



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### **RESUMEN**

El proyecto de investigación analizará las consecuencias positivas y negativas ocasionadas desde la publicación del Registro Oficial N. 105 de fecha 11 de Enero de 2010, en el que se establece el régimen al que estarán sometidas las trabajadoras del servicio doméstico en la relación laboral con sus patronos, entre los derechos más importantes que se establecieron tenemos que las trabajadoras tienen derecho al salario básico unificado (\$240), ser afiliada al IESS, etc.

Dentro del proyecto también será muy importante analizar cuáles son los derechos y las obligaciones tanto de las trabajadoras del servicio doméstico y también de sus empleadores, estos derechos y obligaciones referidas anteriormente se encuentran perfectamente establecidas en la Constitución de la República del 2008 y en el Código del Trabajo del Ecuador y adicional a esta regulación esta la Campaña del Trabajo Doméstico digno lanzada por el Ministerio de Relaciones Laborales en la que lo que se busco fue que tanto trabajadoras como empleadoras conozcan sus derechos y obligaciones respectivamente, una parte muy importante de la campaña del Ministerio de Relaciones Laborales fue realizar un control puerta a puerta en cada domicilio para verificar si la regulación establecida se cumplía y caso contrario tomar las medidas necesarias.

### **PALABRAS CLAVE**

- 1. Servicio Doméstico**
- 2. Trabajadoras**
- 3. Empleadores**
- 4. Regulación**
- 5. Derechos**
- 6. Obligaciones**
- 7. Efectos**
- 8. Consecuencias**



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

**INDICE**

- 1. DELIMITACION**
- 2. IMPORTANCIA**
- 3. OBJETIVOS**
  - 3.1. Objetivo General
  - 3.2. Objetivo Especifico
- 4. FUNDAMENTACION TEORICA**
- 5. HIPOTESIS**
- 6. PROCEDIMIENTOS METODOLOGICOS**
  - 6.1. Metodología
  - 6.2. Técnicas de Investigación
- 7. RECURSOS**
  - 7.1. Recursos Humanos
  - 7.2. Recursos Financieros
- 8. BIBLIOGRAFIA**
- 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO

**“EFECTOS DE LA ACTUAL REGULACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO”**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA Y  
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**Director: Dr. Pablo Vintimilla González**

**Autor: Mónica Marcela Calle Calderón**

**Cuenca, Noviembre de 2010**

**AUTOR:  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN**



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### “EFECTOS DE LA ACTUAL REGULACION DEL SERVICIO DOMESTICO”

#### 1. DELIMITACION:

Al hablar de actual regulación se refiere a lo publicado en el Registro Oficial N. 105 de fecha 11 de enero del 2010; en el presente proyecto de Investigación se analizará los efectos que ocasionó la actual regulación del servicio doméstico producidos a partir del mes de enero del 2010 hasta el mes de septiembre del 2010, efectos producidos en la Ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.

#### 2. IMPORTANCIA:

La importancia de esta investigación radica en que la regulación que empezó a regir a partir del mes de enero del dos mil diez fue público y conocido por la mayoría de la población al tratarse de un tema que incumbía a una gran cantidad de personas, incluso el objeto de estudio fue tema de debates, entrevistas, boletines de prensa, etc., su estudio se justifica porque aunque a partir de la promulgación de esta ley tanto empleadores y trabajadoras del servicio doméstico conocen casi en su mayoría cuáles son sus derechos y obligaciones; es vital analizar las consecuencias que ocasionó, y al hablar de consecuencias se debe analizar tanto las positivas como las negativas para trabajadoras y empleadoras.

Además es muy importante analizar cada uno de los derechos y obligaciones que tienen las trabajadoras del servicio domestico y al finalizar el proyecto de investigación poder conocer si lo que busco el Ministerio de Relaciones Laborales se logro cumplir, es decir, saber si el llamado “Trabajo Doméstico Digno” se hizo o no realidad y si en verdad se logro proteger a la parte más débil que en este caso serian las trabajadoras del servicio domestico. Incluso la realización de este proyecto de investigación se justica porque al finalizarlo se podría plantear ciertos cambios en la regulación para no perjudicar a las trabajadoras del servicio doméstico pero tampoco perjudicar a los empleadores.

