



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TESIS DE GRADO

TÍTULO:

**“ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO
DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE
LATACUNGA DURANTE EL PERÍODO DE JULIO A DICIEMBRE 2011”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A.

Autora:

Ruiz Plasencia Mayra Carolina

Directora:

Ing. Armas Heredia Isabel Regina

Latacunga – Ecuador

Noviembre 2013

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE EL PERÍODO DE JULIO A DICIEMBRE 2011”**, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Mayra Carolina Ruiz Plasencia
C.I. 050257263-9

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE EL PERÍODO DE JULIO A DICIEMBRE 2011”, de Ruiz Plasencia Mayra Carolina, postulante de Ing. en Contabilidad y Auditoría, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Noviembre, 2013

El Director

Ing. Isabel Regina Armas Heredia
C.I. 050229848-2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, la postulante: Ruiz Plasencia Mayra Carolina, con el título de tesis: "ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE EL PERÍODO DE JULIO A DICIEMBRE 2011", han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 23 de octubre del 2013

Para constancia firman:

.....
Dra. Viviana Panchi

PRESIDENTE

.....
Ing. Juan Chancusig

MIEMBRO

.....
Lcda. Guadalupe Bonilla

OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por haberme dado las bendiciones para poder culminar con ésta meta, en segundo lugar a mi profesora guía Ing. Isabel Armas por ayudarme en todo cuanto estuvo a su alcance para poder culminar con esta propuesta y en tercer lugar a mis padres y hermano por el apoyo constante hacia mi persona ya que sin su ayuda no hubiera podido cumplir mi sueño de ser profesional.

Mayra Carolina Ruiz Plasencia

DEDICATORIA

El esfuerzo y el trabajo realizado en este proyecto dedico a la persona más importante en mi vida, porque a pesar de la distancia siempre ha estado conmigo apoyándome en todo lo que he necesitado, ésta persona es mi Madre Carmen Plasencia.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁG.
Portada.....	i
Autoría.....	ii
Aval del Director de Tesis.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Tablas.....	xiii
Índice de Gráficos.....	xv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
Certificado del Abstract.....	xviii
Introducción.....	1

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1.	Introducción.....	3
1.2.	Categorías Fundamentales.....	4
1.3.	Marco Teórico.....	4
1.3.1.	<i>Gestión Social</i>	4
1.3.1.1.	<i>Definición</i>	5
1.3.1.2.	<i>Importancia</i>	5

1.3.1.3.	<i>Características</i>	6
1.3.1.4.	<i>Elementos</i>	6
1.3.1.5.	<i>Relación de la gestión social con otras disciplinas</i>	7
1.3.1.6.	<i>El gestor social</i>	7
1.3.2.	<i>Economía</i>	9
1.3.2.1.	<i>Definición</i>	9
1.3.2.2.	<i>Importancia</i>	9
1.3.2.3.	<i>Clasificación</i>	10
1.3.2.4.	<i>Finalidad</i>	12
1.3.2.5.	<i>Características</i>	12
1.3.2.6.	<i>Objetivos de la economía</i>	13
1.3.2.7.	<i>Relación de la economía con otras ciencias</i>	14
1.3.3.	<i>Trabajo</i>	16
1.3.3.1.	<i>Definición</i>	16
1.3.3.2.	<i>Importancia</i>	17
1.3.3.3.	<i>Elementos</i>	17
1.3.3.4.	<i>Características</i>	18
1.3.3.5.	<i>División del trabajo</i>	19
1.3.3.6.	<i>Características de la división del trabajo</i>	19
1.3.4.	<i>Código De Trabajo</i>	20
1.3.4.1.	<i>Historia del Código de Trabajo</i>	20
1.3.4.2.	<i>Definición</i>	21
1.3.4.3.	<i>Importancia</i>	23

1.3.4.4.	<i>Clasificación</i>	23
1.3.4.5.	<i>Tiempo de contratación</i>	23
1.3.4.6.	<i>Cesación de servicios</i>	23
1.3.4.7.	<i>Alimentación, Albergue, Educación, Descanso y Vacaciones del Doméstico</i>	24
1.3.5.	<i>Servicio Doméstico</i>	25
1.3.5.1.	<i>Definición</i>	25
1.3.5.2.	<i>Historia</i>	26
1.3.5.3.	<i>Importancia</i>	27
1.3.5.4.	<i>Movilidad Humana</i>	28
1.3.5.5.	<i>Emigración e Inmigración</i>	29
1.3.5.5.1.	<i>Emigración del medio rural al urbano</i>	29
1.3.5.5.2.	<i>Emigración internacional</i>	29
1.3.5.5.3.	<i>La inmigración</i>	30
1.3.5.6.	<i>Tareas domésticas</i>	32
1.3.5.7.	<i>Condiciones de trabajo</i>	33
1.3.5.7.1.	<i>Uso de uniforme</i>	33
1.3.5.7.2.	<i>Interna: hospedaje</i>	33

CAPÍTULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1.	<i>Introducción</i>	35
2.2.	<i>Diseño De Investigación</i>	36
2.2.1.	<i>Diseño Metodológico</i>	36

2.2.1.1.	<i>Tipos De Investigación</i>	36
2.2.1.2.	<i>Metodología</i>	36
2.2.1.3.	<i>Unidad De Estudio</i>	37
2.2.1.3.1.	<i>Población O Universo</i>	37
2.2.1.3.2.	<i>Muestra</i>	37
2.2.1.4.	<i>Métodos Y Técnicas</i>	39
2.2.1.5.	<i>Alternativas De Interpretación</i>	40
2.2.1.6.	<i>Preguntas Científicas</i>	40
2.2.2.	<i>Análisis E Interpretación De Encuestas Aplicadas A Las Servidoras Domésticas De La Ciudad De Latacunga</i>	41
2.2.3.	<i>Análisis E Interpretación De Encuestas Aplicadas A Los Empleadores De Servidoras Domésticas De La Ciudad De Latacunga</i>	56
2.3.	<i>Conclusiones</i>	65
2.4.	<i>Recomendaciones</i>	65

CAPÍTULO III

PROPUESTA: ANÁLISIS AL SECTOR DOMÉSTICO DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO

3.1.	<i>Introducción</i>	67
3.2.	<i>Justificación</i>	68
3.3.	<i>Objetivos</i>	69
3.3.1.	<i>Objetivo General</i>	69
3.3.2.	<i>Objetivos Específicos</i>	69
3.4.	<i>Descripción De La Propuesta</i>	70

3.4.1.	<i>Datos informativos</i>	70
3.4.2.	<i>Antecedentes de la propuesta</i>	70
3.4.3.	<i>Análisis Económico</i>	71
3.4.3.1.	<i>Ingresos</i>	71
3.4.3.1.1.	<i>Salarios</i>	71
3.4.3.2.	<i>Egresos</i>	74
3.4.3.2.1.	<i>Canasta Básica Familia</i>	74
3.4.4.	<i>Análisis Social</i>	78
3.4.5.	<i>Consecuencias de la aplicación del Código del Trabajo</i>	80
3.4.6.	<i>Resultados del análisis</i>	83
4.	<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	86
4.1.	<i>Conclusiones</i>	86
4.2.	<i>Recomendaciones</i>	87
5.	<i>Bibliografía</i>	88
5.1.	<i>Bibliografía Citada</i>	88
5.2.	<i>Bibliografía Básica</i>	89
5.3.	<i>Bibliografía Virtual</i>	90
6.	<i>Anexos</i>	93

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁG.
Tabla N° 2.1. Población y Universo.....	37
Tabla N° 2.2. Población y Muestra.....	38
Tabla N° 2.3. Edad servidoras domésticas.....	41
Tabla N° 2.4. Tiempo de trabajo.....	42
Tabla N° 2.5. Conoce sus derechos.....	43
Tabla N° 2.6. Medio de información.....	44
Tabla N° 2.7. Modalidad de trabajo.....	45
Tabla N° 2.8. Contrato de trabajo	46
Tabla N° 2.9. Horario de trabajo.....	47
Tabla N° 2.10. Estabilidad de trabajo.....	48
Tabla N° 2.11. Descuento IESS.....	49
Tabla N° 2.12. Décimos.....	50
Tabla N° 2.13. Vacaciones.....	51
Tabla N° 2.14. Desventajas.....	52
Tabla N° 2.15. Respeto a sus derechos.....	53
Tabla N° 2.16. Discriminación.....	54
Tabla N° 2.17. Despido.....	55
Tabla N° 2.18. Cuenta con servicios domésticos.....	56
Tabla N° 2.19. Tiempo de Contratación.....	57
Tabla N° 2.20. Cumplimiento de la ley.....	58
Tabla N° 2.21. Afiliación IESS.....	59
Tabla N° 2.22. De acuerdo con la disposición.....	60
Tabla N° 2.23. Servicio a medio tiempo.....	61
Tabla N° 2.24. Cesación de servicios.....	62
Tabla N° 2.25. Perjuicios.....	63

Tabla N° 2.26.	Pagos oportunos.....	64
Tabla N° 3.27.	Salarios Año 2011.....	71
Tabla N° 3.28.	Salarios Año 2012.....	73
Tabla N° 3.29.	Canasta Familiar.....	75
Tabla N° 3.30.	Costo de la Canasta Familiar.....	76
Tabla N° 3.31.	Desempleo.....	79
Tabla N° 3.32.	Resultado del Análisis.....	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁG.
Gráfico N° 1.1. Categorías Fundamentales.....	2
Gráfico N° 2.2. Edad servidoras domésticas.....	41
Gráfico N° 2.3. Tiempo de trabajo.....	42
Gráfico N° 2.4. Conoce sus derechos.....	43
Gráfico N° 2.5. Medio de información.....	44
Gráfico N° 2.6. Modalidad de trabajo.....	45
Gráfico N° 2.7. Contrato de trabajo	46
Gráfico N° 2.8. Horario de trabajo.....	47
Gráfico N° 2.9. Estabilidad de trabajo.....	48
Gráfico N° 2.10. Descuento IESS.....	49
Gráfico N° 2.11. Décimos.....	50
Gráfico N° 2.12. Vacaciones.....	51
Gráfico N° 2.13. Desventajas.....	52
Gráfico N° 2.14. Respeto a sus derechos.....	53
Gráfico N° 2.15. Discriminación.....	54
Gráfico N° 2.16. Despido.....	55
Gráfico N° 2.17. Cuenta con servicios domésticos.....	56
Gráfico N° 2.18. Tiempo de contratación.....	57
Gráfico N° 2.19. Cumplimiento de la ley.....	58
Gráfico N° 2.20. Afiliación IESS.....	59
Gráfico N° 2.21. De acuerdo con la disposición.....	60
Gráfico N° 2.22. Servicio a medio tiempo.....	61
Gráfico N° 2.23. Cesación de servicios.....	62

Gráfico N° 2.24.	Perjuicios.....	63
Gráfico N° 2.25.	Pagos oportunos.....	64
Gráfico N° 3.26.	Salarios año 2011.....	72
Gráfico N° 3.27.	Salarios año 2012.....	73
Gráfico N° 3.28.	Canasta Familiar.....	75
Gráfico N° 3.29.	Inflación.....	77
Gráfico N° 3.30.	Cobertura de la Canasta Básica.....	77
Gráfico N° 3.31.	Evolución de la canasta Básica Vital e Ingreso Familiar.....	78
Gráfico N° 3.32.	Desempleo, Subempleo y Ocupación.....	79



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

TEMA: “ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE EL PERÍODO DE JULIO A DICIEMBRE 2011”

Autora: Mayra Carolina Ruiz Plasencia

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue, determinar las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al sector doméstico en la ciudad de Latacunga–Provincia de Cotopaxi, con la finalidad de establecer con claridad la problemática existente entre empleador y empleadas del servicio doméstico; El tipo de investigación utilizado es el método descriptivo ya que permitió describir el ambiente externo de las servidoras domésticas para establecer un diagnóstico situacional y a la vez recopilar la información suficiente sobre seguridad social, estabilidad laboral remuneración justa en el cual están inmersas las trabajadoras domésticas, delineando características comunes para lograr identificar la problemática que se ha presentado en éste sector, por ejemplo los despidos intempestivos, trabajar sin legalización previa, etc. De importancia resultó la aplicación de técnicas como la encuesta puesto que con ésta herramienta se pudo obtener información requerida para poder establecer un análisis acerca de lo que ha venido ocurriendo con respecto a las servidoras domésticas desde la aprobación de la ley que les faculta a percibir una remuneración justa.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

**THEME: “ANALYSIS OF THE APPLICATION OF THE CONSEQUENCES
CODE WORKING DOMESTIC SECTOR IN THE CITY OF LATACUNGA
DURING ONLINE PERIODS JULY TO DECEMBER 2011”**

Author: Mayra Carolina Ruiz Plasencia

ABSTRACT

The general objective of this work investigative was, to determine the consequences of any use of working code domestic sectoring the city of Latacunga, Cotopaxi Province, in order to establish clearly the problematic between employer and domestic service workers; The type of research used in the current study is the descriptive method which described the external environment of the domestic workers to establish a situational diagnosis to collect enough information about social security, job fair remuneration which is embedded in domestic workers. Additionally, the descriptive method outlined common features in order to identify the problem which has arisen in this sector, for example the unwarranted dismissals, work without prior legalization, etc. The application of techniques such as: surveys were an essential tool to obtain required information to do an analysis about what has been happening with the domestic workers since the adoption of the law which allows them to receive a fair salary.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica De Cotopaxi, yo Lic. Ana Lucia Constante Noroña con la C.C. 050259647-1 CERTIFICO que he realizado la respectiva revisión del Abstract; con el tema: ***"ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE EL PERÍODO JULIO A DICIEMBRE 2011"*** cuya autora es: Ruiz Plasencia Mayra Carolina y Directora de tesis Ing. Armas Heredia Isabel Regina

Latacunga, Febrero del 2013

Docente

Lic. Ana Constante

C.C. 050259647-1

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por esencia analizar las consecuencias de la aplicación del código de trabajo al sector doméstico en la ciudad de Latacunga, e identificar las principales problemáticas que rodean tanto a empleadores como a trabajadoras domésticas, a partir de la determinación del impacto socio económico a este sector, mediante un diseño de una propuesta.

Es necesario mantener un control de índole socio económico para el sector doméstico, por lo que se aprueba el Código de Trabajo en donde se establecen los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados, para fomentar la igualdad en cuanto a remuneraciones.

Este estudio es muy importante para las servidoras domesticas, ya que permite determinar, cuantificar y observar las consecuencias y/o beneficios a los que ha conllevado la aplicación de la Ley Laboral hacia las servidoras domésticas, haciendo notar a la sociedad que el sector doméstico es económicamente activo.

Por lo tanto es necesario establecer falencias encontradas en la investigación, el despido intempestivo de las servidoras domesticas en el sector centro de la ciudad de Latacunga, es por esta razón que este estudio pretende que varios empleadores accedan a impulsar la afiliación y contratación legal de las servidoras domésticas, además el objetivo principal del tema es determinar un análisis direccionado a los aspectos relevantes tanto positivos como negativos de la contratación de una servidora domestica.

El método utilizado en este estudio es el método deductivo e inductivo, ya que esta investigación parte de lo general de la teoría hasta llegar a lo más particular, la técnica utilizada en esta indagación es la encuesta, además la información adecuada encontrada en libros, documentos, archivos, prensa e Internet que se

refiere a este tema, las preguntas científicas están estructuradas de acuerdo a la necesidad propuesta en la tesis.

Para establecer resultados acerca del tema se realizó varios procedimientos mediante la observación directa como: recorrer el sector centro de la ciudad de Latacunga visitando los hogares en los cuales existen trabajadoras domésticas para relacionarse y poder recopilar la información requerida, para evidenciar la situación en la cual se encontraban las servidoras, para fomentar e impulsar la creación de más fuentes de empleo que beneficien a la comunidad.

Para un eminente conocimiento el trabajo de investigación, está constituido en tres capítulos fundamentales que se detallan a continuación:

Capítulo I; Contiene con el marco teórico que comprende la teoría, principios, conceptos y antecedentes que es el soporte del estudio: Gestión Social, Economía, Trabajo, Código de Trabajo y Servicio Doméstico, parte fundamental para conocer las consecuencias de la aplicación de la Ley a las domésticas.

Capítulo II; Comprende el Diseño de la Metodología, análisis e interpretación de resultados de las diferentes encuestas realizadas a los sectores involucrados como también se puede plantear las conclusiones y recomendaciones referentes al tema de investigación.

