asociación</p>	<p>Técnicas de comunicaciones Requisitos para la creación de la asociación Formatos de estatutos</p>	<p>Empleadas Domésticas Ministerios del ramo (MRL – IES) Investigadora</p>	<p>400,00</p>	<p>Asociación de Empleadas Domésticas “Mujeres Trabajadoras” con personería jurídica</p>	<p>Acuerdo de creación otorgado por el MIES</p>

<p>Capacitar a las trabajadoras domésticas sobre sus derechos laborales y mejoramiento de sus labores en sus trabajos.</p>	<p>Capacitar a las empleadas domésticas de Otavalo sobre sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones</p>	<p>Reuniones con las empleadas domésticas y un representante del seguro social.</p> <p>Solicitar al MRL dicte una charlas a las empleadas domésticas</p> <p>Identificar las labores que realizan en los hogares para fortalecer sus conocimientos dentro de esos campos</p> <p>Firma convenios con el SECAP para dictar talleres</p> <p>Contratar facilitadores del SECAP</p> <p>Dictar los talleres en Otavalo</p> <p>Evaluar los talleres</p>	<p>Oficios a los Ministerios de MIES, MRL IESS. SECAP</p> <p>Código de trabajo</p> <p>Ley del seguro social</p> <p>Módulos de aprendizaje</p> <p>Plan de logística</p> <p>Invitación a los cursos</p>	<p>Directivos de la Asociación</p> <p>Funcionarios de los ministerios e instituciones</p> <p>Empleadas domésticas</p> <p>Investigadores</p>	<p>1000,00</p>	<p>Empleadas domésticas capacitadas sobre sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones en sus labores</p>	<p>Nómina de asistencia a los talleres.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

5.4 DESARROLLO DEL PLAN OPERATIVO

4.4.1 CREACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADAS DOMÉSTICAS DE OTAVALO “MUJERES TRABAJADORAS”

Para el cumplimiento de la creación de la Asociación de empleadas domésticas se tienen que cumplir con los requisitos que el MIES define a continuación:

5.4.1.1 Requisitos para la aprobación de personalidad jurídica

1. Solicitud original y copia dirigida al Magíster Germán Flores, Coordinador Zonal 1 del Ministerio de Inclusión Económica y Social, pidiendo la aprobación del Estatuto y se le conceda a la organización la personalidad jurídica. Todas las solicitudes de las organizaciones sociales relacionadas con su vida jurídica deberán tener el patrocinio de un abogado.
2. Se podrá constituir corporaciones (asociaciones, comités, clubes, colegios de profesionales, centros) con un mínimo de 5 personas, las fundaciones con un mínimo de 3 personas.

Los siguientes documentos, se presentarán debidamente certificados por el secretario provisional de la organización:

- Acta de la Asamblea General Constitutiva de la organización en formación, suscrita por todos los miembros fundadores, que contendrá:
 - a. Nombre de la organización;

- b. Nombres y apellidos completos, nacionalidad y número del documento de identidad de cada uno de los miembros fundadores;
 - c. Voluntad de los miembros fundadores de constituir la misma;
 - d. Fines y objetivos generales que se propone la organización;
 - e. Nómina de la directiva provisional;
 - f. Nombres, apellidos y número del documento de identidad de la persona que se hará responsable de realizar el trámite de legalización de la organización, teléfono, correo electrónico y domicilio donde recibirá notificaciones; y,
 - g. Indicación del lugar en que la organización social, tendrá su domicilio, con referencia de la calle, parroquia, cantón, provincia, número de teléfono, fax, o dirección de correo electrónico y casilla postal, en caso de tenerlos.
- Un ejemplar del Estatuto que establecerá y regulará como mínimo los siguientes aspectos:
 - a. Denominación, ámbito de acción y domicilio de la organización;
 - b. Alcance territorial de la organización;
 - c. Fines y objetivos, en los que se manifieste si realizarán o no actividades de voluntariado de acción social y desarrollo, o programas de voluntariado;
 - d. Estructura organizacional;
 - e. Derechos y obligaciones de los miembros;
 - f. Forma de elección de las dignidades y duración en funciones;
 - g. Atribuciones y deberes de los órganos internos: directiva, administradores y representación legal;
 - h. Patrimonio social y administración de recursos;

- i. Deberes y atribuciones del órgano fiscalizador y de control interno;
 - j. La forma y las épocas de convocar a las asambleas generales;
 - k. Quorum para la instalación de las asambleas generales y el quorum decisorio;
 - l. Mecanismos de inclusión o exclusión de miembros, los mismos que deberán garantizar en todo momento el derecho al debido proceso;
 - m. Reforma de estatutos;
 - n. Régimen de solución de controversias; y,
 - o. Causales y procedimiento, de disolución y liquidación
- Acta de la asamblea en la que conste la aprobación del estatuto (firmado por el presidente/a y secretario/a provisionales)
 - Copia legible certificada del documento o documentos que acrediten el patrimonio de la organización social en numerarlo, en una cuenta de integración de capital; o en especie, mediante declaración jurada de bienes, de acuerdo con lo siguiente:
 - a. Las corporaciones de primer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 400 (cuatrocientos dólares de los Estados Unidos de América);
 - b. Las fundaciones y las corporaciones de segundo y tercer grado deberán acreditar un patrimonio mínimo de USD 4.000 (cuatro mil dólares de los Estados Unidos de América).

Las organizaciones sociales conformadas por personas y grupos de atención prioritaria, cuyo objetivo sea la defensa de sus derechos, estarán exentas de acreditar patrimonio.

- Nómina de miembros fundadores indicando sus nombres y apellidos completos, nacionalidad, número de documento de identidad y domicilio de cada uno, a la que se adjuntará la copia del documento de identidad y del certificado de votación de cada uno de los miembros fundadores.

NOTA: Se comunicará previamente al MIES el nombre de la organización para que la Unidad de Asesoría Jurídica verifique si existe otra con igual denominación.