#### 3. OBJETIVOS:

Determinar los efectos positivos y negativos de la actual regulación del Servicio Doméstico.

- Analizar si el “Servicio Doméstico Digno” que busca la actual regulación del Servicio Doméstico se logra cumplir.

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Establecer posibles cambios en la actual regulación del Servicio Doméstico.
- Determinar cuáles son los derechos y obligaciones de trabajadoras y empleadores que NO se respetan y los que SI se cumplen.

### 4. FUNDAMENTACION TEORICA:

El 16 de Marzo de 2010, se realizó el lanzamiento de la Campaña de Trabajo Doméstico Digno, mediante una rueda de prensa convocada por el Ministerio de Relaciones Laborales, la misma que consiste en difundir información a los ciudadanos respecto a derechos y obligaciones laborales, encaminadas hacia empleadores y trabajadoras domésticas, con la finalidad de que sean afiliadas al seguro social y que trabajadoras y empleadoras conozcan tanto los derechos y deberes que se deben cumplir.

Para dar inicio a la Campaña se pusieron en funcionamiento 148 puntos móviles ubicados en barrios populares, entidades públicas, centros comerciales, parques y lugares estratégicos de afluencia masiva, en los cuales estuvieron presentes dos capacitadores (MRL e IESS), con los equipos necesarios para brindar el mejor servicio (Internet, computadora, impresora y publicidad móvil).

Las ciudades con las que se dio inicio a esta Campaña fueron Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

La segunda etapa de la Campaña dio inicio el 21 de abril de 2010, en esta etapa se cubrieron, en aproximadamente un mes, todas las provincias tomando en cuenta los principales cantones.

Como puntos importantes de esta campaña debemos mencionar los siguientes:

1. Se emprendió una campaña comunicacional a través de 25 vehículos destinados a la campaña donde se han absuelto 1.000 consultas diarias con respecto a los derechos laborales de las empleadas domésticas.
2. Se amplió a 230 puntos móviles a nivel nacional.

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

3. La etapa de control inicio desde el 3 de junio, en esta etapa el Ministerio de Relaciones Laborales realizó controles puerta a puerta en los domicilios de cada cantón, verificando si en ellos se está dando la prestación de servicios de empleadas domésticas y las consiguientes condiciones en las que la relación laboral se mantiene y de esta manera verificar el cumplimiento de las disposiciones laborales y seguridad social. Con el lanzamiento de esta campaña el cambio es notorio, ya que si se no se verifica el cumplimiento de las disposiciones el Ministerio de Relaciones Laborales, está en la obligación de imponer multas y sanciones.

El **Código de Trabajo** garantiza los derechos de las Trabajadoras del Servicio Doméstico que cumplen actividades remuneradas en el hogar para una persona o su familia sin que esta persiga fines de lucro por el trabajo que realice su contratada.

El contrato individual de trabajo de la trabajadora del servicio doméstico puede ser verbal o escrito, pero el Ministerio de Relaciones Laborales recomienda que se realice por escrito y se registre en la unidad de Actas y Contratos de este ministerio.

Se puede contratar a una Trabajadora del Servicio Doméstico por menos de 8 horas diarias y/o menos de cinco días a la semana, a través de la modalidad de jornada parcial permanente, cuyo contrato deberá ser otorgado obligatoriamente por escrito. La afiliación al IESS se realizará de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En la contratación del Servicio Doméstico existe un periodo de prueba de 15 días, tiempo en el que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato.

En caso de despido, para el cálculo de la indemnización, se tomará en cuenta la última remuneración percibida, exclusivamente en dinero, incluido horas extras de haber sido trabajadas, más los proporcionales del décimo tercero, décimo cuarto sueldos, vacaciones y fondos de reserva de ser el caso.

La jornada de trabajo de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, es de 40 horas semanales, para el trabajador en general, en el que se incluye a las trabajadoras del servicio doméstico, por lo que su jornada normal será de 8 horas diarias.