Capítulo III; Describe la propuesta, la misma que permite determinar las consecuencias de la aplicación del código de trabajo y como dicha aplicación influye en los hogares y en las servidoras domesticas del sector centro de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi; así también sus ventajas; desventajas y causas.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

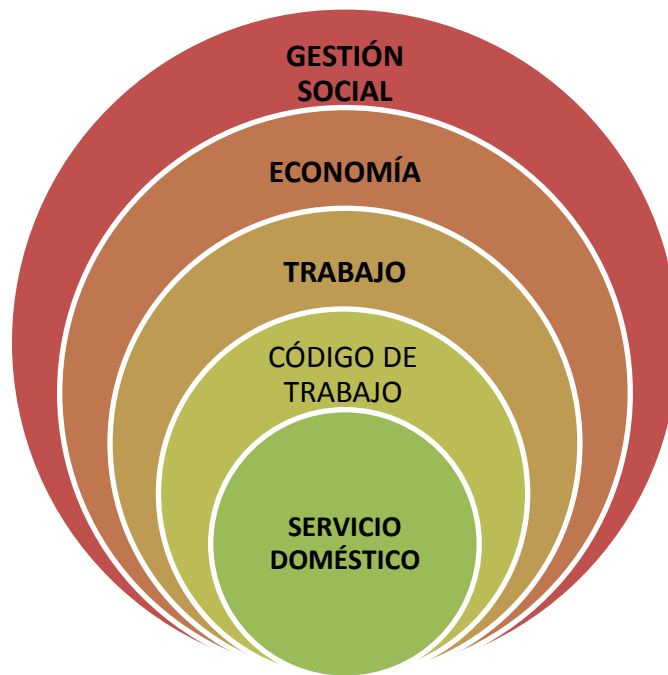
1.1. Introducción

Mediante la ejecución investigativa se logró reunir información importante para la realización de la tesis, en la cual se enfatiza en cinco categorías fundamentales para la misma, como es la Gestión Social en donde se indica que es una acción, que es entendida como el canal por medio del cual se desarrolla en las personas y en la comunidad un espíritu emprendedor para generar un cambio social, para responder a la búsqueda de la superación de la pobreza, e igualmente para que se adquieran destrezas para abordar un entorno de turbulencia cuyos componentes políticos, económicos, socio-culturales, ambientales y tecnológicos no favorecen los procesos de desarrollo sociales; de ahí, que se requiere afianzar los lazos comunitarios, recuperar los valores colectivos y recuperar la identidad cultural, así mismo, implica la convergencia de intereses y necesidades comunes, finalidades humanas concertadas. El trabajo doméstico no ha sido considerado como tal, a pesar de que se emplea la fuerza física, sin embargo, en la actualidad gracias a la gestión social del gremio de las servidoras domésticas han logrado conseguir el reconocimiento como trabajadoras en el país con todos los beneficios de ley, que se puntualizan en este trabajo investigativo. Las servidoras domésticas están amparadas en el Código de Trabajo, este es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales, para el bienestar de las mismas, especificando en varios artículos el ordenamiento jurídico laboral que protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

1.2. Categorías Fundamentales

Para la presente investigación la postulante consideró las siguientes categorías:

GRÁFICO N° 1.1.
Categorías Fundamentales



FUENTE: La investigadora

ELABORADO POR: La investigadora

1.3. Marco Teórico

1.3.1. *Gestión Social*

A la Gestión Social se le puede considerar como un canal o una vía para conseguir el cambio benéfico a través de la construcción de un espacio de la relación social que se inicia en el planteamiento de un problema hasta el proyecto y puesta en marcha las propuestas para hacerlas realidad.

1.3.1.1. Definición

Según, COHEN, Franco (2009) dice que: "La Gestión Social trata sobre la construcción de un espacio de relación social y vínculos de relacionamiento institucional, el cual se logra mediante un conjunto de acciones en beneficio de la sociedad, de tal manera que el mismo se constituye en un canal mediante el cual se pueda proveer un cambio social" pág. 9.

NEVADO, Domingo, (2008) manifiesta que: Gestión Social "Es el proceso completo de acciones y toma de decisiones que hay que recorrer, desde el abordaje de un problema, su estudio y comprensión, hasta el diseño y operación de propuestas en la realidad, ya sea tanto a nivel político administrativo, cultural, etc.", pág. 30.

Para la postulante el planteamiento de estos autores hace referencia a que la Gestión Social trata en definitiva de la construcción de un espacio de relación social y vínculos de relacionamiento institucional, el cual se logra mediante un conjunto de acciones en beneficio de la sociedad, de tal manera que el mismo se constituye en un canal mediante el diseño y operación se pueda proveer un cambio.

1.3.1.2. Importancia

Según FRANCO Rolando (2005) menciona que "Los gestores sociales, son muy importantes especialmente en América Latina, han tomado conciencia sobre la formación, entre los miembros de los sectores sociales más vulnerables, debido a que éstos han sido intervenidos en múltiples ocasiones y su confianza ha sido diezmada por la cantidad de promesas incumplidas por parte de personas que se acercan a ellos en diferentes épocas" Pág. 56.

La formación de líderes comunitarios comprometidos con el cambio pretende: que sean artífices para mejorar la calidad de vida de sus comunidades, que promuevan

la participación y la organización de las mismas para reconstruir el tejido social en la búsqueda de una sociedad más equilibrada, que optimice y aumente los recursos existentes en el medio para potenciar el desarrollo de sus comunidades.

Para lograr lo anterior es necesario considerar el acompañamiento que debe brindarse a los integrantes de los grupos de base desde el momento en que se inicia su conformación hasta el momento en que se logra su madurez.

1.3.1.3. Características

Las características de la Gestión Social son:

- Propiciar la organización y participación de las comunidades en interacción con organismos gubernamentales y no gubernamentales, para incrementar el desarrollo endógeno y la transformación social, en función de las demandas de la población.
- Fomentar procesos y prácticas que faciliten la creación de la nueva institucionalidad del aparato estatal con énfasis en la participación ciudadana y el control social de la gestión pública.
- Generar procesos dirigidos a la construcción de conocimientos colectivos sobre la realidad de los estados, municipios y parroquias, para impulsar así el nuevo modelo productivo nacional y el desarrollo endógeno.
- Propiciar situaciones de aprendizaje dirigidos a fortalecer el nuevo paradigma ecológico, desarrollo sustentable y sostenible.

1.3.1.4. Elementos

Entre los elementos de la Gestión Social están:

- Conformación y formación de grupos de base: los gestores sociales, han tomado conciencia sobre la importancia que tiene la formación, sobre todo entre los miembros de los sectores sociales más vulnerables y;
- El Reconocimiento como personas integrales: debe incluir el tiempo necesario para que los integrantes de los mismos puedan reconocerse como personas integrales, como seres humanos que llegan a los grupos con su propia historia, con sus cualidades, defectos, potencialidades, limitaciones, afectos, aficiones, gustos, habilidades, destrezas.

1.3.1.5. *Relación de la Gestión Social con otras Disciplinas*

En la Gestión Social intervienen procesos sociales de desarrollo que requieren una visión multidisciplinaria que exige la articulación con diversas disciplinas sociales como:

- El Trabajo Social,
- El Derecho,
- La Sociología,
- La Antropología,
- La Educación,
- Entre otras.

1.3.1.6. *El Gestor Social*

Del mismo modo la gestión social desarrolla un pensamiento estratégico en él y en su colectividad como es:

- Un Gestor social con capacidad de coordinación y de negociación dentro de su propia organización y fuera de ella con otras organizaciones e instituciones.

- Un gestor social con capacidad de administrar la contingencia, la complejidad y la incertidumbre.
- Un gestor social con capacidad de dirigir estrategias de conducción participativas, con respecto al propio personal y a las personas de los programas y proyectos sociales.

Se requiere entonces de gestores sociales especialistas en conocimientos técnicos de las problemáticas del sector que les toca atender, y con la suficiente formación, en cuanto a conocimientos y habilidades de gestión organizacional y donde la planeación participativa convierte en elemento clave para generar encuentros, alianzas, redes que redimensionen los nuevos vínculos sociales y las nuevas formas de acción colectiva.

La Planeación Participativa, concebida como un proceso que debe atravesar los diferentes niveles de participación, aborda el encuentro de poderes, la diversidad de escenarios, lo local y lo global, la pluralidad de actores, lo técnico y lo político, lo estructural y lo coyuntural y la articulación de recursos, así mismo:

- Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de los actores públicos y privados.
- Generación de la Responsabilidad Social y el Comportamiento Ético.
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional
- Impulso de los niveles de Autogestión y/o sostenibilidad.
- Promoción de la Cooperación y Coordinación Interinstitucional.
- Generación de Programas y Proyectos a corto, mediano y largo plazo.

La postulante piensa que la Gestión Social es un medio mediante el cual se puede viabilizar la construcción de acciones en beneficio de la sociedad para conseguir un cambio social, de tal manera que constituyen un hecho importante dentro de los sectores que requieren más atención.

1.3.2. Economía

La economía no es más que una ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que, siendo escasos, tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar para enfrentar la penuria.

1.3.2.1. Definición

Según PARKIN, Michael, (2009) dice que: “La Economía es la ciencia social que estudia las elecciones que los individuos, las empresas, los gobiernos y las sociedades completas hacen para encarar la escasez” pág. 2.

ÁVILA, José, (2010) manifiesta que: “La Economía es la ciencia que se ocupa del estudio de las leyes económicas que indican el camino que se debe regir para mantener un elevado nivel de productividad, mejorar el patrón de vida de la población y emplear correctamente los recursos escasos”, pág. 47.

Para la investigadora el planteamiento de estos autores hace referencia a que la economía es una ciencia que permitirá a la humanidad estudiar el comportamiento económico individual o colectivo, utilizando distintos medios los cuales son de necesidad humana como el consumo de bienes y servicios, el intercambio, la producción, de tal manera que se pueda conseguir los fines esperados en la vida diaria.

1.3.2.2. Importancia

Según ÁVILA, José, (2010) La Economía es importante porque ésta es la base de la sociedad, sin ella las personas no sabrían cómo administrar sus ingresos y

egresos y no podrían satisfacer sus necesidades de una manera eficaz, una sociedad no podría desarrollarse puesto que no podría administrar sus recursos, y esto se da porque la economía nos permite tomar decisiones acerca de cómo administrar los recursos escasos para los muchísimos fines posibles y así poder satisfacer nuestras necesidades sin que haya un desequilibrio (sobreproducción o escasez), Pág. 49.

Otra cosa que también es muy importante es que la economía permite el desarrollo de los países ya que ésta nos permite saber ¿qué producir?, ¿cómo producir? y ¿Para quién producir? y con base en ello tener más ganancias y un mayor desarrollo.

La economía es fundamental en la vida de todos los seres humanos ya que se encuentra presente día con día, ayuda a las personas a satisfacer sus necesidades y administrar de forma correcta los bienes que estos poseen, es necesaria para el desarrollo de los países y es fundamental para que todos tengamos buenas condiciones de vida.

1.3.2.3. Clasificación

Según ÁVILA, Juan, (2006) manifiesta que “La economía se preocupa, precisamente, de la manera en que se administran unos recursos escasos, con objeto de producir diversos bienes y distribuirlos para su consumo entre los miembros de la sociedad”.

1.- Según el tipo de unidad económica cuya actividad se estudia.

- Unidad económica de consumo.
- Unidad económica de producción.
- Unidad económica pública.

➤ Unidad económica social.

2.- Según la finalidad perseguida por su conocimiento.

➤ Economía pura o especulativa.

➤ Economía aplicada o política económica.

3.-Según la modalidad de formación de los conceptos que emplea.

➤ Teoría económica.

➤ Historia económica (hechos pasados).

➤ Economía descriptiva o estructura económica (hechos presentes).

4.- En relación al tiempo

➤ Dinámica económica (usa el tiempo como variable).

➤ Estática económica (estudia la economía en un momento dado).

➤ Estática comparativa.

5.- Según la dimensión de las variables económicas que estudian.

➤ Microeconomía, estudia los comportamientos básicos de los agentes económicos individuales, y los mecanismos de formación de los precios.

➤ Macroeconomía, analiza comportamientos agregados o globales y se ocupa de temas como el empleo, la inflación o el producto total de una economía.

1.3.2.4. Finalidad

El fin de la actividad económica es la satisfacción de las necesidades, y para este fin se precisan bienes y servicios. Para que la conducta humana en este sentido sea considerada económica es necesario que estos bienes y servicios sean escasos y tengan varios usos posibles. Y son precisamente estos bienes los que se consideran bienes económicos en contraposición con los llamados bienes libres.

1.3.2.5. Características

Para que una disciplina sea considerada como ciencia debe cumplir con ciertos requerimientos; tal es el caso de la ciencia económica que reúne las siguientes características:

- Es una ciencia joven, sin embargo su historia es muy larga, a diferencia de las ciencias experimentales como la Física o la Química, la Economía es una ciencia social que se centra fundamentalmente en el comportamiento humano y las consecuencias que de dicho comportamiento se derivan para la sociedad.
- Sus raíces se remontan hasta la antigüedad grecorromana,
- Tiene multitud de enfoques y planteamientos de diversa índole,
- Está en pleno proceso de integración y sedimentación.
- La Economía relaciona el comportamiento del ser humano con sus necesidades. Un rasgo de esta ciencia es que se refiere a la actividad económica como una parte de la actividad humana. La Economía, como la Sociología o la Antropología, tiene como objeto de estudio el comportamiento humano, pero se diferencia de ellas en el método, en el enfoque y en que ésta se limita al estudio de la parte económica dentro de la conducta humana.
- La Economía estudia la utilización de recursos que son escasos. Sin embargo, esta escasez es relativa; los recursos son limitados porque los deseos humanos

que pueden ser satisfechos por el consumo de bienes y servicios son prácticamente ilimitados y crecientes.

La escasez es un problema que afecta tanto a las economías desarrolladas como a los países del Tercer Mundo, pues a pesar de que los recursos existentes son muchos, las necesidades siempre son mayores, y es función de la Economía tratar de resolver cuál va a ser el mejor uso que se les puede dar a estos recursos.

La escasez de los recursos es sin duda el dato básico que subyace a todos los problemas económicos.

- La Economía trata de estudiar cómo se distribuyen y qué uso se da a estos recursos. Esta escasez de los bienes lleva a elegir entre las opciones que mejor pueden cubrir nuestras necesidades. Es necesario escoger entre las múltiples alternativas que se presentan en relación con la utilización y empleo de los recursos escasos. Esta continua necesidad de elegir nos lleva a otro tema central de la Economía: el problema de la elección.

1.3.2.6. *Objetivos de la economía*

La economía evolucionó históricamente desde las primeras escuelas económicas del siglo XVIII hasta nuestros días, el objeto de la economía fue:

- Llevar a cabo investigaciones sobre la naturaleza y los orígenes de la riqueza;
- Establecer una ley que se centrara en el estudio de la distribución de la riqueza.
- Promover la cooperación entre sus miembros sobre controversias internacionales, promover la estabilidad en los tipos de cambio,

- Promover fondos temporales a países miembros intentando corregir el desequilibrio de cargos internacionales,
- Promover la movilidad independiente de fondos de capital a través de los países, promover el libre comercio.

1.3.2.7. *Relación de la economía con otras ciencias*

No hay duda de que la economía constituye una rama autónoma del conocimiento humano; sin embargo, hay que admitir que su autonomía no representa su independencia total, sin dejar de reconocer que se auxilia de las ramas sociales afines como las siguientes:

- Historia, porque la economía como estudio de la humanidad en el aspecto de la vida comercial tiene su contrapartida en la historia económica que describe el desarrollo de la agricultura, de la industria, los transportes, la banca, etc.
- Psicología, porque la Economía debe abrirse a la Psicología al igual que a las disciplinas sociales para que le proporcionen información sobre unos y otros.
- Derecho, porque la actividad económica funciona dentro de las condiciones impuestas por el hombre, la más importante de estas condiciones es la ley que gobierna la propiedad.
- Demografía, porque los asentamientos poblacionales son anteriores a la economía; ésta surge del intercambio que se produce dentro de un grupo primario de individuos que comparten suelo, intereses comunes, costumbres y demás. La demografía es el estudio de los movimientos que se operan dentro de los grupos.
- Geografía, porque la geografía económica contribuye a la comprensión de una amplia gama de problemas contemplados. La combinación de las influencias ambientales y espaciales en el estudio de la actividad económica, es cualquier

cosa excepto una regresión hacia el determinismo geográfico; por el contrario, ayuda a revelar en forma más fácil la naturaleza no determinista del proceso económico y las funciones del juicio humano y de la percepción ambiental en las decisiones que conforman el espacio económico.

- Sociología, porque la sociología es la ciencia que estudia los grupos de la sociedad humana.
- Matemáticas, porque la Economía se interesa por las cantidades, o mejor, por sus cambios en el margen, el lenguaje y las técnicas de la matemática avanzada son de gran utilidad para el razonamiento deductivo, aunque su empleo en economía pueda obligar a algún economista a sacrificar la claridad, e ir demasiado lejos al hacer suposiciones que, aunque ciertas sobre el papel, son irrelevantes a fines prácticos.
- Política, porque la política es la ciencia que estudia las relaciones entre los ciudadanos y el estado; entre otras.

