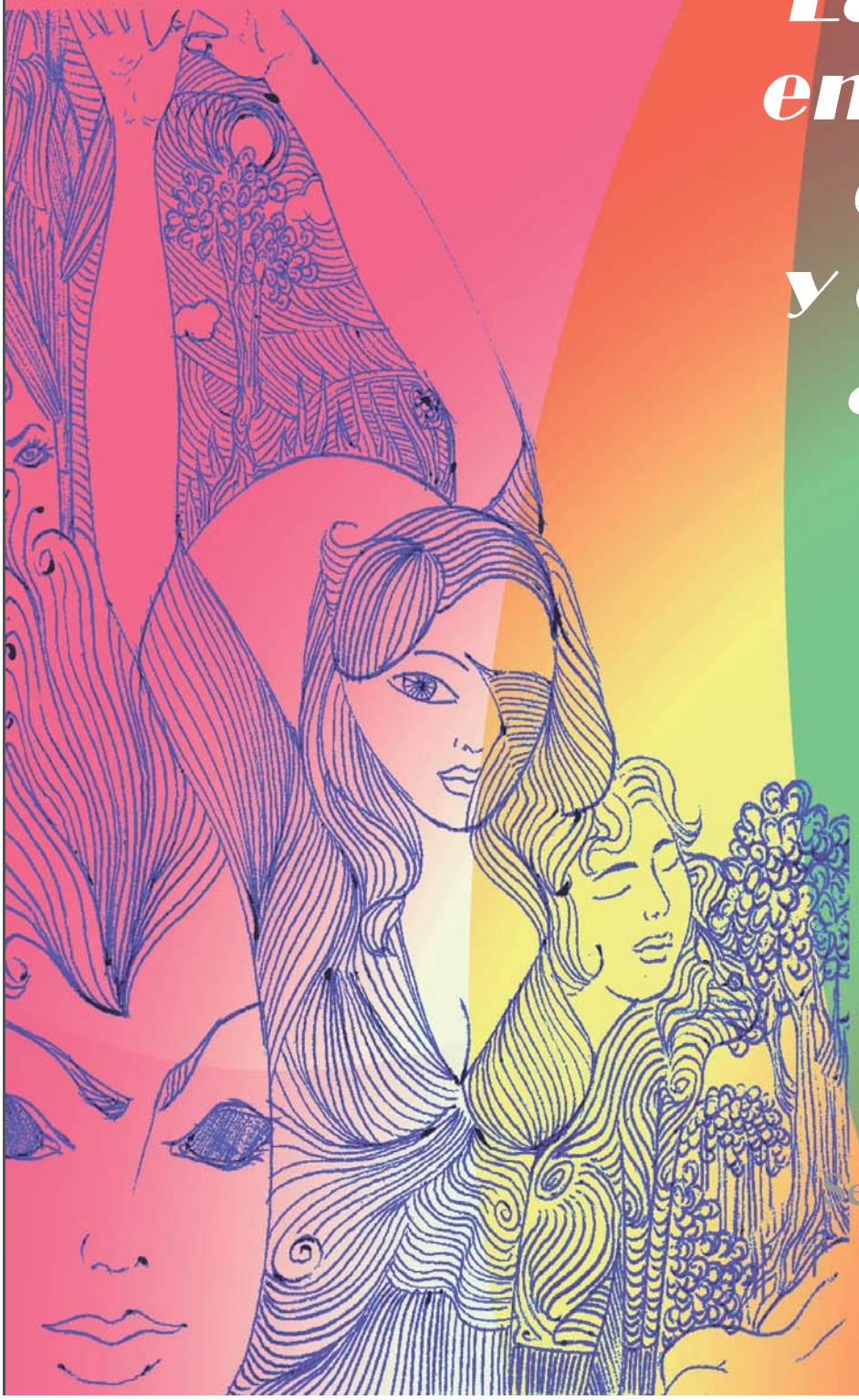
INREDH

# Las Mujeres en Situación de Refugio y el Derecho al Trabajo



Serie Capacitación # 10
Quito, Marzo de 2006

# LAS MUJERES EN SITUACION DE REFUGIO Y EL DERECHO AL TRABAJO

**Serie Capacitación # 10**

**Editor:** **Luis Ángel Saavedra**
**Autora:** **Azucena Soledispa Toro**
**Coordinación y revisión de contenidos:** **Gina Benavides Llerena**

**Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, INREDH**
**República 192 y Almagro**
**Edificio Casa Blanca, Dto. 2.C**
**Casilla postal: 17 03 1461**
**Telefax: 593 2 2526 365**
**e-mail: info@inredh.org**
**web: www.inredh.org**
**www.refugio.inredh.org**

**ISBN:** **ISBN-10: 9978-980-15-6**
**ISBN-13: 978-9978-980-15-6**
**Derechos de autor:** **023908**
**Primera edición:** **Marzo de 2006**

**Diseño de portada:** **Puento Digital**
**Ilustraciones:** **Thania López**
**Edición y diagramación:** **Comunicaciones INREDH**
**Impresión:** **Imprenta Cotopaxi**

**El presente trabajo fue realizado por INREDH, con el apoyo del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador (MTE), Catholic Relief Services (CRS) y el Comité Pro - Refugiados de Quito (CPR).**

**Quedan hechos los registros de ley; sin embargo, consecuentes con nuestra filosofía de acceso democrático al conocimiento, se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, sin fines comerciales; identificando debidamente la fuente y debiendo enviarse una copia de la publicación a INREDH**

# Indice


*Presentación* 5

*Situación de refugio y derechos laborales: nociones básicas* 13

*Ejercicio del derecho al trabajo por cuenta propia: regulaciones para su protección* 21

*Ejercicio del derecho al trabajo bajo relación de dependencia: regulaciones para su protección* 27

*Regulaciones por grupos específicos* 39

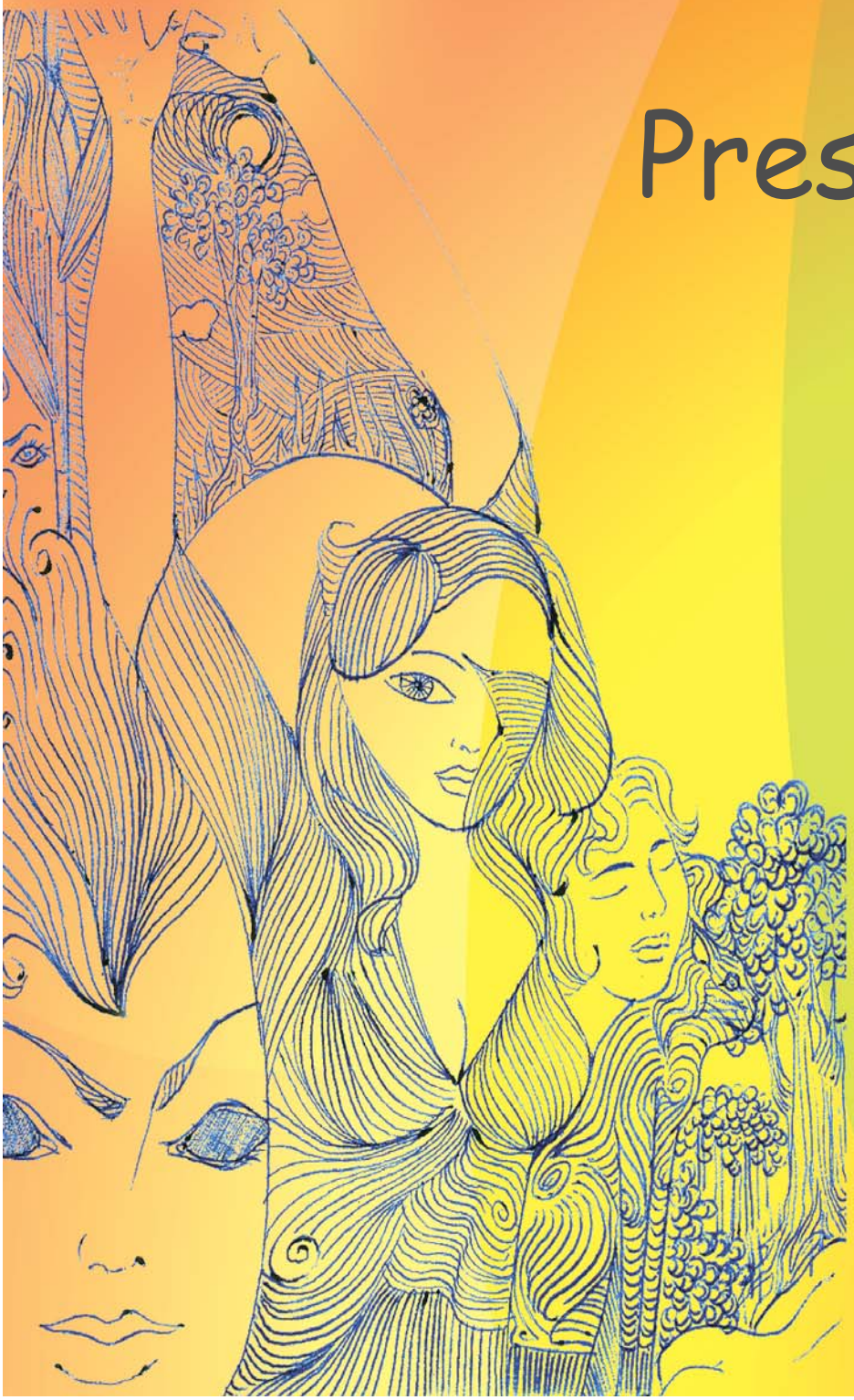
*Problemas específicos de las mujeres* 53