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO:

- Recibir la remuneración pactada, la que no podrá ser inferior a \$240 mensuales, durante el año 2010.

Este derecho en cuanto a la remuneración se publicó en el Registro Oficial N. 105 de fecha 11 de Enero de 2010; en el que se establece que los sueldos o salarios básicos unificados de los trabajadores del sector privado en el que se incluyen al trabajador/a del servicio doméstico será de \$240.

- Ser afiliados al IESS por parte del empleador/a.
- Ser tratados con respeto y consideración sin recibir maltratos de palabra o de obra por parte de sus empleadores o familiares.
- La mujer que se encuentre embarazada, tendrá licencia remunerada dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
- Tomarse tres días de licencia con remuneración completa en el caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- La trabajadora del servicio domestico podrá recibir la alimentación y el albergue, de común acuerdo, y de ser posible, el empleador le dará las facilidades para su educación, sin que esto constituya remuneración.

### OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO:

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

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### VALORES ECONOMICOS A LOS QUE TIENE DERECHO UNA TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMESTICO:

**Un sueldo o remuneración:** El pactado y que nunca será inferior al básico unificado vigente, que actualmente es de US\$240 mensualmente para el año 2010, menos el 9,35% de aporte al IESS, es decir, recibir liquido mínimo US\$217.

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

**Décimo cuarta remuneración (se paga hasta el 15 de Marzo en la Costa y 15 de Agosto en la Sierra):** Que será US\$240 (para el año 2010). En caso de renuncia o despido, se le pagará el proporcional correspondiente a cada mes y día de trabajo.

**Fondos de reserva:** La trabajadora del servicio doméstico tiene derecho a los fondos de reserva a partir del inicio del segundo año de trabajo, puede ser cobrado en forma mensual (una remuneración dividido para doce) o si la trabajadora del servicio doméstico lo requiere por escrito al IESS, la/el empleador debe depositar en el IESS una remuneración mensual en forma anual. En caso de renuncia o despido, el proporcional deberá ser entregado al IESS o a la trabajadora domestica según la decisión de esta última.

**Vacaciones:** La trabajadora del servicio doméstico tendrá derecho a 15 días de descanso anual obligatorio; y un día adicional, sin que excedan de 30 días, a partir del 5to. año de trabajo en el mismo hogar. Además las trabajadoras del servicio doméstico es puertas adentro tendrán un día de descanso cada 15 días.

Se debe manifestar que los términos de cada contrato se adaptan a la situación individual de cada trabajadora del servicio doméstico, el Ministerio de Relaciones Laborales verificará las condiciones de los mismos con el fin de precautelar los derechos de las partes.

### Estadísticas obtenidas del Ministerio de Relaciones Laborales:

- Contratos de trabajo del servicio doméstico inscritos mensualmente en la ciudad de Cuenca en el año 2010