La ciencia económica tiene tres divisiones principales como son:

- La economía descriptiva, que tiene por objeto describir la acción económica y observar el comportamiento de sus diversos agentes.
- Teoría económica, que se ocupa de transformar los hechos observados en generalizaciones lógicas para la formulación de principios, teorías, leyes y modelos.
- Política económica, que tiene a su cargo la aplicación de esas formulaciones mediante prácticas desarrolladas dirigidas a conseguir el condicionamiento de la actividad económica y la corrección del sistema económico para alcanzar los objetivos políticamente establecidos.

La tesista opina que la economía es una rama mediante la cual se trata de enfrentar la penuria por parte de las personas, las empresas y hasta el mismo gobierno, ya

que representa la base de la sociedad, de tal manera que se pueda administrar los bienes que se posee de forma correcta.

1.3.3. Trabajo

Una aproximación básica que representa el vocablo trabajo es como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano, con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución.

1.3.3.1. Definición

Según KOHLER, Holm-Detlev y ARTILES, Antonio, (2008) dice que: "El Trabajo es una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado hacia algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen y/o motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza" pág. 6, 7.

PARKIN, Michael, (2009) dice que: "Es el tiempo y esfuerzo que la gente dedica a producir bienes y servicios, este incluye el esfuerzo físico y mental de toda la gente que labora en el campo, las construcciones, las fábricas, comercios y oficina", pág. 4.

El planteamiento de los autores para la investigadora hace referencia a que el trabajo permite que se desarrollen habilidades y competencias en cada uno de nosotros para así darnos a conocer en la sociedad ya que es la actividad productiva por la que recibe un salario, es el precio del trabajo que se da a cambio de la prestación de un servicio para de esa forma mejorar el nivel de vida de cada uno de nosotros.

1.3.3.2. Importancia

El trabajo es un elemento indispensable para la vida. Es por medio de él que una persona puede proyectar sus capacidades, su manera de pensar y de sentir, y eso no solo contribuye a que sea valorado por los que le rodean, sino que le ayudará a valorarse a sí mismo y en algunas ocasiones marcará la pauta de la felicidad. La importancia del trabajo radica en el hecho de que permite generar riqueza, es decir, dinero limpio, obtenido de manera lícita y por supuesto cubrir las necesidades personales.

1.3.3.3. Elementos

Cada vez más el trabajo está dentro de nosotros, la formación más que transmitir información debe transmitir capacidad de raciocinio, capacidad para entender rápidamente los elementos constitutivos de un problema, comunicarlos, discutirlos y plantear soluciones efectivas, fáciles de entender, amplia capacidad analítica, interactuar confortablemente con computadoras cientos de veces más poderosas que las de hoy, constante disposición al cambio.

El trabajo como actividad humana implica siempre la doble dimensión de la transformación o aprobación de la naturaleza y de la construcción de la propia realidad social y sintetiza los siguientes elementos:

- La finalidad de la acción social.
- La realización misma de la actividad.
- El resultado/producto de la actividad.
- Las interrelaciones de los trabajadores.
- El trabajo es una condición de existencia del hombre.

- La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad, el trabajo tiene como objeto crear satisfacción para atender necesidades.

1.3.3.4. Características

Las características fundamentales del trabajo son:

- La cualificación intelectual (capacidad analítica: interpretación, intuición y comprensión de tendencias) es la principal fuente de competencia, reducción de las fronteras entre trabajo manual e intelectual, entre espacio profesional y espacio doméstico.
- El reparto desigual del trabajo: factores climáticos, factores regionales, culturales; impiden una jornada continua igual durante todo el año.
- Poca distinción entre trabajo y ocio: hubo un cambio flexible y continuo entre actividades festivas y laborables, las dos integradas en la vida de la comunidad.
- El trabajo dominante era todavía el taller o la explotación familiar sin limitaciones claras entre espacios y tiempos de ocio, de trabajo, de familia, etc.
- A pesar de todo existía un colectivo notable de trabajadores eventuales sin profesión en las ciudades que trabajan en cualquier cosa y cambian con frecuencia el lugar.
- No existía una vinculación entre trabajo y acumulación de riqueza.

1.3.3.5. *División del Trabajo*

La división del trabajo es la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles, con el objetivo de mejorar la eficiencia. Aunque es consustancial a toda actividad humana desde la prehistoria, se intensificó con la revolución neolítica que originó las sociedades agrarias y aceleró de modo extraordinario su contribución al cambio tecnológico y social con el desarrollo del capitalismo y la revolución industrial.

1.3.3.6. *Características de la División del Trabajo*

Las características de la división del trabajo:

- Ahorro de capital: cada obrero no tiene que disponer de todas las herramientas que necesitaría para las distintas funciones.
- Ahorro de tiempo: el operario no tiene que cambiar constantemente de herramienta, los trabajos a realizar por cada operario son más sencillos, con lo que el error disminuye, simplicidad de las funciones a realizar, personal con menos experiencia puede incorporarse al mercado laboral, invención de nuevas máquinas.

En la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando y el trabajo es objeto de protección jurídica.

Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

La postulante piensa que el Trabajo es una acción física como mental en el cual se emplea tiempo y esfuerzo para originar bienes o servicios, éste tiene su origen o motivación en la insatisfacción, de ahí la importancia de que permite generar riqueza para cubrir las necesidades personales.

1.3.4. CÓDIGO DE TRABAJO

1.3.4.1. Historia del Código de Trabajo

En los periódicos de la época, las clases dominantes manifestaban que el Código del Trabajo era un remedo y plagio de las legislaturas comunistas más avanzadas.

A fines de 1935 se realiza la Primera Conferencia obrero-campesina con la concurrencia de 54 organizaciones que resuelven establecer Comités Regionales Permanentes en Quito y Guayaquil destinados a coordinar las actividades programáticas y doctrinarias de los explotados del campo y la ciudad, a fin de lograr su unidad.

Este Congreso aprobó el Proyecto del Código del Trabajo, y enviado al Jefe Supremo para su expedición. El Código fue expedido el 5 de Agosto de 1938, pero no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente.

La resistencia contra la publicación del Código del Trabajo que ya había sido sancionado, se manifestó al interior de la legislatura integrada conforme a una Ley Electoral expedida por Enríquez con la representación paritaria de conservadores, liberales v socialistas.

Luego de una inicial oposición por parte de conservadores y liberales acceden a su publicación, bajo criterios que quedaron establecidos en las Actas del Congreso, donde los legisladores decían: ya que su contenido no entraña ninguna revolución

social se trata sencillamente de una reforma social en la que estamos todos de acuerdo, confían además en la caballerosidad del grupo socialista que ha asegurado que en nada altera el orden público, ni ataca los legítimos intereses.

1.3.4.2. Definición

Según El Código del Trabajo este es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.

El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.

El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica.

Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

“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”. (CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado 2012, p. 5)

El trabajo es un derecho y un deber social, El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, p. 6)

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga; ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, p. 6)

Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportunos y debidos protección para la garantía y eficacia de sus derechos. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, p. 6)

1.3.4.3. Importancia

El Código de Trabajo es importante porque es considerada como la legislación de 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.

1.3.4.4. Clasificación

Según el Código de Trabajo, Art. 263; Título III de las Modalidades del Trabajo, pág. 142, dice que, 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 similares.

1.3.4.5. Tiempo de contratación

Según el Código de Trabajo, Art. 264; Título III de las Modalidades del Trabajo, pág. 142, establece que 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.

1.3.4.6. Cesación del servicio

Según el Código de Trabajo, Art. 265; Título III de las Modalidades del Trabajo, pág. 142, si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio, en caso de que 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.

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. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, Art. 266, p 143)

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. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, Art. 267, p 143)

1.3.4.7. Alimentación, Albergue, Educación, Descanso y Vacaciones 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. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, Art. 268, p 143)

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. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, Art. 269, p 143)

1.3.5. Servicio Doméstico

El Servicio Doméstico es una labor a la que se dedican en su mayoría las mujeres, ya que es un trabajo realizado sobre los quehaceres domésticos en donde se emplea de igual manera la fuerza física para realizar la tareas comprendidas de la misma, ahora con un sueldo digno y amparadas por la ley.

1.3.5.1. Definición

Según la Codificación Del Código del Trabajo (Título III, Art. 262, pág. 141) dice: "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".

SILVA, Celia (2010, pág. 110) dice, "Dado que el objetivo primordial de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, es fundamental aplicar todos los instrumentos que sean necesarios para garantizar trabajo decente para los trabajadores domésticos. Estos trabajadores han sido ignorados e infravalorados y han sufrido violaciones en el ejercicio de sus derechos laborales".

Para la postulante el planteamiento del autor y de acuerdo a la codificación se hace referencia que el servicio doméstico, especialmente en el caso de las mujeres, están expuestas a sufrir violencia, a malos tratos y amenazas frecuentes así como abusos económicos, psicológicos y físicos y explotación, no tienen aportes jubilatorios ni obra social es por eso que con la nueva ley han conseguido obtener los mismos derechos que cualquier trabajador.

1.3.5.2. Historia

Históricamente el trabajo doméstico está vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre.

En la actualidad es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad.

Los trabajadores domésticos, a diferencia de los siervos y de los esclavos reciben un salario, ya sea en especie (cama, alimentos, ropa) ya sea en metálico (retribución económica) o ambas cosas, y pueden renunciar a su trabajo.

Esto último es relativo ya que los trabajadores domésticos carecen, la mayoría de las veces, de bienes con los que emprender una vida independiente. En el caso de los trabajadores domésticos emigrantes sus derechos generales están muy restringidos al estar sometidos al permiso de trabajo o permiso de residencia y visas.

El colectivo de los trabajadores domésticos ha estado muy alejado de las mejoras en las condiciones de trabajo conseguidas por el movimiento sindical y obrero (retribución digna, contrato de trabajo, cotizaciones por parte del empleador, horarios reconocidos, derecho al desempleo, reconocimiento de pensión, etc.).

El servicio doméstico utilizó, como otros, un sistema de aprendices, y permitía a los trabajadores un avance a través de los rangos jerárquicos. Sin embargo, también era arriesgado, en especial con las mujeres, ya que no existía protección de los empleadores escrupulosos y otros miembros de la familia, en especial la explotación sexual.

En las grandes mansiones, existían un gran número de trabajadores domésticos realizando diferentes tareas, como parte de una jerarquía elaborada.

A diferencia de las grandes mansiones, en muchas familias pertenecientes a la clase media el trabajador doméstico es solamente uno.

El incremento de la demanda de servicios domésticos se debe a la emancipación de la mujer y su incorporación en la fuerza del trabajo, la dificultad de compaginar la vida laboral y la familiar, la ausencia de servicios públicos y servicios sociales estatales que cubran las necesidades domésticas sobre todo las requeridas por niños y ancianos, la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento de las sociedades.

1.3.5.3. *Importancia*

Los hábitos de limpieza están cambiando, en todo el mundo el tiempo que antes se les podía dedicar a estas tareas domésticas ha disminuido grandemente en los hogares de muchas personas que por sus obligaciones laborales no la pueden llevar a cabo.

Esto ha provocado que aumente la demanda de empleadas domésticas o servicios domésticos en las casas de muchas personas como por ejemplo:

- Padres y madres en el que los dos trabajan
- Mujeres o Hombres que viven solos
- Personas empresarios
- Madres embarazadas y después del embarazo
- Madres solas con varios hijos

Todas estas razones y otras más son la que demuestran que hay una gran necesidad de servicio doméstico o empleadas domésticas.

Si analizamos muy bien cada ejemplo es o son un tipo de persona con una necesidad que le haga su limpieza doméstica y están dispuestos a pagar un precio por esto y es ahí donde entra la oportunidad de crear tu pequeña compañía de servicio doméstico.

1.3.5.4. Movilidad Humana

Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

El Estado, a través de las entidades correspondientes, desarrollará entre otras las siguientes acciones para el ejercicio de los derechos de las personas ecuatorianas en el exterior, cualquiera sea su condición migratoria:

- Ofrecerá asistencia a ellas y a sus familias, ya sea que éstas residan en el exterior o en el país.
- Ofrecerá atención, servicios de asesoría y protección integral para que puedan ejercer libremente sus derechos.
- Precautelará sus derechos cuando, por cualquier razón, hayan sido privadas de su libertad en el exterior.
- Promoverá sus vínculos con el Ecuador, facilitará la reunificación familiar y estimulará el retorno voluntario.
- Mantendrá la confidencialidad de los datos de carácter personal que se encuentren en los archivos de las instituciones del Ecuador en el exterior.
- Protegerá las familias transnacionales y los derechos de sus miembros.

Los trabajadores domésticos trabajan en su país de origen o pueden emigrar, en busca de trabajo, a otros. La mayoría de trabajadores domésticos que trabajan en

sus propios países son personas pobres originarias de áreas rurales que se emigran a las ciudades en busca de un trabajo, (COSTITUCIÒN DE LA REPÚBLICA, Sección Octava, Movilidad Humana, Art. 40, pág. 32)

1.3.5.5. *Emigración e Inmigración*

1.3.5.5.1. *Emigración del medio rural al urbano*

Los trabajadores domésticos trabajan en su país de origen o pueden emigrar, en busca de trabajo, a otros. La mayoría de trabajadores domésticos que trabajan en sus propios países son personas pobres originarias de áreas rurales que se emigran a las ciudades en busca de un trabajo.

La postulante piensa que las servidoras domésticas emigran a otras ciudades del mismo país para poder conseguir un sustento familiar puesto que la mayoría cuenta solo con educación básica y representan el sostén de sus hogares.

1.3.5.5.2. *Emigración internacional*

Muchos trabajadores domésticos son emigrantes de países menos desarrollados que, ante la falta de trabajo en las ciudades y en algunos casos directamente del medio rural, buscan un trabajo en países que ofrecen, mejores condiciones económicas y oportunidades laborales en el mercado de trabajo en general o como trabajadores domésticos.

En muchos países, se importan trabajadores domésticos del extranjero, especialmente de países pobres a través de agencias de reclutamiento; en parte porque los nacionales no están obligados o prefieren este tipo de trabajo en particular, dificultando la explotación de trabajos. Estos incluyen países del Medio Oriente, Hong Kong, Singapur, Malasia y Taiwán. En la mayoría de estos países, la cantidad de trabajadores domésticos alcanza los cientos de miles. En Arabia Saudita existen al menos un millón de trabajadores domésticos.

Los trabajadores domésticos provienen de Filipinas, Tailandia, Indonesia, India, Bangladesh, Pakistán, Sri Lanka y Etiopía. También Taiwán importa trabajadores domésticos de Vietnam y Mongolia.

En general, buena parte de las emigrantes de países pobres, acaba como trabajador doméstico, ya sea de países de América Latina, África, Asia y también Europa.

La tesista piensa que la mayoría de las servidoras domésticas emigran a otro país porque en algunos lugares son reconocidas legalmente como un trabajador más por cuanto su remuneración viene a ser una suma considerable para poder mantener a su familia.

1.3.5.5.3. La Inmigración

Uno de los factores que tradicionalmente se ha tenido en cuenta en la evolución del servicio doméstico y en la determinación de la oferta ha sido el fenómeno de la inmigración, ya que un gran volumen de trabajadoras del sector llega de otros lugares.

Como en muchos países latinoamericanos, el empobrecimiento del campo hizo que muchas familias se plantearan emigrar a zonas con mayores oportunidades de trabajo.

La migración campo-ciudad arrastró a muchas mujeres jóvenes descalificadas para entrar en el trabajo urbano.

Así, la mayoría se vio abocada a trabajar en el servicio doméstico, el ambulante o la industria maquiladora.

Por su parte, en España la migración campo-ciudad fue muy importante para el auge del servicio doméstico y se desarrolló entre las décadas de los años cuarenta y setenta.

Muchas mujeres migraron a las capitales para trabajar de empleadas de hogar internas, con unas condiciones de servidumbre muy parecidas a la precaria situación de muchas trabajadoras latinoamericanas del sector hoy en día.

La mayoría de los estudios sobre el servicio doméstico en América Latina han considerado que el sector está formado mayoritariamente por mujeres migrantes del campo a la ciudad y asimilan las categorías a este colectivo.

En la actualidad el sector es muy heterogéneo y no sólo está formado por mujeres jóvenes migrantes. Para estas últimas, la condición de migrantes marca las relaciones laborales.

Ya que, al tener que trabajar "puertas adentro", el aislamiento, la falta de apoyo emocional de sus familias y su temprana edad hacen que establezca una relación personal con sus empleadores.

Pero el servicio doméstico es un sector extremadamente diversificado y eso tiene mucho que ver con el origen de la oferta.