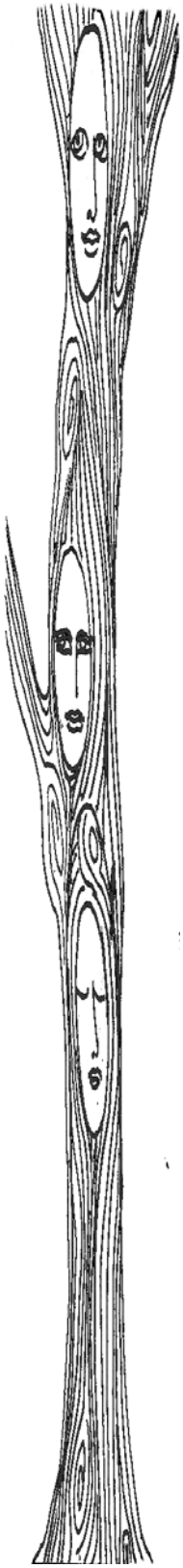
*Lugares a donde acudir en busca de ayuda* 59

*Anexos* 65

*Aclarando palabras difíciles* 71

# Presentación





# Mensaje del Ministro de Trabajo y Empleo

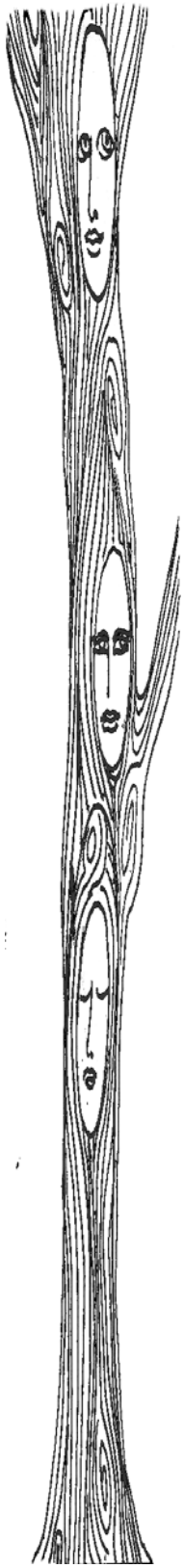
El número de personas que ingresan a nuestro país en busca de refugio ha incrementado en los últimos cinco años, por lo cual el Ecuador afronta no sólo el hecho de recibir a un creciente número de solicitantes de refugio y de legalizar su situación en el país, sino también de cumplir con el mandato constitucional de brindar un trato igualitario a todos los habitantes del país sin discriminación. El derecho al trabajo es un derecho fundamental que va de la mano del desarrollo integral de una persona, y no es posible una total adaptación en un país extraño si no existe un trabajo decente, que brinde nuevas oportunidades de vida a quienes huyeron de su país por haberse visto amenazados.