Enero: 46

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Febrero: 27

Marzo: 19

Abril: 25

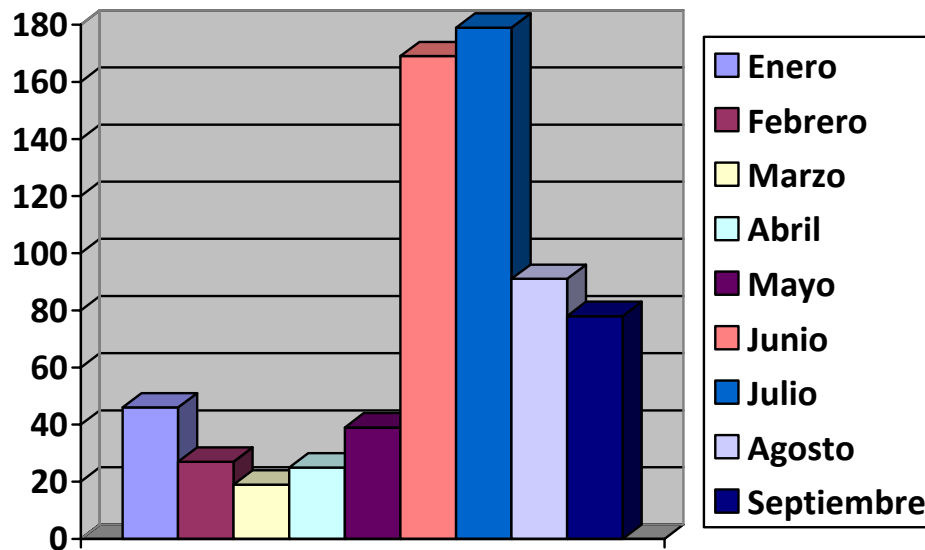
Mayo: 39

Junio: 169

Julio: 179

Agosto: 91

Septiembre: 78



Las Trabajadoras del Servicio Domestico tienen el derecho a ser afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, aviso de la modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y cumplir con las demás obligaciones establecidas en las leyes sobre la Seguridad Social.

Para la afiliación al IESS no es necesario haber registrado el contrato en el Ministerio de Relaciones Laborales.

La trabajadora del servicio doméstico que este afiliada al IESS no pierde el derecho a recibir el bono de desarrollo humano.

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### BENEFICIOS PARA LA TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMESTICO AL SER AFILIADA AL IESS:

- Atención Médica
- Entrega de medicinas
- Atención durante el embarazo y aporte de la afiliada.
- Atención médica del niño/a de la afiliada hasta los seis años de edad.
- Prestamos: Quirografarios, hipotecarios y prendarios.
- Cesantía.
- Pensión por vejez.
- Pensión por invalidez.

Además el derecho de la Trabajadora del Servicio Doméstico a estar afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es irrenunciable.

### Estadísticas obtenidas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:

- Trabajadoras del servicio doméstico afiliadas mensualmente en la ciudad de Cuenca en el año 2009

Enero: 2778

Febrero: 2789

Marzo: 2777

Abril: 2781

Mayo: 2800

Junio: 2826

Julio: 2837

Agosto: 2894

Septiembre: 2970

Octubre: 3020

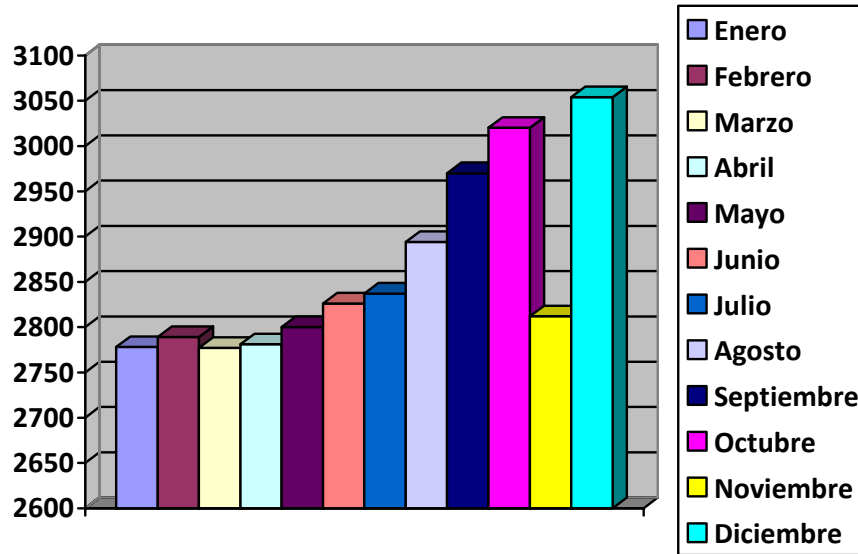
**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Noviembre: 2812

Diciembre: 3054



- Trabajadoras del servicio doméstico afiliadas mensualmente en la ciudad de Cuenca en el año 2010