El volumen y características del sector no sólo están condicionados por la migración interna sino también por las migraciones internacionales.

Así, la migración de las de mujeres hacia Estados Unidos se está convirtiendo en un fenómeno cada vez más importante y muchas de éstas se emplean en el sector doméstico.

Las cifras dan pocas pistas a la hora de cuantificar el fenómeno, ya que muchas de estas mujeres son indocumentadas y, además, las fuentes de datos y registros oficiales escapan a las autoridades al tratarse de un fenómeno que se desarrolla más allá de sus fronteras.

Una mujer inmigrante que llega por primera vez a Estados Unidos, el primer trabajo que suele tener es dentro del servicio doméstico. Un estudio de 1982, a partir de entrevistas realizadas a mujeres mexicanas que trabajan en el condado de San Diego, demuestra que cuatro quintos del total trabajan o trabajaron en el servicio doméstico.

Por tanto, aunque el fenómeno del servicio doméstico de hoy en día tan heterogéneo podemos decir que la precariedad, la irregularidad, los bajos salarios, la desprotección y las relaciones "íntimas" con los patrones siguen siendo, después de décadas, las características del sector.

La postulante piensa que a causa del desplazamiento a otro lugar es la principal causa de la discriminación que sufren las mujeres inmigrantes, ya que son extranjeras, ilegales, pobres, indígenas y campesinas.

1.3.5.6. *Tareas Domésticas*

Los trabajadores domésticos tienen como principal tarea cuidar el hogar y a sus miembros.

Entre las tareas específicas se encuentran el lavado, el planchado, la compra de alimentos, acompañar al jefe de la familia a los almacenes, cocinar alimentos y la limpieza de la casa.

También realizan mandados y pasean al perro de la familia. Para muchos trabajadores domésticos, una gran parte de su trabajo está en el cuidado de los niños.

Si existen personas mayores o discapacitadas en la casa, los trabajadores domésticos cuidan de ellos.

1.3.5.7. Condiciones de Trabajo

1.3.5.7.1. Uso de Uniforme

La exigencia de que el trabajador doméstico use un uniforme u otra indumentaria específica por parte del empleador puede o no existir, según la costumbre de cada país y de cada sector social.

Si se les requiere uniforme, este es por lo general simple, y tiene orígenes en el siglo XIX y comienzos del siglo XX.

Las empleadas por lo general usan un traje de sirvienta, consistente en un vestido largo, simple de color oscuro y con un delantal; o con un conjunto de falda negra y blusa blanca o bien pueden llevar una bata y un delantal; y zapatos negros.

En el caso de los sirvientes varones y mayordomos consiste en un traje simple, con una camisa blanca, en ocasiones con una corbata, también pueden llevar una bata.

1.3.5.7.2. Interna: hospedaje

Históricamente los trabajadores domésticos vivían en los hogares de sus empleadores.

La evolución social ha reducido en buena medida esta circunstancia que todavía permanece para el cuidado de ancianos, en grandes mansiones y en algunos países subdesarrollados.

Vivir en casa del empleador en principio facilitaba techo y alimentos pero, en muchas ocasiones, se convertía en el único pago o recompensa al trabajador doméstico, sobre todo cuando eran niñas o adolescentes.

En los domicilios urbanos las trabajadoras domésticas internas han dormido en la cocina, en cuartos sin ventana -destinados a otros fines- o en habitáculos ajenos a la vivienda principal, normalmente localizados en el sótano o en el ático.

La postulante piensa que las Servidoras Domésticas conforman un sector mayormente abarcado por el sexo femenino, puesto que implica realizar las tareas de un hogar para personas que no pueden ocuparse de los mismos, a pesar de que este trabajo ha sido ignorado con el paso del tiempo y por las necesidades existentes se han convertido un servicio necesario en varios hogares de la ciudad.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1. Introducción

Independientemente de que el trabajo doméstico remunerado haya sido y continúa siendo uno de los trabajos puntuales que históricamente ha involucrado mayor mano de obra femenina, principalmente de los sectores populares, marginados y migrantes, ya sea a nivel global o local; éste sigue siendo un nicho laboral, que afectan a nuestra sociedad sobre todo en las relaciones entre empleadora y trabajadora del hogar.

En el panorama de las sociedades globalizadas se dibuja cada vez, con más fuerza, una oposición entre incluidos y excluidos. El crecimiento del trabajo inmigrante de las mujeres y su carácter segregado, se inscriben en este proceso de agudización de las desigualdades a nivel global a esto se suma una división sexual del trabajo que continúa separando rígidamente la producción y la reproducción y adjudicando a las mujeres las actividades reproductivas, tensionando su inserción laboral en los mercados globales también; lo que coadyuva a reproducir jerarquías de género en el ámbito laboral y privado.

2.2. *Diseño De Investigación*

2.2.1. *Diseño Metodológico*

2.2.1.1. *Tipos De Investigación*

En vista que la investigación se realizó basado en un análisis de las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo para las domésticas, la metodología que se utilizó es el Método Descriptivo en el cual se detalló fenómenos, situaciones, contextos y eventos; que se puntualizaron cómo fueron y cómo se manifestaron las diferentes variables, es decir midió, evaluó o recolectó datos sobre conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno investigado, las mismas que ayudaron a buscar especificaciones sobre las características, perfiles de personas o grupos, los que se sometieron a un análisis completo.

El método descriptivo fue un instrumento que ayudó a la realización de los análisis sobre los censos nacionales de población cuyo propósito fue medir una serie de situaciones en la Ciudad de Latacunga: aspectos de la vivienda y hogares, número de ocupantes, ocupación, entre otros; para poder realizar deducción de información.

2.1.1.2. *Metodología*

En la propuesta investigativa planteada por la investigadora, la metodología que se utilizó es un diseño no experimental ya que ésta se la realizó sin manipular deliberadamente las variables, fue observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos con la información recopilada ya que fue necesario determinar las variables.

De tipo longitudinal en el cual se analizó los cambios a través del tiempo en determinadas variables o relaciones entre éstas, se recolectaron datos a través del tiempo y período específicos ya que el interés de la investigadora fue analizar las

situaciones ya existentes, no provocadas por la misma; puesto que las variables ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas por lo que el trabajo se basó en la utilización de preguntas científicas.

2.1.1.3. Unidad De Estudio

2.1.1.3.1. Población O Universo

Los datos propuestos en la tabla que sigue fueron proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de acuerdo al último censo realizado en la ciudad de Latacunga que fue en el año 2010, para lo cual arrojaron los siguientes datos:

TABLA N°2.1. POBLACIÓN O UNIVERSO

Involucrados	Población o universo	%
Hogares	25697	96.61%
Empleadas Domésticas	1519	3.33%
TOTAL	27216	100%

FUENTE: INEC

ELABORADO POR: Investigadora

2.1.1.3.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se realizó una segmentación de los hogares en la ciudad sector centro de la ciudad de Latacunga de acuerdo a categorías, es decir de acuerdo al número de hogares en cada vivienda y de acuerdo a la edad de las servidoras domésticas (Ver anexo 3 y 4).

Dónde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población

e = Error máximo admisible

Hogares

Servidoras Domesticas

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

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

$$n = \frac{25697}{(0.07)^2(25697-1)+1}$$

$$n = \frac{1519}{(0.07)^2(1519-1)+1}$$

$$n = \frac{25697}{126.91}$$

$$n = \frac{1519}{8.44}$$

n = 202.48

n = 179.98

TABLA N°2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Involucrados	Población o universo	Muestra
Hogares	25697	202
Empleadas Domésticas	1519	180
TOTAL	27216	382

FUENTE: INEC

ELABORADO POR: Investigadora

2.1.1.4. Métodos Y Técnicas

Para el desarrollo de la investigación la postulante decidió utilizar el Método Inductivo ya que éste permitió revelar situaciones concretas, para luego analizarlas en un marco teórico general y de esta forma se llegóa las conclusiones deseadas; al final de la investigación se pudo aplicar el método deductivo que parte de la situaciones de un marco teórico general que ya se analizó en el primer capítulo.

Para la realización de la investigación se aplicó el método empírico puesto que este revela y explica las características fenomenológicas del objeto, estos se emplean fundamentalmente en la primera etapa de acumulación de información empírica.

Durante el desarrollo de la investigación se utilizaran técnicas como:

Encuesta: Es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación.

Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación; esta herramienta se utilizó para recabar información sobre las empleadas domésticas; aplicada a las mismas y a una persona en representación de cada hogar donde utilizan el servicio doméstico en la Ciudad de Latacunga.

2.2.1.5. Alternativas De Interpretación De Resultados

Para la interpretación de los resultados se procedió a la tabulación y codificación de los datos obtenidos a través de las técnicas de las muestras aplicadas como son: la entrevista y la encuesta.

Estos datos fueron procesados mediante programas computacionales como: Excel y Word; a partir de los mismos se elaboraron tablas, cuadros estadísticos, gráficos que permitirán comprender el análisis de los mismos.

2.1.1.6. Preguntas Científicas

¿Qué contenidos teóricos permitieron la investigación y análisis de las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al sector doméstico, que acceda a mejorar las condiciones de vida de las Empleadas Domésticas?

¿Cuáles fueron los principales problemas que presentaron las Empleadas Domésticas de la Ciudad Latacunga al no contar con un programa de inclusión social laboral después de la aprobación de los arts. Del Código de Trabajo?

¿Cuáles serían las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al sector doméstico en el ciudad de Latacunga?

2.2.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS A LAS SERVIDORAS DOMÉSTICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

1.- ¿Su edad está entre?

TABLA N° 2.3.

EDAD SERVIDORAS DOMÉSTICAS

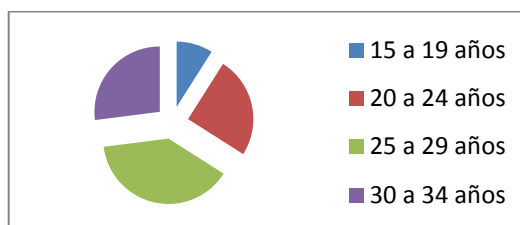
Descripción	Valor	Porcentaje
15 a 19 años	9	9%
20 a 24 años	25	25%
25 a 29 años	39	39%
30 a 34 años	27	27%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.2.

EDAD SERVIDORAS DOMÉSTICAS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 39% se encuentran entre los 25 a 29 años de edad que laboran como servidoras domésticas ya que su educación no es la suficiente para aplicar a puestos técnicos que requieren de una preparación académica, mientras que el 9% de las mismas oscilan entre los 15 a 19 años de edad debido a la situación económica muchas adolescentes deben dejar sus estudios y contribuir con ingresos económicos para el sustento propio y el de sus familias, por lo que son cifras relevantes para éste sector.

2.- ¿Cuánto tiempo está laborando como servidora doméstica?

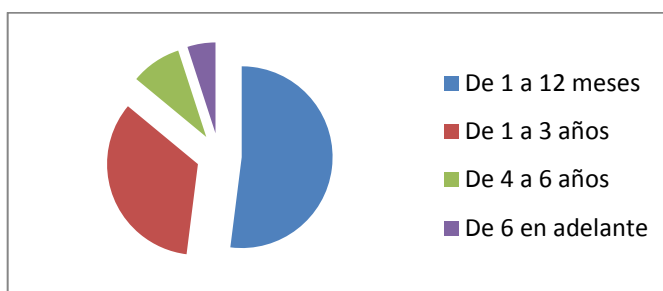
TABLA N° 2.4.
TIEMPO DE TRABAJO

Descripción	Valor	Porcentaje
De 1 a 12 meses	52	52%
De 1 a 3 años	34	34%
De 4 a 6 años	9	9%
De 6 en adelante	5	5%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.3.
TIEMPO DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 52% de Servidoras Domésticas se encuentran laborando entre 1 a 12 meses, ya que recientemente han encontrado el trabajo como empleadas domésticas, el 34% está laborando entre 1 a 3 años en este sector, siendo un porcentaje muy reducido el cual no es un indicador que permita asegurar que existe estabilidad laboral para el servicio doméstico, el 5 % trabaja de seis años en adelante porcentaje demasiado reducido y que ratifica el hecho de la no aplicación de la reglamentación laboral establecida en este ámbito.

3.- ¿Conoce Usted cuáles son sus derechos como servidora doméstica?

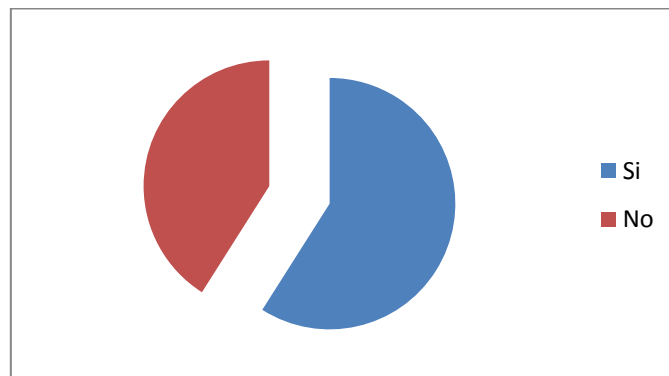
TABLA N° 2.5.
CONOCE SUS DERECHOS

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	59	59%
No	41	41%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.4.
CONOCE SUS DERECHOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 59% de las mismas conocen en la actualidad cuáles son sus derechos como Servidora Doméstica, información que ha llegado a su conocimiento por las campañas establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, información importante y que les permite hacer respetar sus derechos laborales y conocer sus obligaciones; el 41% presentan un desconocimiento total y/o parcial de sus derechos, lo cual se produce por el desinterés y el bajo nivel de preparación académica que tienen las personas dedicadas al servicio doméstico.

4.- ¿De qué manera se informó de los beneficios que tienen en la actualidad las servidoras domésticas?

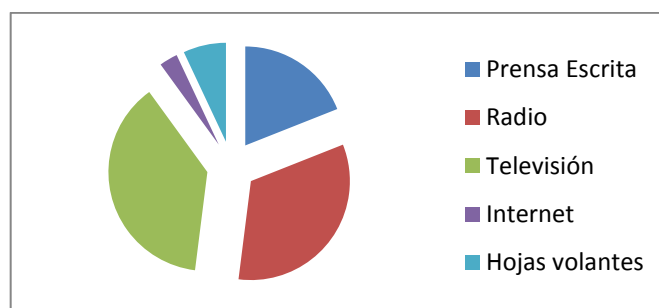
TABLA N° 2.6.
MEDIO DE INFORMACIÓN

Descripción	Valor	Porcentaje
Prensa Escrita	19	19%
Radio	33	33%
Televisión	38	38%
Internet	3	3%
Hojas volantes	7	7%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.5.
MEDIO DE INFORMACIÓN



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 38% de las mismas se han informado a través del medio de comunicación que es la televisión, ya que este es al que más acceso tienen, considerándose que en estos medios solo se han realizado campañas de información básica; el 33% se han informado a través de la radio, mientras que el 3% se ha informado a través del internet, considerando el poco acceso a este sistema de información y el bajo nivel de conocimientos de las personas del servicio doméstico.

5.- ¿Bajo qué modalidades se desarrolla Usted en las actividades del servicio doméstico?

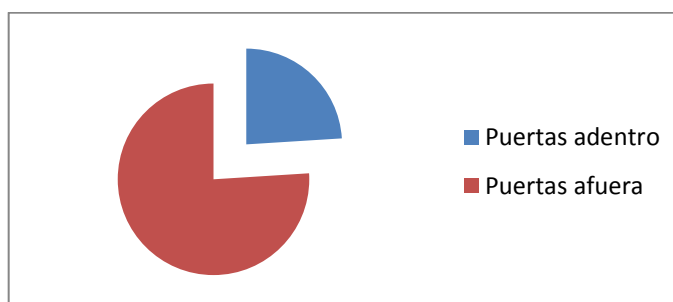
TABLA N° 2.7.
MODALIDAD DE TRABAJO

Descripción	Valor	Porcentaje
Puertas adentro	24	24%
Puertas afuera	76	76%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.6.
MODALIDAD DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 76% trabaja bajo la modalidad de puertas afuera, ya que tienen hogares y familia que requieren de su presencia, pero también se debe considerar que se les contrata bajo este sistema considerando que las horas que se exceden a la jornada de ocho horas son consideradas horas extras; el 24% de las mismas se encuentran trabajando bajo la modalidad de puertas adentro, por la lejanía de su lugar de origen o en el caso de las menores debido a que sus padres acordaron esa modalidad de trabajo.

6.- ¿Cuenta Usted con un contrato de trabajo debidamente legalizado?