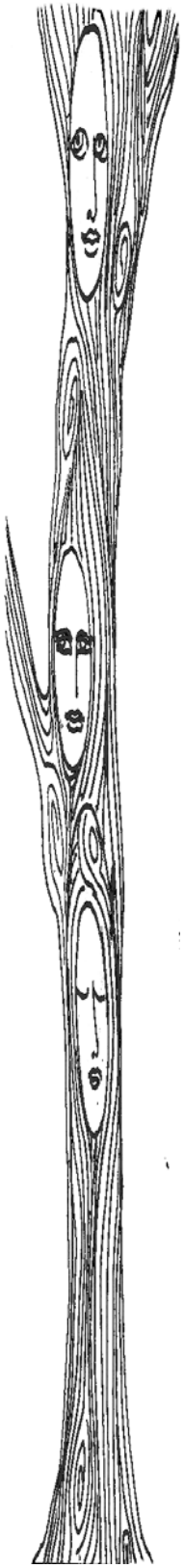
Es por ello, que el Ministerio de Trabajo y Empleo, sensible ante la situación que viven refugiados y solicitantes de refugio, en especial las mujeres, quienes en muchos casos son jefas de hogar y se encuentran estigmatizadas, humilladas, desprotegidas y discriminadas, ha querido ayudar en la difusión de los derechos laborales de quienes viven en situación de refugio. Generalmente, los derechos laborales de las personas refugiadas no han sido reclamados por desconocimiento, a pesar que el Ecuador es un país que cuenta con legislación tanto nacional como internacional que protege al refugiado/a.

Por lo mismo, hace algunos meses se produjeron algunos cambios dentro del Ministerio de Trabajo y Empleo para facilitar la obtención del carné ocupacional a los refugiados a nivel nacional. Sin embargo, este Ministerio mantiene una gran preocupación por promover los derechos del trabajador/a refugiado/a, pues el mejor instrumento de defensa de cualquier persona ante la vulneración de sus derechos es el conocimiento de los mismos.

En este sentido, la labor de esta cartera de Estado es apoyada por varias instituciones, por ello agradezco el apoyo recibido por el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM, la Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos INREDH y la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes y demás Direcciones y Coordinaciones de este Ministerio, para la realización de este manual, con el que no sólo vamos a difundir los contenidos de la legislación laboral sino que llegaremos a un grupo vulnerable para responder sus inquietudes. Agradezco finalmente a las organizaciones religiosas y de derechos humanos, las autoridades y por supuesto a las refugiadas que participaron en los talleres de validación de este documento, quienes enriquecieron los contenidos de esta publicación.

**Dr. Galo Chiriboga Zambrano**
**Ministro de Trabajo y Empleo**





# Mensaje del Comité Pro-Refugiados, Quito

***"Mis penas también son las del proscrito...***
***Mi angustia, mi dolor, mi sufrimiento***
***Tienen algo de horrible, de infinito."***
***Matilde Hidalgo de Prócel***

*Ecuador vive en los últimos 6 años un escenario significativo de hechos sociales que están marcando su historia, una economía secuestrada por el mundo de la especulación financiera; la política en una olla de presión a punto de estallar en pedazos su viejo sistema de partidos y élites; la vida social segmentada y con un profundo desencanto de un sistema que a acumulado para unos y a excluido y discriminado a otros y otras.*

*Así mismo, estos últimos años el deterioro del conflicto armado en Colombia ha profundizado la crisis humanitaria y en particular el desplazamiento forzado de miles de personas al interior de su territorio y el refugio de otras tantas fuera de las fronteras. Ecuador, Venezuela, Panamá y Costa Rica se han constituido en los principales receptores de esta población.*

*Hasta finales del año 2005, más de 35.000 personas solicitaron el estatus de refugiado en el Ecuador; de éste total, las mujeres constituyen cerca del 40% y más del 10% se califican como jefas de hogar, en su mayoría son pobres que provienen de sectores rurales y marginales huyendo de la violencia y amenaza.*

*Si bien es cierto, la población en situación de refugio proviene de un contexto y se integra en otro que tiene como común denominador la violación de sus derechos genera-*

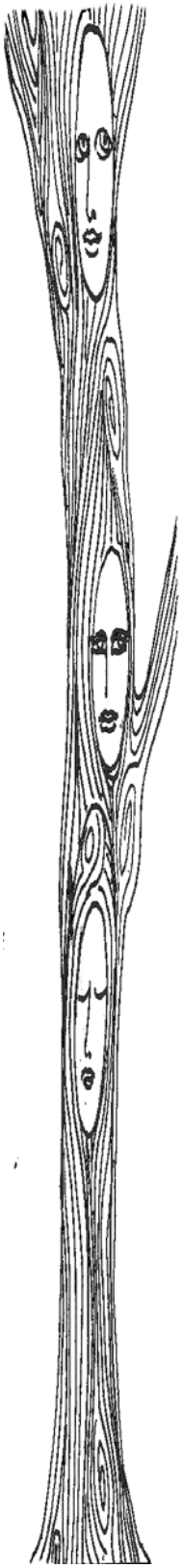
*les, es importante ubicar la especificidad de sus vulnerabilidades, de necesidades de atención, intervención e integración diferenciadas en razón de su género, etnia y edad para potenciar la reconstrucción de sus proyectos de vida.*