Enero: 3087

Febrero: 3096

Marzo: 3130

Abril: 3169

Mayo: 3281

Junio: 3544

Julio: 3505

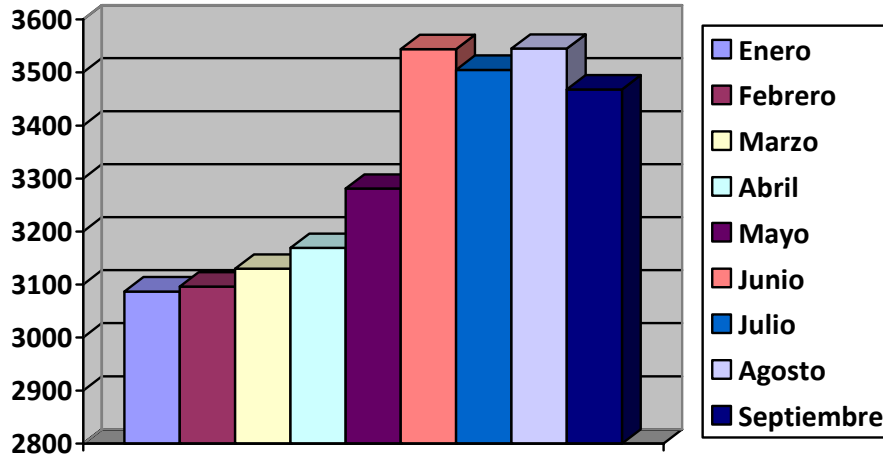
Agosto: 3545

Septiembre: 3468

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA



El Ministerio de Relaciones Laborales está facultado y obligado a proteger y defender los derechos de los trabajadores, que en virtud a las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos. Puede presentarse la denuncia en forma verbal o escrita. Esta denuncia será presentada en las Insectorías de Trabajo o también al correo electrónico; [denunciaslaborales mrl.gov.ec](mailto:denunciaslaborales mrl.gov.ec)

La denuncia la pueden presentar todo trabajador/a de manera personal o mediante su representante, la misma que será inmediatamente atendida y tramitada para garantizar los derechos del trabajador/a.

### LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR DE 2008, EL DERECHO LABORAL

El fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo a través de sus principios generales del derecho del trabajo no puede estar apartado ni en contradicción con las normas constitucionales, por lo tanto en la Constitución podemos encontrar ciertos artículos que garantiza el derecho del trabajo y son los siguientes:

**“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:”**  
**“2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario”**

Por medio de este artículo se está garantizando el principio del derecho laboral conocido como principio de irrenunciabilidad.

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

*“3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”*

Este artículo garantiza el principio conocido como “in dubio pro operario”, que busca proteger a una de las partes, la menos favorecida, que en este caso es el trabajador. El principio pro operario es el criterio que debe utilizar el Juez para entre varias normas elegir la que más le favorezca al trabajador.

*“4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.”*

Este numeral lo que hace es garantizar todo tipo de discriminación y que a dos personas que realicen la misma clase de labor le corresponde la misma remuneración, es decir, no caben tratos desiguales a trabajadores, en las mismas situaciones y circunstancias, se garantiza la igualdad ante la ley.

*“5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”*

Resulta evidente que el ambiente de trabajo es fundamental para que se pueda calificar al trabajo como decente; en primer lugar al hablar de un ambiente adecuado y propicio se refiere a que este sea el correcto para un fin determinado, es decir, el correcto para la actividad que realiza el trabajador, en segundo lugar encontramos que se debe garantizar la salud del trabajador, que se refiere a un total bienestar en cuanto a bienestar físico, mental y social, y no únicamente a la ausencia de infecciones o enfermedades como se lo podría entender; luego al hablar de integridad se refiere a la rectitud, honradez y probidad que debe tener una persona y así lograr que en el ambiente de trabajo la persona no realice actos deshonestos; luego tenemos la seguridad que se refiere a la ausencia de riesgos y también a la confianza que se debe brindar al trabajador dentro del ambiente de trabajo; además se menciona a la higiene que se refiere al conjunto de conocimientos y técnicas que se deben aplicar para el control de los factores internos y externos que ejercen o podrían ejercer efectos nocivos en la salud de los trabajadores y por último tenemos al bienestar que se refiere a que el trabajador debe tener satisfacción y tranquilidad dentro de su ambiente de trabajo.