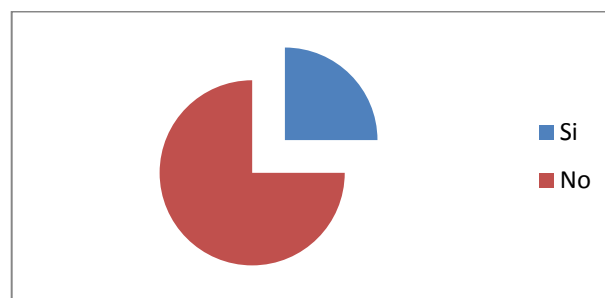
TABLA N° 2.8.
CONTRATO DE TRABAJO

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	25	25%
No	75	75%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.7.
CONTRATO DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 75% trabaja sin un respectivo contrato legalizado, porque manifiestan que sus empleadores no quieren o simplemente solo hacen el trato verbalmente, y debido al desconocimiento de sus derechos y las implicaciones legales de la violación de los mismos, además la falta de fuentes de trabajo obliga a las personas a aceptar las condiciones del patrono, el 25% de las mismas si cuentan con un contrato debidamente legalizado en la inspectoría de trabajo ya que las mismas se han registrado en Ministerio de Relaciones Laborales de tal manera que sus empleadores han optado en cumplir con lo que estipula el Código de Trabajo.

7.- ¿Cumple Usted con un horario de trabajo de ocho horas?

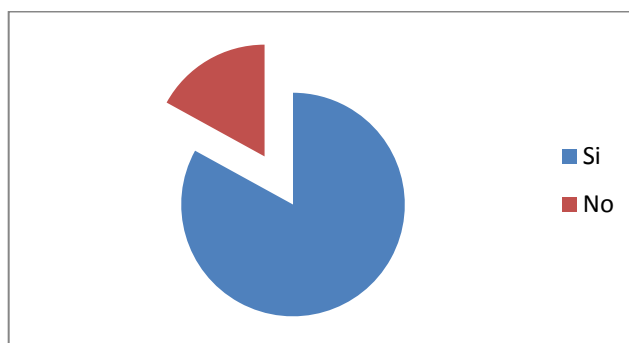
TABLA N° 2.9.
HORARIO DE TRABAJO

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	83	83%
No	17	17%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.8.
HORARIO DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 83% de las mismas si cumplen con el horario establecido en el Código de Trabajo, debido a que trabajan con la modalidad puertas afuera y los empleadores no están dispuestos a pagar horas extras, el 17% trabaja en un horario establecido por su empleador, ya que manifiestan que trabajan hasta la hora en el que ya no les necesitan de tal manera que las mismas por la necesidad están a las disposiciones que se les encomiende.

8.- ¿Tiene estabilidad en su trabajo después de conocer sus derechos?

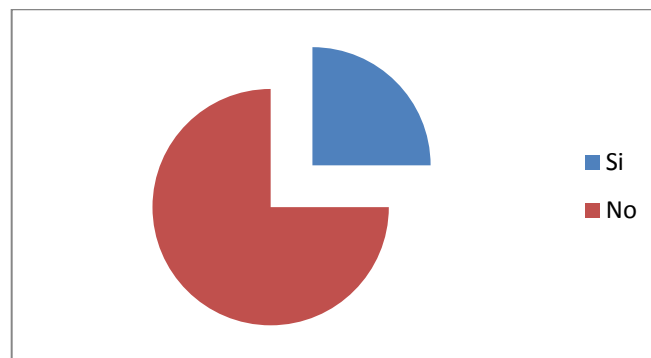
TABLA N° 2.10.
ESTABILIDAD DE TRABAJO

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	25	25%
No	75	75%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.9.
ESTABILIDAD DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 75% no cuenta con estabilidad laboral, reconociéndose que a pesar que la legislación laboral ha cambiado la falta de fuentes de trabajo y la poca liquidez no permiten asegurar el cumplimiento de las reglamentaciones existentes, el 25% de las mismas si tienen estabilidad en su trabajo después de conocer sus derechos, porque sus empleadores tienen los recursos para abastecer con lo que significa tener un empleada doméstica en sus hogares.

9.- ¿Usted está de acuerdo con el descuento que se le realiza de su sueldo del 9.35% como aporte mensual al IESS?

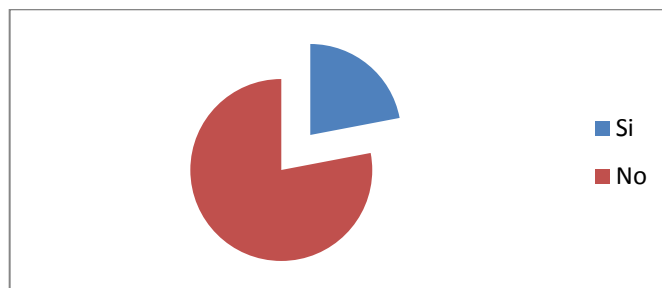
**TABLA N° 2.11.
DESCUENTO IESS**

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	22	22%
No	78	78%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

**GRÁFICO N° 2.10.
DESCUENTO IESS**



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 78% no está de acuerdo con que se descuenta de su sueldo el porcentaje para el IESS, lo que se debe a que esta institución no ha socializado entre este sector de la población económicamente activa las ventajas que ofrece a sus afiliados y sobre todo porque los servicios que presta son deficientes; el 22% de las mismas si están de acuerdo con el descuento mensual que se les realiza como aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por que han recibido atención médica o los beneficios que esta institución ofrece en algún momento.

10.- ¿Usted percibe los valores correspondientes al décimo tercero y décimo cuarto sueldo?

TABLA N° 2.12.
DÉCIMOS

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	34	34%
No	66	66%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.11.
DÉCIMOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 66% de las mismas no perciben los pagos por los décimos, porque sus empleadores no están cumpliendo con lo dispuesto en la reglamentación y al no tener legalizados sus contratos no existe una manera legal de obligar al pago de ese derecho, el 34% de las mismas si reciben los valores correspondientes al décimo tercer y cuarto sueldo, cantidad que es correlativa con el porcentaje de personas del servicio doméstico que tienen legalizado su contrato.

11.- ¿Cuenta Usted con las vacaciones correspondientes de acuerdo al tiempo de trabajo?

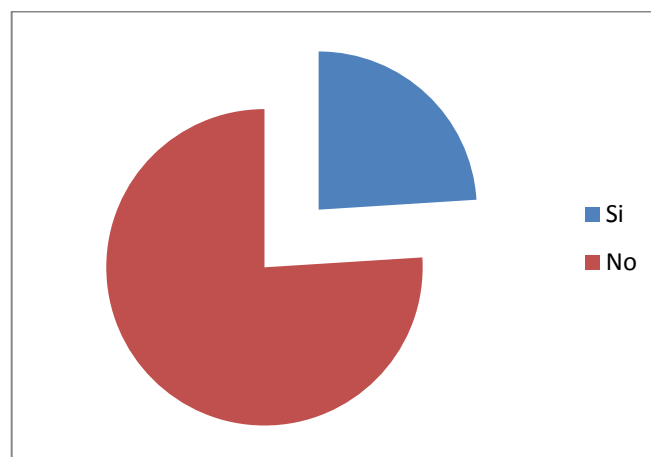
**TABLA N° 2.13.
VACACIONES**

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	24	24%
No	76	76%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

**GRÁFICO N° 2.12.
VACACIONES**



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 76% de las mismas no cuenta con sus respectivas vacaciones, porque están trabajando sin la debida legalización para poder acceder a las vacaciones que le corresponderían, mientras que el 24% de las mismas si toman las vacaciones correspondientes de acuerdo al tiempo de trabajo, porque sus empleadores le asignan los días en los cuales pueden acceder a las mismas.

12.- ¿Consideran que las servidoras domésticas tienen desventaja frente al resto de las personas?

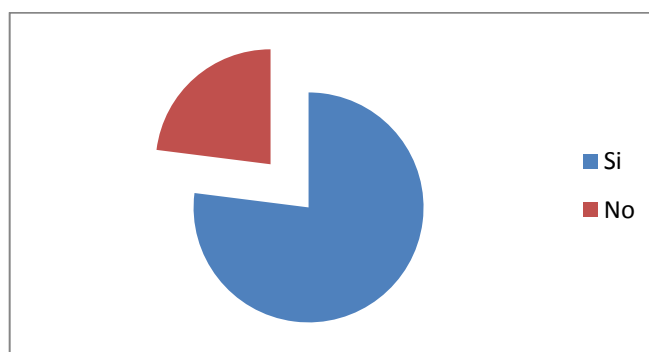
**TABLA N° 2.14.
DESVENTAJAS**

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	77	77%
No	23	23%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

**GRÁFICO N° 2.13.
DESVENTAJAS**



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 77% de las mismas si consideran que tiene cierta desventaja frente al resto de la población económicamente activa, en aspectos como estabilidad, cobro de derechos económicos, y demás beneficios de ley, el 23% no se considera en desventaja frente al resto de individuos porque ya tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador y al tener una relación laboral legalizada pueden acceder a su derechos con mayor facilidad.

13.- ¿Por qué razón no exige que se respete sus derechos?

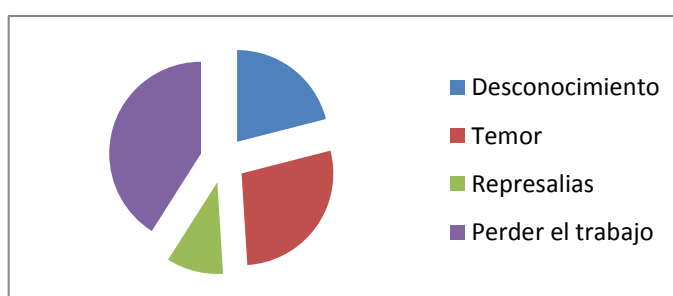
TABLA N° 2.15.
RESPECTO A SUS DERECHOS

Descripción	Valor	Porcentaje
Desconocimiento	21	21%
Temor	28	28%
Represalias	10	10%
Perder el trabajo	41	41%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.14.
RESPECTO A SUS DERECHOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 41% no exige sus derechos por miedo a perder su trabajo y debido a la poca existencia de fuentes de trabajo prefieren aceptar las condiciones establecidas por el empleador; también un 28% de las encuestadas tienen temor a exigir respeto a sus derechos, por razones similares y por desconocimiento a las garantías ofrecidas en la actualidad y la manera de hacer cumplirlas; de las encuestadas el 21% afirma no hacer respetar sus derechos por el desconocimiento de las mismas, mientras que el 10% de las encuestadas no exige sus derechos por el temor a represalias y perder su trabajo.

14.- ¿Se sienten discriminadas por sus patrones y las autoridades?

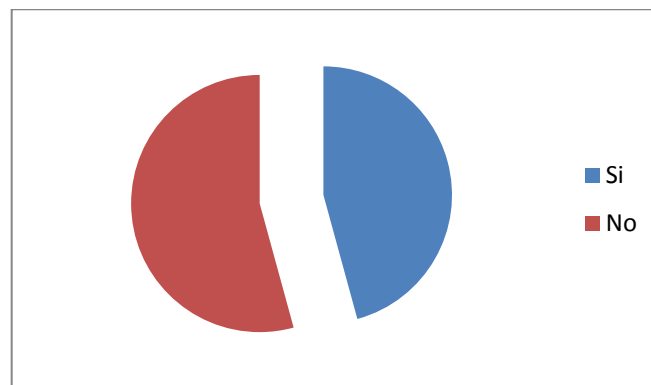
**TABLA N° 2.16.
DISCRIMINACIÓN**

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	49	49%
No	51	51%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

**GRÁFICO N° 2.15.
DISCRIMINACIÓN**



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 51% no siente ninguna discriminación por parte de sus patrones y autoridades ya que los mismos cumplen con lo dispuesto, mientras que el 49% de las mismas sienten una discriminación por parte de sus patrones y autoridades, porque las personas piensan que el trabajo de todas las servidoras es poco como para pagarles de acuerdo a lo que dispone el Código de Trabajo.

15.- ¿Usted conoce si Servidoras Domésticas fueron despedidas a raíz de la ejecución de los artículos que garantizan los derechos de las mismas?

TABLA N° 2.17.

DESPIDO

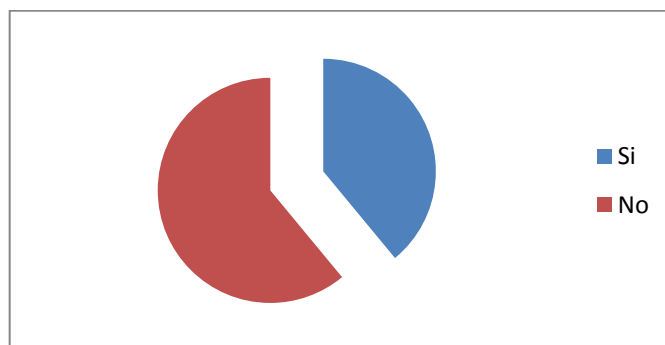
Descripción	Valor	Porcentaje
Si	39	39%
No	61	61%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.16.

DESPIDO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de las encuestadas, el 61% de las mismas no tienen conocimiento sobre Servidoras Domésticas que hayan sido despedidas de sus trabajos pero si existe la incertidumbre de que les pueden despedir en cualquier momento, mientras que el 39% de las mismas conocen que Servidoras Domésticas que fueron despedidas a raíz de la nueva ley, ya que los recursos de los empleadores no son los suficientes para seguir con los servicios de las mismas.

2.2.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS EMPLEADORES DE SERVIDORAS DOMÉSTICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

1.- ¿Cuenta con los servicios de una empleada doméstica?

TABLA N° 2.18.

CUENTA CON SERVICIOS DOMÉSTICOS

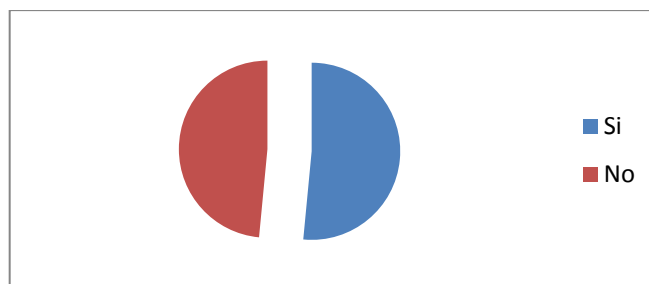
Descripción	Valor	Porcentaje
Si	51	51%
No	48	48%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.17.

CUENTA CON SERVICIOS DOMÉSTICOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 51% de los encuestados cuentan con los servicios de una Empleada Doméstica, porque trabajan a tiempo completo y no tienen quien este al cuidado de sus hogares, mientras que el 48% no cuenta con los servicios de una Empleada Doméstica, porque no les alcanza el sueldo para cubrir con la remuneración y los beneficios que conlleva la contratación de las mismas.

2.- ¿Hace cuánto tiempo cuenta con los servicios de una empleada doméstica?

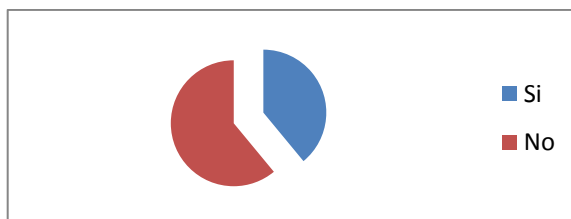
TABLA N° 2.19.
TIEMPO DE CONTRATACIÓN

Descripción	Valor	Porcentaje
1 a 12 meses	46	46%
1 a 3 años	37	37%
4 a 6 años	16	16%
7 a 9 años	1	1%
10 en adelante	0	0%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.18.
TIEMPO DE CONTRATACIÓN



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 46% de los mismos cuentan con los servicios en el lapso de 1 a 12 meses, ya que manifestaron que en la actualidad es indispensable en un hogar en donde la pareja trabaja, entre 1 a 3 años cuentan los empleadores un 37% con estos servicios, el 16% ha mantenido la misma persona en el servicio doméstico por más de 4 años proporcionando estabilidad laboral y únicamente el 1% ha mantenido a su personal de servicio doméstico por más de mientras 7 años respetando los beneficios laborales y la estabilidad al empleado.

3.- ¿Usted cree que cumple con lo que establece la ley con relación a las servidoras domésticas?

TABLA N° 2.20.
CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	39	39%
No	61	61%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.19.
CUMPLIMIENTO DE LA LEY



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 61% no está dando cumplimiento con las disposiciones legales ya que indican que las servidoras domésticas están de acuerdo con la remuneración que reciben, y a pesar de conocer los beneficios establecidos no cuentan con los recursos económicos para cumplir con ellos, el 39% de los mismos cumplen con lo que establece el Código de Trabajo, porque el beneficio es mutuo y las servidoras domésticas necesitan estar amparadas por dicha ley.

4.- ¿Ha afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a su servidora doméstica?