MIES 2 641-246 Extensión 3060

Para ingresar la documentación por Secretaría del MIES, el Presidente/a provisional debe traer la cédula y certificado de votación ORIGINALES. En el caso que no asista el representante, la persona que ingresa el trámite debe presentar los documentos originales propios y los del Presidente/a

5.4.1.2 Modelo de estatuto para la Asociación de Empleadas Domésticas de Otavalo “Mujeres Trabajadoras”

ASOCIACIÓN DE EMPLEADAS DOMÉSTICAS DE OTAVALO “MUJERES TRABAJADORAS”

ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO “MUJERES TRABAJADORAS”

CAPÍTULO PRIMERO

DE LA CONSTITUCIÓN, DENOMINACIÓN Y DOMICILIO

Art.1 Constituyese la **ASOCIACIÓN DE DESARROLLO “MUJERES TRABAJADORAS”**, con domicilio en la Parroquia San Luis, Cantón OTAVALO, Provincia de Imbabura, como una entidad de Derecho Privado, sin fines de lucro, con duración indefinida y número de socios ilimitado; que se regirá por las disposiciones del Título XXIX del libro Primero del Código Civil, así como las disposiciones de la Constitución Política del Estado, del presente Estatuto y Reglamento que con posterioridad se dictaren.

Art. 2 La ASOCIACIÓN como tal se dedicará exclusivamente a la consecución de sus objetivos y no intervendrá en asuntos de carácter político, religioso y/o partidista.

Art.3 Dentro de su naturaleza es un organismo de representación de los sectores de empleadas domésticas de la ciudad de OTAVALO, a través de la coordinación de todas las entidades públicas y privadas asentadas o no, en el sector se logrará el mejoramiento, desarrollo y adelanto del cantón OTAVALO en todos sus aspectos.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS OBJETIVOS

Art. 4 Los objetivos de la ASOCIACIÓN de Desarrollo **“MUJERES TRABAJADORAS”** son los siguientes:

- a) Asociar a las empleadas domésticas del Cantón OTAVALO que colaboren en la integración del gremio para defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar.

- b) Desarrollar actividades propias de la ASOCIACIÓN.
- c) Obtener asistencia técnica de instituciones públicas y privadas, ONGs, nacionales e internacionales.
- d) Propender a la superación, social, económica y cultural de los asociados.
- e) Mantener relaciones de intercambio de experiencias con organizaciones similares.
- f) Procurar la dotación de obras de infraestructura básica, relacionada con el cumplimiento de los fines de la ASOCIACIÓN que permitirá el desarrollo y crecimiento económico, social y cultural de sus asociados.
- g) Promover la elaboración y ejecución de planes y programas de desarrollo de las socias en el cumplimiento de sus funciones en los hogares donde trabajan para mejorar las condiciones.
- h) Elaborar y ejecutar proyectos de beneficio social, y de desarrollo económico.

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN

Art. 5 La ASOCIACIÓN de Empleadas Domesticas **“MUJERES TRABAJADORAS”**, estará integrado por socios fundadores, socios activos y socios honorarios.

SOCIOS FUNDADORES: Son socios fundadores quienes suscribieron el Acta de Constitución y convinieron en constituir la ASOCIACIÓN.

SOCIOS ACTIVOS: Son socios activos las personas que ingresen posteriormente previa aprobación de la Asamblea General.

Debiéndose remitir la nómina de socios, aceptados para su registro en la Dirección Provincial de Bienestar Social de Imbabura, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos para estos casos.

SOCIOS HONORÍFICOS: Son socios honoríficos, las personas o naturales o jurídicas a quienes la Asamblea General les confiere dicha designación en reconocimiento a los servicios prestados a la ASOCIACIÓN.

Art. 5 Para ser socio de la ASOCIACIÓN se requiere:

- a. Ser mayor de edad.
- b. Estar radicado en la ciudad de OTAVALO, Cantón OTAVALO.
- c. Pagar la cuota de ingreso fijada por la Asamblea
- d. No pertenecer a otra organización con fines similares.
- e. Dirigir su solicitud al presidente de la ASOCIACIÓN y adjuntar copia de cédula y papeleta de votación y ser aceptado por la Asamblea General.

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS

Art. 6 Son obligaciones de los socios:

- a. Cumplir a cabalidad las disposiciones del estatuto, reglamento interno, resoluciones de la Asamblea y del directorio.
- b. Contribuir con las cuotas ordinarias o extraordinarias que fije la asamblea o el reglamento interno de la ASOCIACIÓN.
- c. Asistir puntualmente a las sesiones de la Asamblea sea estas Ordinarias o Extraordinarias.
- d. Aceptar los cargos y/o comisiones que les sean asignados por la Asamblea o el Directorio.

- e. Prestigiar el buen nombre de la entidad y respetar a sus dirigentes.
- f. Las demás señaladas en la ley y los estatutos.

DE LOS DERECHOS DE LOS SOCIOS

Art. 7 Son derechos de los socios:

- a. Elegir y ser elegido para el desempeño de las funciones de dirigentes y Comisiones previstas en el presente estatuto.
- b. Beneficiarse de los servicios que creare la organización.
- c. Participar activamente en las actividades económicas, sociales y culturales que organice la ASOCIACIÓN.
- d. Solicitar información financiera-económica a los dirigentes de la ASOCIACIÓN.
- e. Participar de los proyectos y trabajos que organice la ASOCIACIÓN.

Art. 8 La calidad de socio se pierde por:

- a. Por renuncia voluntaria, formalmente aceptada por la Asamblea General.
- b. Por expulsión debido al abuso de autoridad, malversación de fondos y por acometimiento de hechos que atenten contra la dignidad y prestigio de la ASOCIACIÓN.
- c. Por dejar de residir en el domicilio principal de la ASOCIACIÓN.
- d. Por fallecimiento.

CAPÍTULO CUARTO

ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS DE LA ASOCIACIÓN

Art. 9 La ASOCIACIÓN estará integrada por las siguientes instancias administrativas:

- a. La Asamblea General.
- b. El directorio.
- c. Las comisiones especiales

DE LA ASAMBLEA GENERAL:

Art. 10 Es la máxima autoridad de la ASOCIACIÓN y se constituye con la mitad más uno de sus miembros, cuando se trata de la primera convocatoria. En la segunda convocatoria se instalará $\frac{1}{2}$ hora después en el caso de no haber quórum y se constituirá con el número de socios presentes, siempre y cuando dicho particular conste en la convocatoria. Sus resoluciones son obligatorias para todos los socios, inclusive para los ausentes.