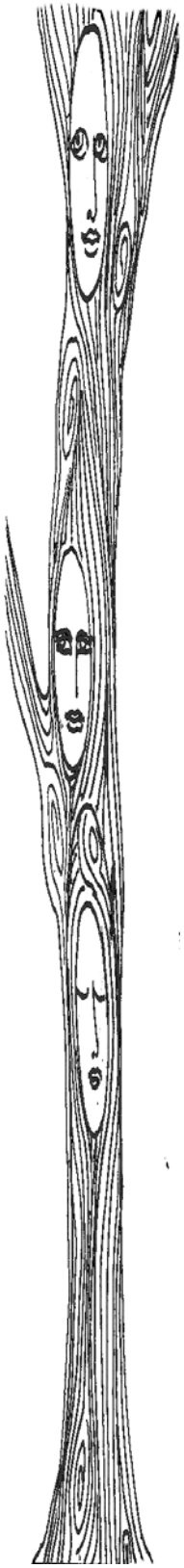
*Este enfoque diferencial que parte de los principios básicos de los derechos humanos y se refleja en el marco de la Doctrina Social de la Iglesia, cuyo punto de partida y de llegada es la dignidad humana, nos llama la atención a todas las instituciones públicas, privadas, universidades, organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales, Iglesias y otros actores sociales para abordar el tema del refugio y la movilidad desde un enfoque diferencial.*

*La Iglesia Ecuatoriana reafirma el compromiso de impulsar y participar de iniciativas como ésta, que favorezcan la construcción conjunta de políticas que promuevan, protejan y defiendan los derechos humanos de las personas en situación de refugio.*

*Esta ha sido la razón, por la cual INREDH, el Comité Pro Refugiados de la Conferencia Episcopal Ecuatoriana con el apoyo de UNIFEM, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Catholic Relief Services y otras entidades ponen a su consideración este manual de capacitación "Las mujeres en situación de refugio y el derecho al trabajo", como una contribución dirigida a fortalecer mecanismos que faciliten los procesos de integración a la sociedad ecuatoriana de miles de mujeres dispuestas a volver empezar.*

**Hna Janete Ferreira**
**Directora de Movilidad Humana**
**Conferencia Episcopal Ecuatoriana**





# Agradecimientos

La Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos quiere expresar su más profundo agradecimiento, a todas aquellas organizaciones, instituciones y personas que aportaron con sus observaciones y datos para la elaboración de este manual.

Este trabajo fue posible gracias a la confianza que UNIFEM ha depositado en INREDH y en las organizaciones con las que se trabajó conjuntamente; pues el presente manual responde a un esfuerzo colectivo y participativo concretado en talleres de validación y reuniones de trabajo que se mantuvieron con autoridades, organizaciones y mujeres en situación de refugio de Ibarra, Lago Agrio y Quito.

Por esta razón agradecemos a la Pastoral Migratoria de Ibarra, el Comité Pro Refugiados de Quito y la Oficina de Campo de ACNUR en Lago Agrio, por el apoyo brindando para la convocatoria y organización de los talleres de validación.