*“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.”*

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

*Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.*

En este artículo se manifiesta que la remuneración que perciben los trabajadores y en nuestro caso concreto también se incluyen a las trabajadoras del servicio doméstico, no podrá ser fijado por las partes sino que le corresponde al Estado fijar anualmente las remuneraciones, con esto lo que se busca es que se pueda cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras y de su familia, además se manifiesta que la remuneración es inembargable, se exceptúan para el pago de pensiones alimenticias y por último que todo lo que el empleador deba al trabajador constituye crédito privilegiado de primera clase, aun con preferencia a los hipotecarios.

### **CODIGO DEL TRABAJO**

En el Código del Trabajo en el Título III, Capítulo II podemos encontrar la regulación que se establece para esta modalidad de trabajo conocido como **del servicio doméstico**.

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

*En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia”*

En términos generales se puede decir que esta modalidad de trabajo consiste en el servicio que presta la trabajadora del servicio doméstico en el hogar de su empleador, este servicio podrá ser únicamente al empleador y/o también a su familia, pero sin que el empleador persiga fines de lucro por el trabajo que realice la trabajadora del servicio doméstico, además se pueden dar dos circunstancias: la trabajadora se puede o no albergar en la casa de el empleador. Y en el caso de trabajadoras adolescentes se deba regir a las disposiciones establecidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

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

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

No se debe confundir con las trabajadoras del servicio doméstico a las personas que prestan sus 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.”*

El contrato individual de trabajo de la trabajadora del servicio doméstico puede ser verbal o escrito, pero el Ministerio de Relaciones Laborales recomienda que se realice por escrito y se registre en la unidad de Actas y Contratos de este ministerio, como el art. 264 lo menciona este no podrá durar más de un año, únicamente podrá superar este tiempo con la respectiva autorización del Juez del Trabajo, pero a pesar de obtener dicha autorización no podrá extenderse por más de tres años.

En la contratación del Servicio Doméstico existe un periodo de prueba de 15 días, tiempo en el que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, pero para que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato debe existir un aviso previo de tres días y la trabajadora del servicio doméstico tendrá derecho a la remuneración por los días de servicios prestados.

**“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.”*

Refiriéndonos a este artículo debemos mencionar que si no se estableció previamente el tiempo de duración del contrato este podrá terminar a voluntad de las partes o previo al desahucio respectivo y en el caso de despido, para el cálculo de la indemnización, se tomará en cuenta la última remuneración

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

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

***“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.”***

Este artículo hace mención a que la trabajadora del servicio doméstico no podrá dejar su trabajo repentinamente si dicho retiro causa incomodidad o algún perjuicio al empleador y tendrá la obligación de permanecer máximo quince días para que pueda ser reemplazado o podrá dejar en su lugar a otra persona, previa autorización del 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.”***

Para dar seguridad a la trabajadora del servicio doméstico se ha establecido que si el empleador falleciera la trabajadora del servicio doméstico seguirá manteniendo la relación laboral con los herederos, únicamente se podrá dar por terminado el contrato de trabajo si así lo hubiese pedido el difunto.

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

La trabajadora del servicio doméstico además de la remuneración a la que tiene derecho también tendrá derecho a que el empleador le proporción alimentación y albergue, solo se podrá omitir esta obligación si las partes así lo han acordado, además el empleador debe propender de la mejor manera la educación de su trabajadora y en el caso de un menor impúber está obligado a proporcionarle la instrucción primaria.





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

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

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

Las trabajadoras del servicio doméstico tendrán derecho a un día de descanso cada quince días y las que hayan servido más de un año para un mismo empleador tendrán derecho a quince días de vacaciones remuneradas anualmente

**“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.”*

En el caso de que la trabajadora del servicio doméstico este imposibilitado para trabajar, no podrá ser despedida y además el empleador está en la obligación de proporcionarle todos los recursos necesarios para su subsistencia, o deberá ser jubilado de acuerdo a lo establecido en la ley. Es importante mencionar que esta obligación se hace extensiva a los herederos del empleador.