Art. 11 La asamblea General puede ser: Ordinaria y Extraordinaria. La Asamblea Ordinaria se reunirá los primeros días de cada mes, y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran, previa convocatoria del Presidente, el Directorio o a petición de las dos terceras partes de sus miembros. La convocatoria se entregara con 48 horas de anticipación.

Art. 12 Son Atribuciones de la Asamblea General.

- a. Elegir, nombrar y remover a los miembros del Directorio y las Comisiones.

- b. Aprobar, reformar e interpretar el estatuto y reglamentos internos de la ASOCIACIÓN.
- c. Fijar y modificar las cuotas de ingreso, así como las ordinarias y extraordinarias.
- d. Autorizar la celebración de contratos o convenios que sobre pase a los Cinco salarios mínimos vitales.
- e. Decidir en última y definitiva instancia, el ingreso y expulsión de socios.
- f. Ordenar la implementación de servicios, su ampliación o liquidación de los mismos.
- g. Conocer y aprobar los informes semestrales de los miembros del Directorio y las Comisiones Especiales.
- h. Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto, reglamento interno y resoluciones de la Asamblea.
- i. Aprobar el presupuesto anual y el plan de actividades.
- j. Autorizar la compra o enajenación de bienes, como la imposición de gravamen sobre los mismos.
- k. Las demás que le faculten el presente estatuto, reglamento interno y leyes de la República.

DEL DIRECTORIO

Art. 13 Es el órgano ejecutivo y representativo de la ASOCIACIÓN y está integrado por:

- a. Un Presidente.
- b. Un Vicepresidente
- c. Un secretario
- d. Un Tesorero
- e. Un Síndico
- f. Tres Vocales principales y sus suplentes
- g. Las Comisiones Especiales

Art. 14 Los Miembros del Directorio, durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos luego de un período de su gestión.

Art. 15 El Directorio, sesionará ordinariamente cada 15 días y extra ordinariamente cuando sea necesario y a petición del Presidente, o de tres de sus miembros. La convocatoria, se hará con 24 horas de anticipación.

Art. 16 El miembro del Directorio que faltare a dos sesiones consecutivas del Directorio de Asamblea General, sin causa justificada quedará de hecho separado del cargo que desempeña.

Art. 17 Para que pueda reunirse válidamente el Directorio, es necesario la concurrencia de la mayoría de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Art. 18 Para ser miembro del directorio se requiere:

- a. Ser socio activo y hallarse en uso y goce de los derechos que le asisten, por lo menos seis meses antes de su elección,
- b. Estar al día en el pago de sus obligaciones económicas
- c. No haber incurrido en faltas disciplinarias o procedimientos desleales en contra de la ASOCIACIÓN o cualquiera de los socios. Debe demostrar una conducta intachable.
- d. El candidato será mayor de 18 años

Art. 19 Son funciones y atribuciones del Directorio:

- a. Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto, reglamento interno y las resoluciones de la Asamblea General.

- b. Elaborar y aprobar los proyectos de desarrollo social, económicos, culturales, comunitario y presentarlos a la asamblea general para su aprobación definitiva.
- c. Autorizar al presidente la contratación de obligaciones hasta un monto de cuatro salarios mínimos vitales.
- d. Conocer y resolver en primera instancia, sobre el ingreso y renuncia de los socios y directivos.
- e. Elaborar una proforma presupuestaria y de actividades para presentarla a la aprobación de la asamblea general.
- f. Elaborar el proyecto de estatuto, reglamento interno y someterlo a consideración y aprobación de la asamblea general.
- g. Elaborar su reglamento interno.
- h. Cuando se trate de disolver y liquidar la asociación serán los responsables de tramitarla contando para ello la autorización de la Asamblea general.
- i. Las demás que le designe la Asamblea General.

DEL PRESIDENTE

Art. 20 Son atribuciones y obligaciones del Presidente:

- a. Representar legal y extrajudicialmente a la ASOCIACIÓN.
- b. Velar por el fiel cumplimiento del estatuto, reglamento interno y las resoluciones de la asamblea.
- c. Suscribir, conjuntamente con el secretario, las actas de las asambleas generales.
- d. Firmar conjuntamente con el tesorero los documentos fiduciarios y cheques.
- e. Suscribir, conjuntamente con el secretario las actas y la correspondencia oficial.
- f. Autorizar o negar las peticiones de los socios, tendientes a la revisión de los archivos y documentos de la ASOCIACIÓN.

- g. Las demás atribuciones que le confieran el estatuto y el reglamento interno.
- h. Registrar ante la Dirección provincial de Bienestar Social de Imbabura, la directiva de turno, dentro de los 15 días posteriores a su elección y la lista actualizada de socios.

DEL VICEPRESIDENTE

Art. 21 Son atribuciones del Vicepresidente:

- a. Reemplazar al Presidente en caso de ausencia temporal o definitiva.
- b. Ayudar a la directiva y a la ASOCIACIÓN en la administración de los servicios que ésta implemente en beneficio de sus asociados y de la comunidad.
- c. Las demás que le confiera el estatuto y el reglamento interno.

DEL SECRETARIO

Art. 22 Son atribuciones y obligaciones del Secretario:

- a. Desempeñar las funciones de secretario de la Asamblea y el Directorio y elaborar las respectivas actas.
- b. Recibir la correspondencia oficial y contestarlas, previa autorización del presidente.
- c. Suscribir conjuntamente con el presidente las actas y convocatorias a Asamblea General.
- d. Conferir certificaciones y dar fe de los actos de la ASOCIACIÓN.
- e. Organizar y llevar al día la lista de socios.
- f. Las demás que le confiera el estatuto y reglamento interno.
- g. Llevar ordenadamente el archivo de la ASOCIACIÓN.