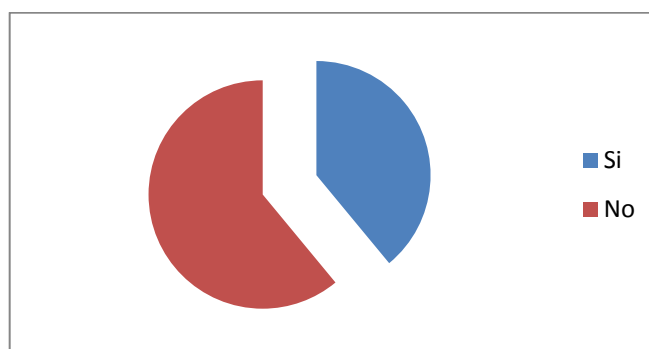
**TABLA N° 2.21.
AFILIACIÓN IESS**

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	39	39%
No	61	61%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

**GRÁFICO N° 2.20.
AFILIACIÓN IESS**



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 61% de los empleadores no han afiliado a su Servidora Doméstica, manifiestan que están esperando para decidir si se quedan con los servicios de las mismas o las contratan sin dicha afiliación, aún bajo el conocimiento que incumplen con las disposiciones legales, el 39% de los mismos han afiliado al Instituto de Seguridad Social a sus Servidoras Domésticas, porque consideran que es un beneficio que se le debe dar cumplimiento.

5.- ¿Está Usted. de acuerdo con la nueva disposición en la que servidoras domésticas tienen todos los beneficios como cualquier otro trabajador?

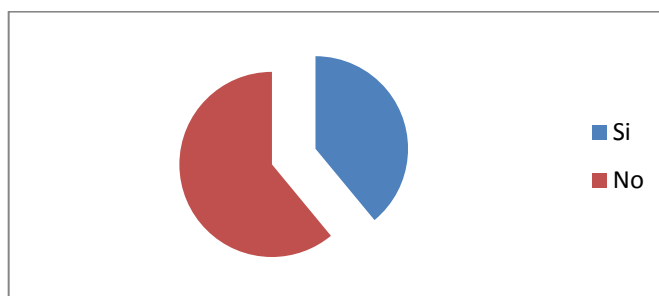
**TABLA N° 2.22.
DE ACUERDO CON LA DISPOSICIÓN**

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	32	32%
No	68	68%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

**GRÁFICO N° 2.21.
DE ACUERDO CON LA DISPOSICIÓN**



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 68% de los empleadores no está de acuerdo con dicha disposición ya que la remuneración mensual sobre Servidoras Domésticas es la misma que ellos perciben en sus lugares de trabajo y a pesar de reconocer que el trabajo doméstico es muy variados sostienen que debe existir diferencia entre el trabajo no técnico y el trabajo técnico, el 32% de los empleadores están de acuerdo con la nueva disposición sobre las servidoras domésticas, ya que consideran que todos merecemos a tener una remuneración igualitaria por cualquier tipo de trabajo.

6.- ¿Ha optado Usted. por requerir de los servicios de las empleadas domésticas a medio tiempo?

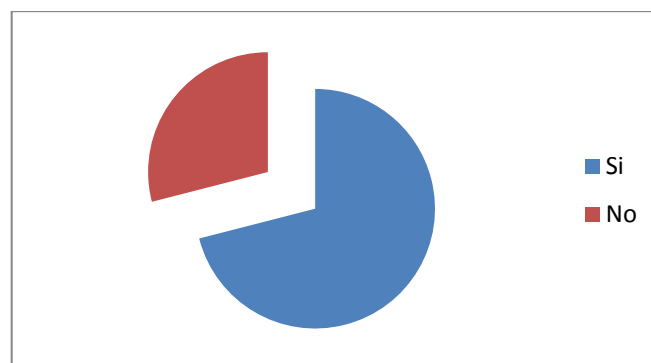
TABLA N° 2.23.
SERVICIO A MEDIO TIEMPO

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	71	71%
No	29	29%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.22.
SERVICIO A MEDIO TIEMPO



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 71% de los mismos están pensando en requerir de los Servicios Domésticos a medio tiempo, para que realice lo más necesario dentro del hogar para de esa manera cubrir los costos de las mismas, mientras que el 29% no tomarían esa opción de contratar a una Servidora a medio tiempo, puesto que los mismos necesitan que se ocupen de todo en sus hogares.

7.- ¿Ha pensado Usted en cesar de los servicios de su empleada doméstica?

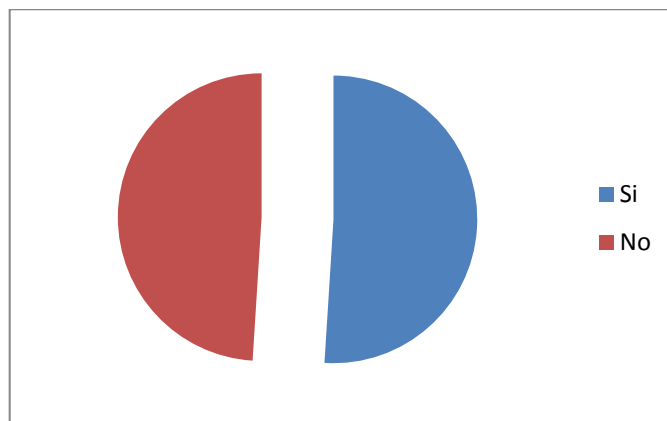
TABLA N° 2.24.
CESACIÓN DE SERVICIOS

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	51	51%
No	49	49%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.23.
CESACIÓN DE SERVICIOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 51% de los mismos piensan en cesar de los servicios de su Servidora Doméstica, porque no les alcanza para cubrir con todo lo establece la ley, el 49% no piensan en cesar de los Servicios de su Empleada Doméstica a pesar de la difícil situación económica existente y los múltiples beneficios que deben cubrir a su personal de servicio.

8.- ¿Se siente Usted perjudicado con las nuevas disposiciones legales sobre las servidoras domésticas?

TABLA N° 2.25.

PERJUICIOS

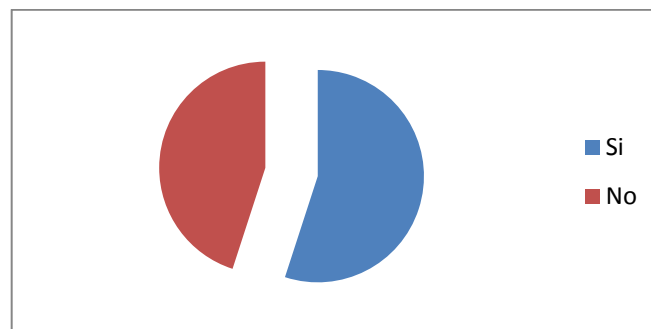
Descripción	Valor	Porcentaje
Si	55	55%
No	45	45%
TOTAL	100	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

GRÁFICO N° 2.24.

PERJUICIOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

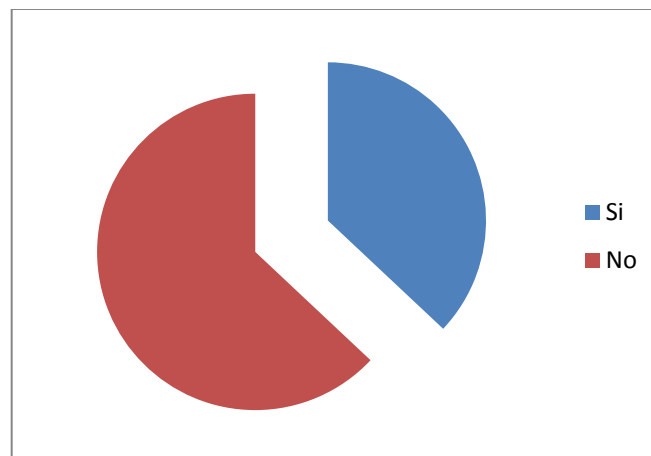
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 55% de los mismos se sienten perjudicados con las nuevas disposiciones legales, porque estas afectan a su economía considerablemente ya que sus ingresos económicos no les alcanza para solventar los servicios de una Empleada Doméstica, mientras que el 45% no sienten tal perjuicio con dichas disposiciones porque todas las personas merecen percibir el salario mensual unificado vigente de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo.

9.- ¿Usted cancela oportunamente el décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones de su servidora doméstica?

TABLA N° 2.26.
PAGOS OPORTUNOS

Descripción	Valor	Porcentaje
Si	37	37%
No	63	63%
TOTAL	100	100%

GRÁFICO N° 2.25.
PAGOS OPORTUNOS



FUENTE: Encuesta

ELABORADO POR: La Investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 63% de los mismos no cumplen con dichas disposiciones por no tener liquidez, el 37% de los mismos si cumplen con los pagos requeridos en el Código de Trabajo.

2.3. Conclusiones

- Las Servidoras Domésticas no cuentan con un contrato que esté debidamente legalizado a pesar de que ahora es un deber de cada empleador realizarlo, de tal manera que las trabajadoras aceptan hacer el convenio verbal debido a que no existe fuentes de trabajo ni tampoco cuentan con la instrucción necesaria para aplicar a otro tipo de empleo.
- Los empleadores mantienen una posición en la que no están de acuerdo con las nuevas disposiciones de contratación de las Servidoras Domésticas puesto que el salario que muchos de los mismos perciben no les alcanza para solventar todos los gastos que tienen en sus hogares.
- El Ministerio de Relaciones Laborales está emitiendo campañas para informar a las Servidoras Domésticas de los Derechos y Obligaciones que ahora tienen que cumplir sus empleadores, pero no ha sido suficiente ya que existe pocas Servidoras que gozan de estos derechos.

2.4. Recomendaciones

- Las Servidoras Domésticas no deben aceptar hacer un convenio verbal para su prestación de servicios ya que de esa manera no están obligando a los empleadores a respetar sus Derechos.
- Los empleadores podrían optar por contratar los Servicios de una Empleada Doméstica a medio tiempo pero siempre y cuando se cumpla con lo que establece el Código de Trabajo, de tal manera que no se perjudiquen ninguna de las dos partes y se pueda llegar a un acuerdo en un bien común.
- Se podría ubicar puestos de información ciudadana en el cual se pueda despejar todas las inquietudes que tengan las Servidoras Domésticas y los Empleadores para poder cumplir con lo que establece el Código de Trabajo, de esa manera poder conseguir que las servidoras sean afiliadas al Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social(IESS) y registradas en el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) para conseguir equidad entre trabajadores.

CAPÍTULO III

PROPUESTA: “ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”

3.1. Introducción

A pesar de las transformaciones culturales y sociales que ha traído la globalización, el trabajo remunerado y no remunerado son todavía concebidos en muchos espacios como una tarea natural de las mujeres, estigmatizándolo y despojándolo del valor que tiene para el desarrollo de la sociedad: siendo esta lógica la que influye para que este espacio laboral sea visto como un nicho desvalorizado.

Ahora, el trabajo doméstico femenino en América Latina, no es un proceso nuevo del contexto globalizador sino que ha sido modulado por la experiencia de dominación colonial en el continente, la misma que encasilló a la población conquistada en república de indios reservándose la jerarquía superior para asignarla a la república de blancos.

Con estos antecedentes anteriormente señalados la presente propuesta se enmarca en un estudio diagnóstico de la realidad existente en la ciudad de Latacunga con respecto al trabajo doméstico y como se ha visto afectado este por las disposiciones legales establecidas por el Gobierno Nacional a través de decretos ejecutivo que han permitido modificar el Código Laboral y las condiciones en las que se venía actuando en este ámbito de la sociedad históricamente abandonado y

explotado, a través de la presente propuesta se pretende identificar las consecuencias de la aplicación de la ley tanto a empleadores como a trabajadoras del servicio doméstico en los derechos y obligaciones que les amparan en pro de lograr una relación adecuada y benéfica para ambas partes y en búsqueda de una relación armónica que evite el sinnúmero de despidos generados como resultado de las inspecciones del ministerio de trabajo y las posteriores sanciones a empleadores quienes se encuentran temerosos de contratar personal doméstico

Cabe recalcar que este trabajo se fundamenta en lo dispuesto en el Código del Trabajo para evitar desacatos e incumplimientos de la ley por parte de los involucrados.

3.2. Justificación

El presente trabajo es totalmente factible, ya que cuenta con el apoyo del Ministerio de Relaciones Laborales, y agencias de desarrollo de la ciudad de Latacunga para argumentar y formular, la propuesta que propenda un nivel de desarrollo sostenible, y de garantizar el buen vivir de las servidoras domésticas y de los hogares.

El diagnóstico de las consecuencias de la aplicación de la Ley Laboral en el servicio doméstico permitirá establecer la realidad que se desarrolla en la ciudad de Latacunga con referencia a este sector económicamente activo de gran importancia y permitiendo establecer las debilidades de la aplicación sin una difusión adecuada lo que ha ocasionado que el desconocimiento genere reacciones positivas y negativas que afectan al normal desarrollo de las relaciones y las actividades tanto de empleadores como empleados.

La desigualdad que existía con relación a otras trabajadoras, colocaba al servicio doméstico en un estado ambiguo, abierto a los criterios de la empleadora o empleador; la ausencia de una tipificación más certera, daba lugar a interpretaciones que benefician, muchas veces, a una sola de las partes, ya que la

normativa que regía al Trabajo Doméstico Remunerado era discriminatoria porque con frecuencia se diferenciaban del resto de trabajadoras a pesar de los avances logrados, violando el principio de igualdad y afectando a mujeres de sectores populares.

Asimismo, a partir de la decisión del Gobierno Nacional de regularizar al trabajo doméstico y exigir la aplicación de la normativa ha mejorado temas de informalidades de contratación, de remuneración salarial, aguinaldo, horas extras, jornada laboral, descansos diarios y semanales y finalización de contrato.

3.3. OBJETIVOS

3.3.1. Objetivo General

Analizar las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al sector doméstico en la ciudad de Latacunga con la finalidad de establecer con claridad la problemática existente entre empleador y empleadas de servicio doméstico durante el período Julio a Diciembre 2011.

3.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la situación actual del sector laboral doméstico de la ciudad de Latacunga después de la aplicación del Código del Trabajo para enfocar las necesidades existentes.
- Descubrir las principales problemáticas que rodean la relación empleador – trabajador del servicio doméstico en la ciudad de Latacunga con la finalidad de dar solución a las mismas.

- Emitir un diagnóstico sobre las consecuencias que se han dado por la aplicación del Código de Trabajo hacia las servidoras domésticas con la finalidad de obtener un panorama real de la situación actual que están pasando todas las mujeres inmersas del cantón Latacunga.

3.4. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL SECTOR DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA

3.4.1. Datos Informativos:

Título de la propuesta: Análisis de las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al Sector Doméstico en la Ciudad de Latacunga

Beneficiarios: “Empleadores y trabajadoras del Servicio Doméstico”

Ubicación: Provincia de Cotopaxi, Ciudad de Latacunga

3.4.2. Antecedentes De La Propuesta:

Con el afán constante de mejorar la calidad de vida tanto de empleadores como de trabajadoras del servicio doméstico, que constituyen un ente económico importante en la sociedad ecuatoriana, y considerando que este sector económico ha sido vulnerable y explotado, sin legislarse horarios, formas de contratación, honorarios, beneficios sociales, periodos de enfermedad, y por otra parte el sector empleador que no ha contado con garantías para recibir un servicio de calidad con personal capacitado, y luego de haberse realizado la investigación de los problemas que se presentan entre las partes involucradas, se propone diagnosticar las consecuencias de la aplicación de la Ley Laboral en el sector del servicio

Doméstico, que permita establecer con claridad las problemática existente entre empleador y empleados del servicio doméstico.

En nuestra sociedad se ha mantenido la creencia que las trabajadoras del servicio doméstico no deben ser afiliadas al servicio social ni tampoco deben contar con otras beneficios con los que cuentan los demás trabajadores de los diferentes sectores del país y para el Ministerio de Relaciones Laborales ha constituido un reto cambiar la cultura de las personas en cuanto se refiere al servicio doméstico.

3.4.3. Análisis Económico

3.4.3.1. Ingresos

3.4.3.1.1. Salarios

Los salarios que perciben las personas en la ciudad de Latacunga se muestran en las siguientes tablas y gráficos correspondiente a los años 2011 y 2012, en donde podemos notar que sus entradas o ingresos son bajos por lo cual para poder contar con los servicios de una servidora domestica deberían ganar por lo menos tres o cuatro salarios mínimos para cubrir ese gasto familiar.