### 5. HIPOTESIS

Es cierto que con la regulación que se establece en la Constitución de la República de Ecuador, en el Código del Trabajo del Ecuador y en el especial a partir del inicio de la campaña realizada por el Ministerio de Relaciones Laborales en el que se fomenta un “Servicio Doméstico Digno” se ha logrado mejorar notoriamente el salario que actualmente percibe una trabajadora del servicio doméstico, también se le ha otorgado ciertos derechos como ser afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, e incluso se le ha proporcionado estabilidad laboral; no se debe olvidar que esta actual regulación sobre el servicio doméstico ocasiono ciertas consecuencias negativas para las mismas trabajadoras del servicio doméstico, entonces a partir de esta observación surgen las siguientes hipótesis:

- Que al momento de establecer que una trabajadora del servicio doméstico debe ganar \$240 y el salario básico unificado también es

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

\$240, un empleador que perciba un sueldo básico unificado estaría imposibilitado de contratar a una trabajadora del servicio doméstico.

- Como consecuencia de la hipótesis antes mencionada muchas trabajadoras del servicio doméstico fueron despedidas de sus trabajos porque sus empleadores no pueden pagar la remuneración establecida.
- Además como la campaña se realizó de puerta a puerta entrevistando a trabajadoras y empleadores, muchas trabajadoras del servicio doméstico se vieron obligadas a no decir la verdad sobre la relación laboral con sus empleadoras por temor a ser despedidas.
- También al ser una campaña únicamente por un tiempo establecido y al culminar la misma y terminar el control tanto a trabajadoras y empleadores se volvería a lo mismo que sucedía antes de la actual regulación.

## 6. PROCEDIMIENTOS METODOLOGICOS

### 6.1. Metodología

La metodología de investigación que se va a utilizar para la realización del tema de estudio será la *metodología descriptiva-propositiva*, ya que lo que se va a buscar es describir, comparar y constatar los hechos, efectos, circunstancias que se presentan en relación al tema de estudio, y además será necesario plantear y proponer posibles soluciones al problema o únicamente sugerir varios puntos de vista a los problemas que se presenten.

### 6.2. Técnicas de Investigación

#### 6.2.1. Técnicas documentales:

- a) Fichaje
- b) Consulta y análisis de fuentes documentales: dentro de estas fuentes tenemos a textos, leyes, periódicos, censos.

#### 6.2.2. Técnicas de recolección de datos

- a) Técnicas Cuantitativas:
  1. Entrevista estructurada a trabajadoras del servicio doméstico y empleadores de las mismas.
  2. Test a trabajadoras del servicio doméstico



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### b) Técnicas Cualitativas:

1. Entrevista no estructurada a Inspectores de Trabajo y a Jueces del Trabajo
2. Testimonios de empleadores.

## 7. RECURSOS

### 7.1 Recursos Humanos:

- Autor del proyecto.
- Director del Proyecto.
- Entrevistadores.
- Encuestadores.

### 7.2 Recursos Financieros:

<b>N. de Orden</b>	<b>Descripción</b>	<b>Precio</b>
	<b>PERSONAL</b>	
1	Director	\$800
2	Investigador	\$600
3	Entrevistador y Encuestador	\$800
	<b>MATERIAL</b>	
4	Computadora	\$850
5	Impresora	\$70
6	Grabadora	\$80
7	Textos especializados	\$100
8	Resma de papel	\$20
9	Suministros de oficina	\$30

**AUTOR:**  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN



UNIVERSIDAD DE CUENCA

10	Transporte	\$60
11	Internet	\$100
12	Copias	\$40
<b>Subtotal</b>		<b>\$3550</b>
13	Imprevistos	\$50
<b>TOTAL</b>		<b>\$4000</b>

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.
Consulta de Bibliografía y fichaje	■	■								
Selección y elaboración de Técnicas		■	■	■						
Recolección de datos				■	■	■				
Procesamiento de Datos					■	■	■	■		
Análisis de Datos							■	■	■	■
Redacción de Informe									■	■

9. BIBLIOGRAFIA

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Código del Trabajo

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

[http://www.mrl.gov.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&did=123&Itemid=72](http://www.mrl.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&did=123&Itemid=72)

AUTOR:  
MÓNICA MARCELA CALLE CALDERÓN