DEL TESORERO

Art. 23 Son atribuciones y obligaciones del Tesorero:

- a. Mantener al día la contabilidad de la ASOCIACIÓN.
- b. Recaudar las cuotas ordinarias y extraordinarias, así como los pagos por concepto de multas.
- c. Manejar las cuentas bancarias y suscribir conjuntamente con el Presidente los cheques de la ASOCIACIÓN.
- d. Conferir recibos de los dineros que recaude por cualesquier concepto.
- e. Pagar las cuentas de la ASOCIACIÓN previa autorización del Presidente.
- f. Llevar en forma actualizada el registro económico y los libros contables de la ASOCIACIÓN, y presentar un informe cada tres meses con sus respectivos justificativos.
- g. Elaborar conjuntamente con el Presidente el presupuesto anual
- h. Llevar el inventario del patrimonio de la ASOCIACIÓN.
- i. Las demás que le confiera el estatuto y reglamento interno

DEL SÍNDICO

Art. 24 Son atribuciones y obligaciones del Síndico

- a. Reemplazar al vicepresidente, en caso de ausencia temporal o definitiva.
- b. Ayudar a tesorería en el cobro de multas.
- c. Encargarse de los trámites legales y judiciales de la ASOCIACIÓN, para lo cual buscará el asesoramiento de un abogado que sea autorizado por la Asamblea General.

- d. Las demás atribuciones que le confiera el estatuto y reglamento interno.

DE LOS VOCALES

Art. 26 Los vocales principales tienen las siguientes funciones:

- a. Serán responsables de las comisiones especiales, que nombre la asamblea general.
- b. Ayudar a la buena marcha de la ASOCIACIÓN.

Art. 25 Las Comisiones Especiales, las nombrará la Asamblea General y estarán integradas por tres miembros y en caso de ser necesario de un número mayor.

CAPÍTULO QUINTO

DE LOS BIENES Y FONDOS DE LA ASOCIACIÓN

Art. 26 Son bienes y fondos de la ASOCIACIÓN:

- a. Las cuotas ordinarias y extraordinarias pagadas por los socios.
- b. Los bienes muebles o inmuebles adquiridos por medios lícitos.
- c. Las utilidades obtenidos por la entidad en el ejercicio de sus actividades.
- d. Las herencias legados y donaciones aprobadas por la Asamblea General.
- e. Los recursos provenientes de proyectos Nacionales o Internacionales.

Art. 27 Los bienes que por cualesquier título tenga la ASOCIACIÓN no pertenecer ni en todo y en parte a ninguno de los socios.

CAPÍTULO SEXTO

DE LAS SANCIONES

Art. 28 La violación e incumplimiento del estatuto, reglamento interno y las resoluciones de la asamblea general, será sancionado según la gravedad de las faltas. En todo caso se concederá al inculcado el derecho a su defensa.

Art. 29 La asamblea puede aplicar las siguientes sanciones:

- a. Multa.
- b. Suspensión y
- c. Expulsión.

Art. 30 Las multas no serán mayores al salario mínimo vital vigente a la fecha de la sanción, ni memores del diez por ciento (10%) del mismo.

Art. 31 Las suspensiones de los derechos serán de noventa días, contados desde la fecha que la Asamblea conoció y resolvió la misma.

Art. 32 Los socios que no concurren a tres asambleas generales de manera consecutiva e injustificada o que dejen de pagar cuatro aportaciones mensuales consecutivas, serán suspendidas automáticamente en sus derechos.

El socio suspendido por estas causas podrá rehabilitarse ofreciendo la debida justificación, poniéndose al día en sus obligaciones y cancelando la multa impuesta.

Art. 33 Las expulsiones podrán ser planteadas en asamblea general, por faltas graves.

Antes de imponer la sanción de expulsión, el presidente, notificará al inculpado con la denuncia en su contra, para que asista a la Asamblea General a ejercer su derecho a la defensa.

Para resolver la expulsión de un socio, se requiere el voto de la mitad más uno de los socios presentes en la asamblea.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

Art. 34 Son causas de disolución y liquidación:

- a. La expresión de la voluntad de las dos terceras partes de sus socios, manifestada en la asamblea general convocada para el efecto.
- b. Cuando el número de sus socios, sea inferior a once.
- c. Por no cumplir con los fines establecidos en el Estatuto.
- d. Por las causas determinadas en la ley.

Art. 35 Los bienes de la ASOCIACIÓN, en caso de disolución, serán destinados a una institución con fines sociales y que determinen la última asamblea de socios.

Art. 36 El Ministerio de Bienestar Social, al amparo de la legislación vigente, en armonía con las disposiciones de los distintos cuerpos legales de acuerdo a la situación, de tener conocimiento y comprobarse incumplimiento de los fines y objetivos, impartirá normas y establecerá procedimientos que permitirán regular todo proceso de disolución o liquidación; considerando que la Constitución Política del Estado prioriza lo social y prevencional.

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 37 Los conflictos internos de la ASOCIACIÓN deberán ser resueltos por los organismos propios de la organización y con estricta sujeción a las disposiciones del presente estatuto. En caso de no lograr solución de los conflictos, los mismos serán sometidos a la resolución de los Centros y Tribunales de Mediación y Arbitraje, cuya acata deberá ser puesta en conocimiento del Ministerio de Bienestar Social.

De igual manera se procederá en caso de existir controversias con otras organizaciones.

*En la ciudad de OTAVALO, Provincia de Imbabura. Hoy xx, la suscrita secretaria de la ASOCIACIÓN de Desarrollo “**MUJERES TRABAJADORAS**”.*

En forma legal CERTIFICA, que el estatuto de la ASOCIACIÓN, fue discutido y aprobado en tres sesiones, celebradas los días xx según consta en las actas respectivas.

Lugar y fecha

5.4.2 CAPACITACIÓN A LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, DE OTAVALO ACERCA DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA BRINDAR UN SERVICIO DE CALIDAD.

Gráfico N° 30
Capacitación



La capacitación es una ampliación de conocimientos para ser cada vez mejor en cualquier lugar de trabajo.