TABLA N° 3.27
SALARIOS AÑO 2011

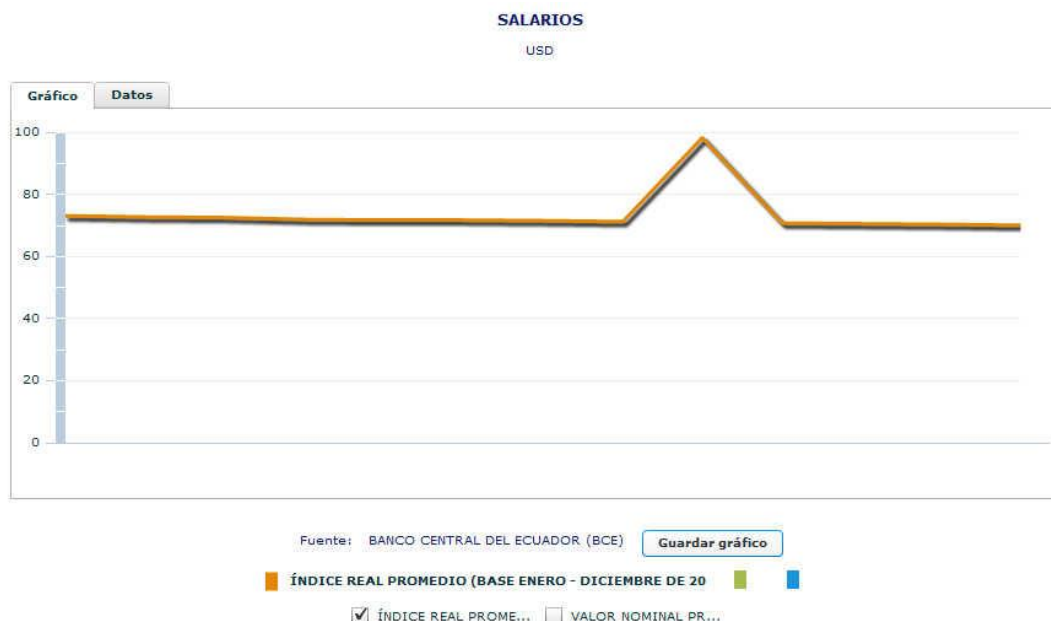
SALARIOS USD	
Fecha	ÍNDICE REAL PROMEDIO (BASE ENERO - DICIEMBRE DE 2011)
Jan-2011	142.526
feb-2011	141.739
mar-2011	141.263
Apr-2011	140.114
may-2011	139.631
jun-2011	139.576
jul-2011	139.33
Aug-2011	138.66

SALARIOS USD	
Fecha	ÍNDICE REAL PROMEDIO (BASE ENERO - DICIEMBRE DE 2011)
Aug-2011	196.214
sep-2011	137.569
oct-2011	137.086
nov-2011	136.67
Dec-2011	136.13

FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

GRÁFICO N° 3.26. SALARIOS AÑO 2011



FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

Como podemos observar en el año 2011 en el mes agosto fue donde mayor incremento de sueldo se tuvo llegando a USD 196.00 siendo este un valor real promedio del sector Latacunga.

Sin embargo es un poco difícil para los hogares de la ciudad de Latacunga seguir contando con los servicios de las mismas puesto que si ellos perciben el salario básico no pueden pretender pagar un salario básico a su empleada.

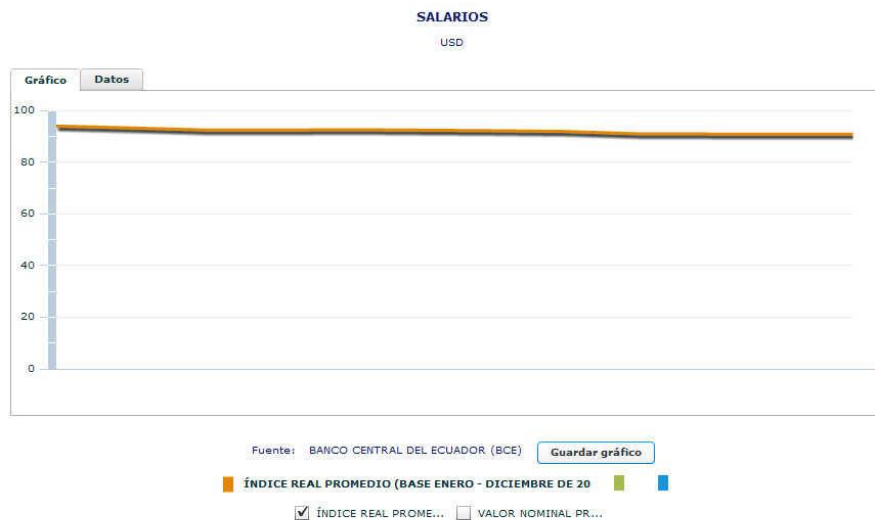
TABLA N° 3.28
SALARIOS AÑO 2012

SALARIOS USD	
Fecha	ÍNDICE REAL PROMEDIO (BASE ENERO - DICIEMBRE DE 2012)
Jan-2012	149.714
feb-2012	148.559
mar-2012	147.233
Apr-2012	147.001
may-2012	147.286
jun-2012	147.029
jul-2012	146.646
Aug-2012	146.224
sep-2012	144.602
oct-2012	144.477
nov-2012	144.276
Dec-2012	144.545

FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

GRÁFICO N° 3.27.
SALARIOS AÑO 2012



FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

En el año 2012 el sueldo se ha mantenido entre USD 144 y 148 dólares lo cual muestra que los hogares de Latacunga siendo que trabajen la pareja no les

alcanzaría para continuar con los servicios domésticos o contratar a una servidora doméstica ya que ese no es el único gasto en los que incurrirían sino también en los productos de consumo, vestimenta, educación, transporte, bebidas no alcohólicas, etc.

Si bien el incremento de sueldo a las servidoras domésticas ha sido un gran beneficio para las mismas, dirigiéndonos a la realidad ha sido un punto en el que les ha perjudicándole de una u otra manera obligándolas a trabajar de acuerdo lo dispongan los empleadores por la necesidad o regresándose a sus orígenes a trabajar en su parcelas para así vivir el diario.

3.4.3.2. Egresos

3.4.3.2.1. Canasta Familiar

La canasta de consumo de los hogares es diversa: sus gustos y el ingreso familiar define su estructura.

A fin de analizar a la población en su conjunto, es necesario hacer canastas estandarizadas que en el Ecuador, se denomina canasta familiar básica y canasta familiar vital.

Al analizar conjuntamente estas dos canastas, es posible determinar la restricción de los hogares en el consumo. Esto es, el porcentaje de la canasta a la que una familia con determinado ingreso no puede acceder.

GRÁFICO N° 3.28.
CANASTA BÁSICA FAMILIAR



FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

El gráfico nos muestra que existe dos tipos de canastas la básica y la vital ajustadas a los ingresos que se perciben de tal manera que la diferencia que existe es la cantidad de productos y la calidad de los mismos.

Entre los productos que conforman la canasta básica se encuentran:

TABLA N° 3.29
CANASTA BASICA FAMILIAR

ALQUILER	ALIMENTOS Y BEBIDAS
Alumbrado y combustible	Cereales y derivados
Lavado y mantenimiento	Carne y preparaciones
Otros artefactos del hogar	Pescados y mariscos
MISCELANEOS	Grasas y aceites comestibles
Cuidado de la salud	Leche, productos lácteos y huevos
Cuidado y artículos personales	Verduras frescas
Recreo, material de lectura	Tubérculos y derivados
Tabaco	Leguminosas y derivados
Educación	Frutas frescas
Transporte	Azúcar, sal y condimentos

INDUMENTARIA	
Telas, hechuras y accesorios	
Ropa confeccionada hombre	
Ropa confeccionada mujer	
Servicio de limpieza	

FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

Los productos que conforman la canasta básica familiar y la canasta vital familiar son escogidos de acuerdo a las lista de Índice de precios al consumidor que realiza el INEC, que es un indicador los cambios en los precios correspondientes al consumo final de bienes y servicios de los hogares de estrato alto, medio y bajo.

Los precios de la canasta básica familiar y la canasta vital familiar se muestran a continuación:

TABLA N° 3.30
COSTO DE LA CANASTA

CANASTA BÁSICA FAMILIAR		CANASTA VITAL FAMILIAR	
AÑO	USD	AÑO	USD
2011	578,04	2011	422,07
2010	544,71	2010	414,43

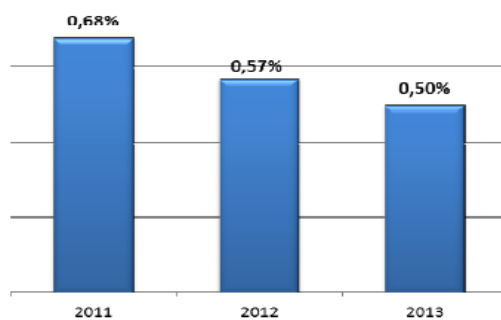
FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

La Canasta básica se ubicó en \$578,04 en diciembre de 2011 lo que representa un incremento de \$33,33 en relación a la de diciembre de 2010 cuando esta se ubicó en \$544,71, reflejando así que este es un impedimento para que los hogares contraten a una servidora domestica .

La inflación es un factor que ha influido en la determinación del valor de la canasta básica familiar y la canasta vital familiar pues aunque ha disminuido en los últimos tres años como se puede apreciar en el gráfico los productos tienen un valor alto.

GRÁFICO N° 3.29.
INFLACIÓN



Inflación promedio en enero de los últimos tres años (2011 – 2013): 0,58%

FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

GRÁFICO N° 3.30.
COBERTURA DE LA CANASTA FAMILIAR

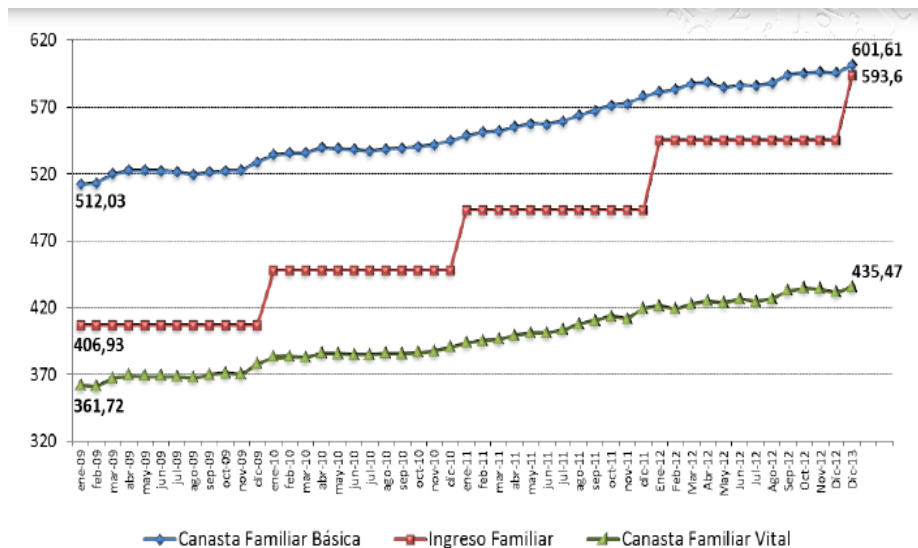


FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

La cobertura del presupuesto familiar es la proporción de la canasta básica que está cubierta con el ingreso mínimo.

GRÁFICO N° 3.31.
EVOLUCIÓN DE LA CANASTA BÁSICA, VITAL E INGRESO FAMILIAR



De ahí que se despliega la necesidad de analizar la siguiente tabla donde se indica el desempleo, ocupación plena y subempleo, en la que se encuentra la ciudad de Latacunga.

TABLA N° 3.31.
DESEMPLEO

FECHA	DESEMPLEO	OCUPACIÓN PLENA	SUBEMPLEO
jun-10	7.71	40.26	50.42
sep-10	7.44	41.94	49.60
Dec-10	6.11	45.60	47.13
mar-11	7.04	41.19	49.97
jun-11	6.36	45.59	46.74
sep-11	5.52	47.85	45.71
Dec-11	5.07	49.90	44.22
mar-12	4.88	49.91	43.90
jun-12	5.19	49.86	42.96
sep-12	4.60	51.12	42.28
Dec-12	5.04	52.07	39.83

FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

GRÁFICO N° 3.32.
DESEMPLEO, SUBEMPLEO, OCUPACIÓN



FUENTE: Inec

ELABORADO POR: Inec

El incremento del desempleo es notable en la ciudad de Latacunga puesto que se puede apreciar a hombres y mujeres de distintas edades, que se ubican los días lunes en El Salto para conseguir un trabajo. Algunos de ellos indican que deben ajustarse a las exigencias de sus patronos, para poder conseguir algo de sustento para su familia.

La falta de trabajo, pone en evidencia ciertas circunstancias existentes en los trabajadores: la explotación laboral, la falta de afiliación al Seguro Social, maltratos y abusos, incluso la falta del Bono de Desarrollo Humano a los que necesitan. Varias personas entre jóvenes y adultos, hombres y mujeres, desde las 7 de la mañana se ubican en El Salto, para esperar un trabajo digno que represente ingresos económicos para su hogar.

Este elevado incremento ha obligado a las familias a organizarse y prescindir del personal que realizaba las tareas del hogar.

3.4.5. Consecuencias de la Aplicación de la Ley

Mediante la investigación realizada se ha podido determinar que las consecuencias más relevantes que ha existido en la ciudad de Latacunga sector Centro con respecto a la aplicación del Código de Trabajo hacia las servidoras domésticas son:

➤ Pérdida del empleo

El aumento de sueldo a las trabajadoras domésticas ha generado incertidumbre en el sector doméstico ya que un 51 por ciento de empleadores según las encuestas realizadas por la investigadora, han empezado a prescindir del servicio doméstico argumentando que los ingresos del hogar no alcanzan para cubrir el incremento dispuesto por el Gobierno.

Según datos de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, con sede en Guayaquil, un promedio de cinco a seis personas que laboran en el servicio doméstico han sido despedidas, considerando así que los despidos superan el 50 por ciento, de tal manera que es palpable el efecto que ha causado en las servidoras domésticas la aprobación de la ley.

Una empleadora del sector centro de Latacunga supo manifestar que se va a ver obligada a separar a su empleada de la casa. No es que le esté despidiendo pero no le va a alcanzar para pagarle, sobre todo por el monto de los décimos.

El problema es que si antes se le hacía “duro” costearle los décimos, ahora será peor, ya que el presupuesto, de los hogares se a modificado, esto significa que tiene que cubrir con los gastos de alimentación, transporte, educación, servicios básicos, y los pagos del servicio doméstico, lo cual es un problema en su hogar.

➤ **Trabajo a medio tiempo**

Según encuestas realizadas se ha podido determinar que ahora empleadores optan por contratar los servicios de una empleada por horas ya que se les hace más factible cubrir con ese gasto si, la servidora doméstica va a realizar los que haceres del hogar un día a la semana.

Siendo así también que algunas de las servidoras domésticas tienen la preferencia de trabajar por horas o por semanas, argumentando que se benefician más que trabajando la jornada completa en un solo hogar, ya que cobran 15 dólares por la limpieza de una casa, que incluye trapear y ordenar habitaciones, asear baños y encerar pisos.

Las servidoras que trabajen a tiempo parcial o por horas también deben estar o ser afiliadas al Instituto de Seguridad Social esto según el Director del IESS, simplemente se debe tomar en cuenta el salario básico, que en caso de las

domésticas es de 292 dólares, y hacer el cálculo proporcional para el número de horas que laboran.

➤ **Abuso de los empleadores**

Una vez que se ha aprobado la Ley para el sector doméstico hemos visto que los empleadores se están aprovechando de su autoridad puesto que existen casos en los que los mismos realizan a sus empleadas los respectivos descuentos como es el 9.35 por ciento que le corresponde aportar a la servidora al Instituto de Seguridad Social, el cual no está siendo canalizado al mismo, y por el desconocimiento por parte de las servidoras no se ha podido erradicar dicho fraude, para lo cual manifiesta el director del IESS que este puede ser considerado un delito penal de ser descubierto.

Siendo así que las servidoras se ven perjudicadas ya que con dicho aporte descontado por su empleador deberían acceder a los beneficios que les corresponde por ley en el IESS, pero por su desconocimiento no reclaman sus derechos como tal.

➤ **Baja Afiliación al IESS**

Uno de los problemas que se repiten es la informalidad en la actividad doméstica ya que los empleadores no están dispuestos a afiliarse a sus servidoras puesto que no le dan relevancia a lo que significa el trabajo doméstico, además de que muchos manifiestan que no les alcanza su salario para cubrir con el sueldo de las servidoras.

Según la investigación realizada un 61 por ciento del sector centro de la Ciudad de Latacunga no ha cumplido con la afiliación de sus empleadas deduciendo que no saben si van a mantener los servicios de las mismas, aún sabiendo que incumplen con lo dispuesto en la Ley.

Por otra parte se encuentran las servidoras que no desean ser afiliadas al IESS por que no quieren q se les descuente el valor correspondiente a su aportacion, ya que desconocen que dicho valor es para obtener beneficios en cuanto a salud, prestamos quirografarios, hipotecarios en el Instituto de Seguridad Social.