5.4.2.1 Justificación de la capacitación

El propósito del trabajo de investigación es difundir los derechos y obligaciones del servicio doméstico, para esto es necesario la capacitación profesional, con el fin de culturizar y educar a las trabajadoras domésticas; luego con el apoyo de todas, una vez reunidas, se podrá constituir una asociación que va a defender los intereses de todas las afiliadas.

Es importante tener conciencia de las necesidades que tienen las empleadas domésticas y contribuir a resolver los problemas que mantienen con sus patrones, cuyas relaciones se han visto deterioradas por el desconocimiento y la explotación de que son víctimas algunas de ellas.

Se entregarán manuales con mensajes que mejorarán el pensamiento y la cultura negativa. Muchas veces se piensa que ser empleada doméstica es un trabajo sólo para personas sin ningún tipo de habilidad intelectual. El trabajo doméstico remunerado debe ser pagado con un valor justo, para que así las trabajadoras tengan oportunidad de ir adquiriendo bienes y mejorando su estándar de vida.

El mantener un equipo de trabajo capacitado de forma permanente permitirá contar con un personal preparado de acuerdo a las exigencias del medio laboral y cumplir a cabalidad con las disposiciones de sus empleadores.

La capacitación en las áreas de desempeño diario de una empleada doméstica son indispensables para comprender la posición del empleador y llegar a consensos de la afiliación, manteniendo por sobre todas las cosas una buena relación laboral con sus patrones.

5.4.2.2 Beneficiarios

Beneficiarios directos

- Empleadas domésticas

Beneficiarios indirectos

- Empleadores del servicio doméstico
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Ciudadanía en general

5.4.2.3 Temas del taller de capacitación

➤ Código de trabajo en relación a las empleadas domésticas

- Conceptualizaciones.
- Beneficios
- Derechos y deberes
- Cumplimiento de las partes

➤ Beneficios del seguro social

- Conceptualización
- Beneficio de ser asegurado
- Documentos de legalización

➤ Cocina

- Conceptualizaciones.
- Preparación de platos nacionales e internacionales
- Calidad de los productos
- Higiene

➤ Primeros auxilios

- Conceptualización
- Técnicas y procedimientos
- Aplicación de la teoría

➤ Cuidado de niños y adultos mayores

- Diálogo.
- Estimulación de la necesidad.
- Colocación personalizada.
- Práctica de la teoría

➤ Arreglo del hogar

- Diálogo.

- Estimulación del ego.
- Apelar a la conciencia y honradez
- Técnicas y procedimiento para el arreglo del hogar
- Práctica de la teoría

5.4.2.4 Estrategias

- mecanismos para mejorar las inspecciones y verificar el cumplimiento de los derechos de esta modalidad de trabajo.
- Definir las temáticas a desarrollarse en la capacitación general sobre los derechos y obligación de las empleadas y empleadores según sea necesario.
- Determinar los facilitadores que se encargarán de dictar los cursos.
- Establecer la logística para la ejecución de curso o taller.

5.4.2.5 Matriz de estrategias de capacitación

Cuadro N° 31

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
Mecanismos para mejorar las inspecciones y verificar el cumplimiento de los derechos de esta modalidad de trabajo.	Elaboración de documento Presentación a los directivos Aprobación.	Plan estratégico institucional	Ministerios del ramo MRL- IESS
Definir las temáticas a desarrollarse en la capacitación general sobre los derechos y obligación de las empleadas y empleadores según sea necesario.	-Ajustes de las temáticas de acuerdo al grupo de trabajo: Cheff Enfermería Nutrición Arreglo del hogar Cuidado de bebes	-Temas de capacitaciones generales -Sugerencias de los empleadas.	Empleadas Directivos
Determinar los	-Contrato de los		

facilitadores que se encargarán de dictar los cursos.	facilitadores -Elaboración de material impreso.	-Material impreso con información científica	Facilitadores
Establecer la logística para la ejecución de curso o taller.	-Definir lugar y fechas -Asistencia de las empleadas -Entrega de certificados	-Calendarios y horarios -Nóminas de asistentes -certificados	Facilitadores Representantes de la asociación. Ministerios del ramo

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

5.4.2.6 Descripción de los talleres de capacitación en las funciones del trabajo doméstico:

Cuadro N° 32

MÓDULO	TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN
1	COCINA	Realizar la preparación, montaje y presentación de platos calientes y fríos de la cocina nacional e internacional para la satisfacción de necesidades de los patrones, aplicando normas técnicas ambientales, de calidad e higiene.	empleadas domésticas
2	PRIMEROS AUXILIOS	Asistir al accidentado o enfermo súbito, aplicando técnicas y procedimientos médicos estandarizados (Primeros Auxilios), para la preservación y conservación de la salud, con autonomía y seguridad.	empleadas domésticas
3	CUIDADO DE NIÑOS Y ADULTOS MAYORES	Delinear y determinar estrategias que permitan una vida digna y saludable, de niños/as y adultos mayores cuyas prácticas nos faciliten el cumplimiento de derechos y/o restitución de los mismos en caso de que hayan sido vulnerados, mediante la socialización del Código de la Niñez y Adolescencia y la Ley del Adulto.	empleadas domésticas
4	ARREGLO DEL HOGAR	Aplicar técnicas y procedimientos establecidos para la organización y mantenimiento del hogar, preparación de alimentos y asistencia a niños, niñas, ancianos y ancianas, y demás miembros de la familia, en condiciones de autonomía, seguridad y calidad.	empleadas domésticas
5	NUTRICIÓN	Comprender la importancia de una alimentación sana y nutritiva, a través del reconocimiento de los grupos nutritivos y su adecuada combinación.	empleadas domésticas

5.4.2.7 Presupuesto de la capacitación

Cuadro N.33

CANTIDAD	DETALLE	VALOR UNITARIO	TOTAL
1	Taller sobre Código de trabajo	0,00	0,00
1	Taller sobre beneficios del Seguro Social	0,00	0,00
1	Cheff (SECAP)	00,00	00,00
1	Enfermería (SECAP)	00,00	00,00
1	Atención a bebes	200,00	200,00
1	Nutrición	200,00	200,00
1	Especialista en arreglo del hogar	200,00	200,00
TOTAL			600,00

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

CAPÍTULO VI

IMPACTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Entre los impactos generados en el desarrollo de este tema investigativo se puede mencionar a los siguientes:

6.1 Tipos de Impactos de la propuesta

Económico

Social

Educativo

A continuación se describe el rango de ponderación con sus respectivos niveles y valores.

Cuadro N° 34
NIVEL DE IMPACTO

PUNTAJE	SIGNIFICADO
-3	Impacto alto negativo
-2	Impacto medio negativo
-1	Impacto bien negativo
0	Sin impactos
1	Impacto bajo positivo
2	Impacto medio positivo
3	Impacto alto positivo

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Para conocer el grado de impacto se plantea la siguiente ecuación:

$$\text{GRADODEIMPACTO} = \frac{\sum \text{de impactos}}{\text{número de indicadores}}$$

6.2 IMPACTO ECONÓMICO

Cuadro N.35

Impacto económico

IMPACTOS	NIVEL DE IMPACTOS							TOTAL
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Cumplimiento del pago de salarios básicos							X	3
Estabilidad laboral							X	3
TOTAL							2	6

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

Nivel de impacto económico = $6/2$

Nivel de impacto económico = 3 impacto alto positivo

Pago de salarios completos

Este indicador tiene un nivel de Impacto de 3, En vista de que con la ejecución de la propuesta las empleadas lucharán y reclamarán su justo salario básico, por lo que existe la oportunidad de que el sector doméstico se desarrolle, lo que conllevaría generar nuevas oportunidades de trabajo.

Estabilidad laboral

Con la propuesta desarrollada se conseguirá la capacitación de las empleadas por lo que su desempeño laboral mejorará en un 100% y por ende los empleadores se encontrarán satisfechos y con ello existirá estabilidad laboral, para las empleadas domésticas de Otavalo.

6.3 IMPACTO SOCIAL

Cuadro N.36

Impacto social

IMPACTOS	NIVEL DE IMPACTO							TOTAL
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Calidad de vida							X	3
Reconocimiento al desempeño laboral							X	3
Fuente de empleo							X	3
TOTAL							3	9

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

$$\text{Nivel de impacto económico} = \frac{9}{3}$$

Nivel de impacto económico = 3 impacto ALTO positivo

Calidad de vida

Este indicador tiende a mejorar la calidad de vida de todas aquellas mujeres que trabajan en el servicio doméstico, ya que contarán con el respaldo del estado para hacer respetar sus derechos como lo establece la ley, y brindar los beneficios a los que se hacen acreedoras por estar afiliadas al IESS.

Reconocimiento al desempeño laboral

La calidad del servicio que brindaran las empleadas domésticas capacitadas en el campo de cocina, cuidado de niños y adultos mayores, nutrición y primeros auxilios, será inigualable ya que se entrega a los clientes en este caso a los empleadores servicio de calidad y con deseos de seguir cambiando y luchando por servir de la mejor manera en su trabajo, esto hace que los patronos se sientan satisfechos con el trabajo y valoren y reconozcan el desempeño laboral de sus empleadas.

Fuente de empleo

Este indicador tienen un alto impacto positivo, ya que a través de la creación de la Asociación de empleadas domésticas en el cantón, también se está facilitando las oportunidades de fuentes de trabajo; lo que ayudará a mejorar los espacios laborales.

6.4 IMPACTO EDUCATIVO

Cuadro N.37
Impacto educativo

IMPACTOS	NIVEL DE IMPACTOS							TOTAL
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Convenios							X	3
Fortalecimiento de conocimientos							x	3
Capacitación							X	3
TOTAL							3	9

Elaboración: Paspuezán, J. 2013

$$\text{Nivel de impacto económico} = \frac{9}{3}$$

Nivel de impacto económico = 3 impacto alto positivo

Convenios

La incidencia en el impacto educativo, es de un nivel alto positivo, ya que se podría realizar convenios con las empresas dedicadas a la contratación de servicio doméstico en otros países, para de esta manera brindar la oportunidad de trabajar en otro lugar si así lo deseara.

Fortalecimiento de conocimientos

El alto grado de conocimiento por parte de los capacitadores sobre como brindar un mejor servicio a los empleadores, permite a las empleadas

domésticas vincularse con mayor facilidad a una sociedad exigente como la que existe en estos tiempos.

Capacitación

Este indicador tienen un nivel de impacto de 3, ya que la organización se encargará de realiza periódicamente capacitaciones al personal operativo y administrativo, con la finalidad de entregar al cliente servicio de calidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación se ha podido determinar que el porcentaje de empleadas domésticas afiliadas en el cantón Otavalo es del 15.8%, mientras que las no afiliadas es del 83.51%, aspecto preocupante debido a que se establece que en el cantón aun se sigue incumpliendo la normativa legal, dando paso a la explotación laboral, ya que los empleadores evaden la ley con el propósito de no cumplir los verdaderos derechos a este sector laboral por conveniencia mas no por desconocimiento a la misma.

Los derechos y obligaciones de las empleadas domésticas como de sus empleadores muchas veces son ignorados por no existir un organismo de control que realice las verificaciones pertinentes para determinar el cumplimiento o no de la nueva reforma laboral vigente, en la mayoría de los casos los empleadores expresan el desconocimiento de la base legal principalmente en las sanciones, de la misma manera las empleados desconocen todos sus derechos principalmente en beneficios sociales como préstamos, créditos, vacaciones, atención médica y otros. Esta ignorancia de todas las bases legales hacer que los empleadores cometa atropellos en contra de estas personas, así como ellas permiten que estos pasen.