Siendo asi tambien que existen servidoras que perciben el bono y por miedo a perderlo aceptan el no ser afiliadas, pero el Director Regional del IESS Ing. Oswaldo Munoz manifiesta que eso no sucederá.

3.4.6. Resultado Del Análisis

TABLA N° 3.32.

DESCRIPCIÓN	PROBLEMA	POSIBLE SOLUCIÓN
➤ Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escaza afiliación por parte de los empleadores a sus servidoras domésticas. ➤ Trabajo a medio tiempo ➤ El empleador realizaba descuentos, mismos que no fueron canalizados al IESS. ➤ Las servidoras domésticas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se podría realizar algunas jornadas de sociabilización y sensibilización tanto para servidoras domésticas como para empleadores, dándoles a conocer cuáles son sus derechos y obligaciones a los que deben sujetarse.

DESCRIPCIÓN	PROBLEMA	POSIBLE SOLUCIÓN
	<p>mantienen acuerdos verbales y no exigen un contrato legalizado por la necesidad de obtener un ingreso.</p>	
<p>➤ Estabilidad Laboral</p>	<p>➤ Las servidoras domésticas están optando por trabajar en semanas o por horas ya que perciben más ingresos.</p> <p>➤ El desconocimiento no les permite a las servidoras domésticas acceder a los servicios que el IESS le brinda por ser afiliadas.</p> <p>➤ El número de servidoras afiliadas al IESS es muy poco considerando el número de trabajadoras domésticas que constan en el Inec.</p>	<p>➤ El trabajar por semanas o por horas les puede resultar más beneficioso, pero sería mucho mejor trabajar con un contrato legalizado puesto que tendrían acceso a los servicios que brinda el IESS sin costo alguno.</p> <p>➤ Sería importante intensificar las campañas de asesoramiento dirigido a empleadores y empleadas para mantener informado este sector.</p>

DESCRIPCIÓN	PROBLEMA	POSIBLE SOLUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneración Justa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La remuneración era designada sin respetar las tablas sectoriales. ➤ El incremento del salario a las domésticas ha alterado el presupuesto de los hogares. ➤ Los negocios dedicados a colocar a las servidoras en lugares de trabajo ya no han continuado con el mismo, por las dificultades que se les han presentado. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acogerse a lo que dispone la ley y cumplir con las tablas designadas para el pago de los salarios. ➤ Los hogares podrían determinar prioridades y más cuando la pareja cuenta con trabajo y es necesaria la presencia de una servidora en su hogar. ➤ Las dificultades que se les presenta a los negocios es porque no existe la cultura de pagarle un sueldo justo a las servidoras pero esto se puede erradicar con campañas de sensibilización.

FUENTE: La Investigadora

ELABORADO POR: La Investigadora

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Al finalizar el trabajo de investigación se establece las siguientes conclusiones:

- Para la elaboración de éste trabajo investigativo fue necesario definir ciertas categorías, las cuales abarcaron la información necesaria y suficiente para determinar cuáles fueron las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al Sector Doméstico en la ciudad de Latacunga, de tal manera que con varias definiciones se amplió el conocimiento lo cual ayudó a tener un enfoque más amplio.
- Se pudo concluir que el método descriptivo utilizado para llegar al análisis y la interpretación de los datos fue el indicado, puesto que éste permitió profundizar en la información que se obtuvo con respecto a la realidad que están pasando tanto los empleadores como la servidoras domésticas.
- Se concluyó que las glosas emitidas por el IEISS en la ciudad de Latacunga son muy pocas puesto que no existe la acogida de los empleadores para afiliar a sus servidoras domésticas, de tal modo que han optado por dejar a sus hijos en las guarderías.
- El sueldo que perciben las servidoras domésticas en la actualidad es una cantidad considerable a comparación de años anteriores, ya que incluyendo el 13er sueldo, 14to sueldo y los fondos de reserva ascendió a \$396 dólares de los \$80 dólares que recibían; con el cual ya pueden tener un buen vivir, pero éste incremento ha ocasionado algunos despidos en el sector doméstico.

4.2. Recomendaciones

Una vez concluido el presente trabajo se recomienda lo siguiente:

- Es importante informarse lo que se estipula en el Código de Trabajo ya que es de mucha utilidad para el buen vivir de todas las servidoras y que poder exigir se cumplan con los derechos y obligaciones a las que están sujetas todas las empleadas que laboran en el sector doméstico.
- Es indispensable en la vida diaria adaptarse a los cambios que se presentan día a día para poder crear un habito de cultura y poder cumplir con lo que se estable en la ley dando prioridad a lo que es necesario sin tener que afectar al sector doméstico.
- Se debe culturizar a los empleadores para que una vez que tengan responsabilidad laboral cumplan con las obligaciones que deben asumir frente al IESS para evitar que se les genere glosas.
- Debido al incremento de los sueldos para las servidoras se han visto perjudicadas ya que los empleadores han cesado de los servicios de las mismas, sería importante que los jefes de hogar den prioridad al cuidado de sus hogares, y dar la oportunidad de seguir laborando en el sector a las servidoras domésticas.

5. BIBLIOGRAFÍA

5.1. Bibliografía Citada

- COHEN, Ernesto, Gestión Social, composición familia tipográfica new baskerville c.p. 09850, México, d.f. abril 205,pág. 697.
- NEVADO, Domingo, Control de Gestión Social, Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha 2008, pág.292, ISBN 84-89958-67-X.
- PARKIN, Michael, Economía, sexta edición, Pearson educación México 2009. pág. 934, ISBN: 970-26-0443-5.
- ÁVILA, José, Introducción a la Economía, tercera edición, editorial P y V año México 2010, pág. 387, ISBN: 970-722-256-5.
- KOHLER, Holm-Detlev y ARTILES, Antonio; Manual de la sociología del Trabajo y de las relaciones Laborales, segunda edición, editorial Delta Publicaciones Madrid 2008, pág. 669, ISBN: 84-9677-37-1
- PARKIN, Michael, Economía, sexta edición, Pearson educación México 2006. pág. 934, ISBN: 970-26-0443-5.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO,Art. 262, pág. 141
- SILVA, Celia, 2010 Ediciones Trilce 11200 Montevideo Uruguay, pág. 10, ISBN 9974-32-297-9.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO,Art. 263, pág. 141.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO,Art. 264, pág. 142.

- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 265, pág. 141.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 266, pág. 143.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 267, pág. 143.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 268, pág. 143.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 269, pág. 143.
- Ecuador. CÓDIGO DE TRABAJO, Actualizado a marzo 2012, Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 270, pág. 144.

5.2. Bibliografía Básica

- Ecuador. Título III DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, CAPITULO I, DEL SERVICIO DOMÉSTICO, Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.
- Ecuador, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, de 21 de Enero de 1971, SERVICIO DOMESTICO, Art. 91, Gaceta Judicial, Año LXXV, Serie XI, No. 10. Pág. 1460.

- Ecuador, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, de 23 de Abril de 1974, SERVICIO DOMESTICO A ABUELOS POR NIETA, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 961.
- Ecuador, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, de 9 de Abril de 1992, ASIGNATARIO TESTAMENTARIO Y SERVICIO DOMÉSTICO, Gaceta Judicial. Serie XV. Nro. 13. Pág. 3967.
- Ecuador, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, de 25 de Enero de 1961, RESPONSABILIDAD LABORAL DE HEREDEROS, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 10. Pág. 1047.
- Ecuador, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, de 21 de Enero de 1971, SERVICIO DOMÉSTICO, Art. 91, Gaceta Judicial, Año LXXV, Serie XI, No. 10. Pág. 1460.
- Ecuador, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, art. 66.

5.3. Bibliografía Virtual.

- Pearson Educación, Enlaces patrocinados disponible en web; http://books.google.com.ec/books?id=0_LjTUnAJe8C&pg=PA2&dq=DEFINICION+ECONOMIA&hl=es&sa=X&ei=nK2JT7rKN4es8QSl6ZnJCQ&ved=0CDsQ6AEwAA#v=onepage&q=DEFINICION%20ECONOMIA&f=false
- El Fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo Editorial Paidós disponible en web; http://books.google.com.ec/books?id=L_gRmwT4xd4C&printsec=frontcover&dq=trabajo&hl=es&sa=X&ei=qNOJT8aZEsShtwfYsbzgCQ&ved=0CDgQ6AEwAA#v=onepage&q=trabajo&f=false

- <http://www.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/Cuadernos/Cuad125.pdf>
- Marcelo escribió 05/03/09, 15:38 hs 2012, disponible en web; <http://www.nocturnar.com/forum/economia/245182-concepto-y-clasificacion-de-economia.html>
- Pearson Educación, Enlaces patrocinados, "Master Gestión Ambiental", "Doble Titulación, Ahora. On Line o Presencia, Europea" Becas Fecha publicación: 04/02/2010 Fecha publicación: 04/02/2010, disponible en web; <http://www.mailxmail.com/curso-economia-introduccion-fundamentos/economía-definición-concepto-características-ciencia-económica>
- Enviado por: dyno09 (Contactar), Fecha de envío: 12/09/2010 01:20 PM, Categoría: Temas Variados, Palabras: 315, Páginas: 2 Visitas: 34832, Rango de popularidad: 68, disponible en web; <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Importancia-De-La-Economía/723729.html>.
- Wikipedia la enciclopedia libre, Feminismo, Trabajadoras Domesticas [en línea]. Esta página fue modificada por última vez el 14 mar 2013, a las 08:24, El texto está disponible bajo la Licencia Creative Commons Atribución Compartir Igual 3.0; Wikipedia® es una marca registrada de la Fundación Wikimedia, Inc., disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico
- http://www.inec.gob.ec/estadisticas/?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=29
- Revista la gaceta , Escrito por Redacción Central, Publicado el Martes, 10 Septiembre 2013 00:16, desempleo disponible en pág. Web: <http://www.lagaceta.com.ec/index.php/noticias/latacunga/15887-desempleo-en-el-salto-refleja-una-realidad-latente>

- Instituto Nacional de estadísticas y Censos , desempleo disponible en pág. Web: http://aplicaciones.inec.gob.ec/emp-portal_15/main.html#app=a1b0&9109-selectedIndex=0

- BANCO CENTRAL DEL ECUADOR - Copyright©2009 publicado enero 22 disponible en: http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=inflacion

- Instituto Nacional de estadísticas y Censos <http://aplicaciones.inec.gob.ec/emp-portal/main.html#app=f824&d6da-selectedIndex=0>

- Instituto Nacional de estadísticas y Censos <http://aplicaciones.inec.gob.ec/emp-portal/main.html#app=f824&d6da-selectedIndex=0>

ANEXOS



ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Objetivo: Analizar las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al Sector Doméstico en la Ciudad de Latacunga durante el período junio a diciembre 2011.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas y responda de acuerdo a su criterio.
- Marque con una (x) la respuesta que seleccione.
- La información que Ud. brinde en la presente encuesta será utilizada únicamente para fines educativos.

ENCUESTA

Empleadas Domésticas

1. ¿Su edad está entre?

- | | | | |
|----------------|-----|------------------|-----|
| ○ 15 a 19 años | () | ○ 30 a 34 años | () |
| ○ 20 a 24 años | () | ○ 35 a 39 años | () |
| ○ 25 a 29 años | () | ○ 40 en adelante | () |

2. ¿Cuánto tiempo está laborando como servidora doméstica?

- | | | | |
|-------------------|-----|--------------------|-----|
| ○ De 1 a 12 meses | () | ○ De 4 a 6 años | () |
| ○ De 1 a 3 años | () | ○ De 6 en adelante | () |

3. ¿Conoce Usted cuáles son sus derechos como servidora doméstica?

Sí

No

Porque:.....
.....
.....

4. ¿De qué manera se informó de los beneficios que tienen en la actualidad las servidoras domésticas?

- Prensa Escrita ()
- Radio ()
- Televisión ()
- Internet ()
- Hojas volantes ()

5. ¿Bajo qué modalidades se desarrolla Usted. en las actividades del servicio doméstico?

- 6.** Puertas adentro ()
- 7.** Puertas afuera ()

Porque:.....
.....
.....

8. ¿Cuenta Usted con un contrato de trabajo debidamente legalizado?

Sí ()

No ()

Porque:.....
.....
.....

9. ¿Cumple Usted con un horario de trabajo de ocho horas?

Sí ()

No ()

Porque:.....
.....
.....

10. ¿Tiene estabilidad en su trabajo después de conocer sus derechos?

Sí () No ()

Porque:.....
.....
.....

11. ¿Usted está de acuerdo con el descuento que se le realiza de su sueldo del 9.35% como aporte mensual al IESS?

Sí () No ()

Porque:.....
.....
.....

12. ¿Usted percibe los valores correspondientes al décimo tercero y décimo cuarto sueldo?

Sí () No ()

Porque:.....
.....
.....

13. ¿CuentaUsted con las vacaciones correspondientes de acuerdo al tiempo de trabajo?

Sí () No ()

Porque:.....
.....
.....

14. ¿Consideran que tienen desventaja frente al resto de las personas?

Sí () No ()



ANEXO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS CARRERA DE ING. EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Objetivo: Analizar las consecuencias de la aplicación del Código de Trabajo al Sector Doméstico en la Ciudad de Latacunga durante el período junio a diciembre 2011.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas y responda de acuerdo a su criterio.
- Marque con una (x) la respuesta que seleccione.
- La información que Ud. brinde en la presente encuesta será utilizada únicamente para fines educativos.

ENCUESTA

Hogares

1. ¿Cuenta con los servicios de una empleada doméstica?

Sí () No ()

Porque:.....
.....
.....

2. ¿Hace cuanto tiempo cuenta con los servicios de una empleada doméstica?

- 1 a 12 meses
- 1 a 3 años

ANEXO 3

Sheet1

CEPAL/CELADE Redatam+SP 28/05/2012

Base de datos

C:\Archivos de programa\INEC\CPV2010\BaseSector\BASEPUB_2010.DIC

Área Geográfica

C:\Documents and Settings\chjaimel\Escritorio\latacunga.sel

Frecuencia

de Numero del hogar en la vivienda

AREA # 050 LATACUNGA

Categorías	Casos	%	Acumula
1	25,242	98. %	98. %
2	436	2. %	100. %
3	17	0. %	100. %
4	1	0. %	100. %
5	1	0. %	100. %
Total	25,697	100. %	100. %



ANEXO 4

Sheet2

CEPAL/CBLADE Redatam-SP 26/05/2012.

Base de datos
 C:\Archivos de programa\MEC\CPV2010\Bases\Sector\BASEPUS_2010.DIC
 Área Geográfica
 C:\Documents and Settings\cjpaine\Escritorio\latacunga.sal

Crosstab
 de Grupos de edad
 por Categoría de ocupación



AREA # 050150 LATACUNGA

Grupos de edad	Categoría de ocupación											
	Empleado u obrero del Estado, Municipio o Consejo Provincial	Empleado u obrero privado	Jornalero o peon	Partido	Socio	Cuenta propia	Trabajador no remunerado	Empleado doméstico	no declarado	Trabajador nuevo	Total	
De 5 a 9 años	-	6	2	-	-	26	2	1	43	1	79	
De 10 a 14 años	-	69	97	-	-	140	20	30	69	16	491	
De 15 a 19 años	32	506	420	17	17	494	89	194	117	352	2,451	
De 20 a 24 años	481	3,006	563	50	67	541	99	243	360	200	5,240	
De 25 a 29 años	1,743	2,621	561	177	60	1,370	87	217	172	254	6,571	
De 30 a 34 años	1,091	2,009	412	208	65	1,569	20	160	131	140	5,073	
De 35 a 39 años	1,055	1,519	392	270	80	1,052	53	177	112	101	3,381	
De 40 a 44 años	948	1,162	292	250	63	1,650	47	136	96	84	4,623	
De 45 a 49 años	875	949	212	200	41	1,464	50	100	92	55	4,037	
De 50 a 54 años	754	520	180	166	38	1,201	47	81	60	35	3,126	
De 55 a 59 años	633	306	169	125	31	960	38	49	69	35	2,474	
De 60 a 64 años	279	173	143	66	21	791	30	41	62	3	1,618	
De 65 a 69 años	104	103	56	69	13	671	29	24	51	-	1,159	
De 70 a 74 años	46	44	31	37	8	388	16	15	30	-	517	
De 75 a 79 años	13	14	12	30	3	242	11	4	25	-	307	
De 80 a 84 años	-	11	17	9	1	120	10	5	21	-	164	
De 85 a 89 años	-	-	2	8	-	28	4	1	4	-	42	
De 90 a 94 años	-	3	-	-	-	8	2	-	-	-	13	
De 95 a 99 años	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2	
Total	7,454	32,596	3,741	1,814	501	13,728	707	1,619	1,336	1,184	44,530	

Page 1