Uno de los principales problemas al que tienen que enfrentarse las empleadas del servicio doméstico es que trabajando las 8 horas los patronos no les paguen el sueldo básico, y uno de los principales problemas de los empleadores es que el dinero que ganan no les alcanza para pagar un sueldo de 318 USD, que muchas veces es la mitad de lo que gana el patrono; y si bien es cierto que se debe reconocer el trabajo de las empleadas domésticas es importante tomar en cuenta que cada vez

que suba el estado el sueldo básico a los trabajadores los patronos tienen que pensar muy bien antes de mantener en el puesto a su empleada doméstica o contratar una; este punto fue uno de los aspectos por los que disminuyó el índice de empleado en labores domésticas en el Ecuador en el año 2012 y 2013.

Otro aspecto importante de resaltar es que a pesar de que el gobierno de turno informó en el 2011, mediante la quinta pregunta de la consulta popular en la que decía: “¿Está usted de acuerdo que la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de trabajadores en relación de dependencia sea considerada delito?”, de la que todos los ciudadanos fuimos partícipes, el 82% de los empleadores encuestados del cantón Otavalo manifiestan no conocer la existencia de ese artículo que ya está en vigencia, por lo que desconociendo es lo que les permite aun seguir siendo partícipes de la explotación laboral, debido a de las 1231 empleadas domésticas existentes en el cantón el 85% sigue sin recibir todos los beneficios sociales que por ley les corresponde.

La propuesta presentada para la solución del problema a través de la capacitación a las empleadas domésticas en temáticas legales así como en mejorar su desempeño laboral en cuanto a cocina, atención a niños y adultos mayores, primeros auxilios y otros permitirá mejorar las capacidades y destrezas de las empleadas domésticas y a manejar de mejor forma la exigencia de sus derechos. Así mismo como otro aspecto importante de la propuesta es la creación de una Asociación de empleadas domésticas, que posibilitará que las personas filiadas al gremio tengan la capacidad de organizarse, integrarse y luchar por la reivindicación de sus derechos y de velar por mejorar sus condiciones de vida.

RECOMENDACIONES

Es importante que los empleadores tomen conciencia de los derechos que tienen las empleadas domésticas de acuerdo a la Ley y que asuman sus obligaciones, pagándoles su sueldo básico y los beneficios que les corresponde; de no hacerlos estas personas podrían verse involucrados en problemas legales y judiciales que les traerá sanciones, multas e inclusive la posibilidad de ir preso.

Se recomienda a las autoridades tanto del Ministerio de relaciones Laborales, como al IESS conformar una departamento bipartito que se encargue de realizar el control permanente del cumplimiento de esta ley así como de una campaña de capacitación que permita mantener informados de todas las leyes y reglamentos con respecto a las empleadas domésticas, así como a sus empleadores.

Definitivamente las personas que tienen empleadas domésticas deben cumplir con el pago del sueldo básico que en el 2013 es de 318 y en el 2014 de 340 USD; los empleadores que no están en condiciones de pagar un sueldo básico porque su sueldo no les alcanza, deben ver la alternativa de pagar empleada a medio tiempo o tiempo parcial siempre asesorándose en el IESS y MRL sobre los pagos del seguro en estas formas de trabajo; esto ayudará a que tengan el servicio y a no despedir a las personas que les ayudan en la atención en los hogares.

Es importante que todas las personas se interesen por conocer y estar empapados de todas las bases legales en torno a los derechos y deberes de los empleadores y fundamentalmente de las sanciones que traer consigo el incumplimiento de estas. Ya que el desconocimiento de las leyes o reglamentos no exime de las sanciones.

La presente propuesta debe darse a conocer a las instituciones que involucran el estudio de la presente investigación que es el MRL y el IESS, con la finalidad de que en base a sus normativas vigentes puedan implementar la propuesta y ayudar a este importante gremio trabajador no solo de Otavalo si no del Ecuador; ya que el modelo aplicado con la presente propuesta en Otavalo podrá replicarse en los distintos cantones del país.

BIBLIOGRAFÍA

1. ASAMBLEA NACIONAL CÓDIGO DE TRABAJO. (2013). *Código Orgánico del Trabajo*. Quito: Registro oficial.
2. CEPAL. (2010). *Informe del trabajo doméstico en América Latina*. México: Cepal.
3. DIARIO EL COMERCIO. (18 de Septiembre de 2012). El Trabajo doméstico una necesidad. págs. 14-15.
4. DIARIO EL TELEGRAFO. (16 de Junio de 2011). *Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales* . Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>
5. DIARIO HOY. (01 de Julio de 2013). *Las reformas al Código de trabajo en el 2013*. Obtenido de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/codigo-del-trabajo-las-14-reformas-que-debe-conocer-584893.html>
6. DIARIO LA HORA. (12 de Julio de 2011). Se da importancia a las empleadas domésticas. pág. 18.
7. DICCIONARIO VIRTUAL. (17 de Noviembre de 2013). *Asociaciones*. Obtenido de <http://definicion.de/asociacion/>
8. GONZALES ROARO, B. (2003). *La seguridad social en el mundo*. México: Siglo XXI editores argentinos S.A.

9. IESS. (12 de Enero de 2011). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de <http://servicios.xom.ec/estatales/iess-instituto-ecuatoriano-de-seguridad-social/>
10. IESS. (11 de Diciembre de 2013). *Trámites ciudadanos*. Obtenido de <http://www.tramitesciudadanos.gob.ec/contenido.php?cd=1>
11. ISSPOL. (02 de Agosto de 2012). *Historia del IESS*. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Ecuatoriano_de_Seguridad_Social
12. LOZADA, A. M. (04 de Abril de 2013). *Importancia de la labor de las empleadas domésticas*. Obtenido de <http://www.oem.com.mx/elsoldemexico/notas/n2936356.htm>
13. MARCILLO MORLA, F. (2007). *Recursos Humanos bosquejo*. Obtenido de www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../8912/.../Bosquejo%20Historico.pp
14. MARTÍNEZ, S. (2013). *Controvercia salarial*. Lima: Limeña.
15. MIES. (12 de Julio de 2009). *Requisiros para la formación de Cooperativas, Asociaciones y fundaciones*. Obtenido de www.mies.gob.ec/
16. MONTENEGRO, S. (2007). *Estereotipos sobre la mujer*. Lima: Iberia S.A.
17. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2013). *Qué es el trabajo doméstico*. Obtenido de <http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm>

18. PATRON, J. (12 de Marzo de 2013). *Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales*. Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html>
19. PEÑAFIEL ORELLANA, A. (2012). *Audicencia de litigios laborales*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
20. PONCE, C. (12 de Abril de 2010). *derecho Laboral*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/29820953/Historia-Del-Derecho-Laboral>
21. PONCE, L. (2011). *Derecho laboral*. Santiago de Chile: La Selena.
22. RUIZ HERRERA, H. (04 de Junio de 2006). *Derecho laboral*. Obtenido de <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/2006/06/concepto-de-derecho.html>
23. SALAS, J. (12 de Noviembre de 2013). Ventajas y desventajas de las reformas laborales. *Diario la HORA*, pág. 7.
24. TERÁN, R. (2008). *Derecho Laboral*. Caracas: Popular.
25. TORRES, E. (2010). *Sistema laboral del Perú*. Lima: Popular .
26. VANEGAS, C. (Noviembre de 2012). *derecho laboral en el Ecuador*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Del-Derecho-Laboral-Ecuatoriano/6374007.html>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA, MENCIÓN FINANZAS
ENCUESTA DIRIGIDA A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS DEL CANTÓN
OTAVALO

OBJETIVO: La presente encuesta se realiza con el objeto de determinar los impactos que genera la nueva reforma laboral en el sector doméstico.

Por favor complete las siguientes preguntas.

DATOS INFORMATIVOS:

Edad

- 18-25 ()
- 26-35 ()
- 36-45 ()
- 46-55 ()
- 56-65 ()

CUESTIONARIO

1. ¿Hace qué tiempo trabaja como empleada doméstica?

- De 0 a 1 año
- De 2 a 3 años
- De 4 a 5 años
- De 6 años en adelante

2. ¿Cuánto es el ingreso económico mensual que obtiene por ser empleada doméstica?

Sueldo básico () Menos del sueldo Básico ()
Mas del sueldo básico ()

3. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

Matutina () Vespertina () Nocturna ()

4. ¿Cuál es su modalidad de trabajo?

Tiempo completo () Tiempo parcial ()

5. Está usted afiliada al seguro social

SI ()

NO ()

6. Por su trabajo ¿percibe beneficios sociales como décimo tercero y cuarto sueldo, horas extras y otros?

SI ()

NO ()

7. ¿Cuántas horas diarias dedica a su empleo de actividades domésticas?

6 Horas ()

8 Horas ()

10 Horas ()

12 Horas ()

8. ¿Conoce sus derechos garantizados en el código de trabajo ecuatoriano vigente?

Totalmente () Parcialmente () No conoce ()

9. ¿Considera que el actual gobierno está trabajando por mejorar la situación laboral de las empleadas domésticas?

Muy de acuerdo () Poco de acuerdo () No conoce ()

10. ¿Cree usted que ha mejorado su nivel de vida con las nuevas reformas laborales a favor de todas las empleadas domésticas?

SI ()

NO ()

11. ¿En qué aspecto mejoró su nivel de vida?

Nivel económico ()

Nivel social ()

Nivel emocional ()

Ninguno ()

12. Para usted trabajar como empleada doméstica. ¿se capacitó previamente?

SI ()

NO ()

13. ¿Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones gratuitas para el mejoramiento de sus labores?

SI ()

NO ()

14. ¿En qué aspectos le gustaría capacitarse?

Cuidado del hogar ()

Cocina ()

- Nutrición ()
- Primeros auxilios ()
- Cuidado de niños ya adulto mayor ()

15. ¿Cuál cree usted que son las causas para que los patronos no afilian a las empleadas domésticas?

- Falta de dinero ()
- Desconocimiento de la ley vigente ()
- Insatisfacción laboral ()
- Mala fe ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA, MENCIÓN FINANZAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES DEL CANTÓN OTAVALO

CUESTIONARIO

1. ¿Tiene usted conocimiento de la nueva reforma laboral a favor de las empleadas domésticas?

Totalmente ()

Muy poco ()

Nada ()

2. ¿Sabía usted que está penalizado la no afiliación a la trabajadora doméstica?

SI ()

NO ()

3. ¿Ha tenido control por parte de los inspectores pertenecientes al gobierno de turno?

SI ()

NO ()

4. El sueldo que usted destina para su empleada domésticas es:

Sueldo básico ()

Menos del sueldo básico ()

Mas del sueldo básico ()

5. ¿Usted tiene afiliada a su empleada doméstica?

SI ()

NO ()

6. ¿Cuántas horas trabaja su empleada domestica?

6 Horas ()

8 Horas ()

10 Horas ()

12 Horas ()

7. ¿Su empleada doméstica realiza su trabajo satisfactoriamente?

SI ()

NO ()

En parte ()

8. ¿Cuál es la causa para que la mayoría de patronos no afilian a las empleadas domésticas?

Falta de dinero ()

Desconocimiento de la ley vigente ()

Insatisfacción laboral ()

Mala fe ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA, MENCIÓN FINANZAS ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DE AGENCIA DEL INSTITUTO ECUATORIANO SE SEGURIDAD SOCIAL DEL CANTON OTAVALO

1. ¿Cuál es la base legal para la afiliación de las empleadas domésticas?
2. ¿Cuáles son los procedimientos a seguir para que el empleador asegure a su empleada doméstica?
3. ¿Cómo consideraría usted la puesta en marcha de la campaña empleo doméstico digno en el cantón Otavalo?
4. ¿Considera que es importante la capacitación para las personas que componen el sector doméstico en nuestro cantón?
5. ¿Ha tenido la oportunidad de asistir a una capacitación que se les ha impartido a este sector laboral anteriormente?
6. ¿Estaría dispuesto apoyar para emprender esta campaña?
7. Establezca los impactos que considera usted que se están presentando con la afiliación a las empleadas domésticas en la actualidad
8. ¿Cuáles son los problemas más presentados en el momento de querer afiliarse a una empleada doméstica?
9. ¿Qué medidas considera que son necesarias para incrementar el número de empleadas domésticas al seguro social?