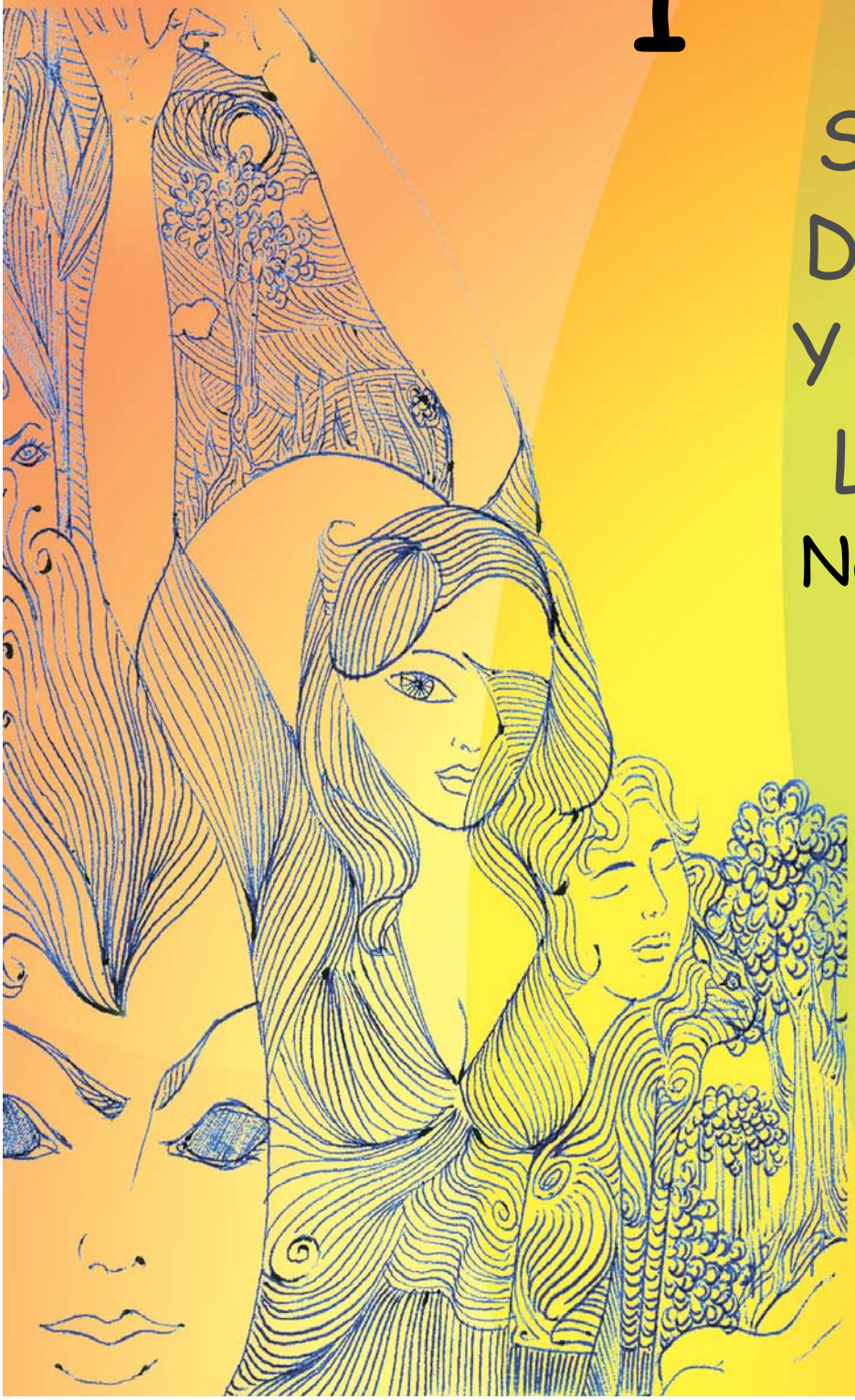
También al Ministerio de Trabajo y Empleo; en especial a su titular Dr. Galo Chiriboga, por la decisión política de apoyo a esta propuesta; y las Unidades de Género y Jóvenes, Discapacidades y la Dirección Nacional de Empleo, que nos acompañaron en cada una de las fases de construcción de este manual, demostrando su compromiso en la protección de los derechos laborales de las mujeres y en especial de las mujeres refugiadas.

Igualmente queremos expresar nuestro reconocimiento a la Oficina de Refugio del Ministerio de Relaciones Exteriores y al Área de Protección de ACNUR - Ecuador, por las inquietudes compartidas y sus aportes.

Indudablemente, nuestro mayor agradecimiento está dirigido a las mujeres en situación de refugio que, de manera sincera y entusiasta, compartieron sus vivencias personales y nos permitieron ubicar los principales problemas y limitaciones que enfrentan en su acceso al derecho al trabajo.

Este manual busca aportar a la construcción efectiva de personas sujetas de derechos, y forjar espacios efectivos de conocimiento y acción ciudadana. Su contenido está destinado tanto a las mujeres trabajadoras extranjeras que se encuentran en situación de refugio, como a las autoridades, instituciones y organizaciones que trabajan o se relacionan con ellas. Sin embargo, buena parte de su contenido puede ser compartido y ejercido por mujeres ecuatorianas, que al igual que las extranjeras, día a día luchan por hacer efectivo el derecho a una vida con dignidad.

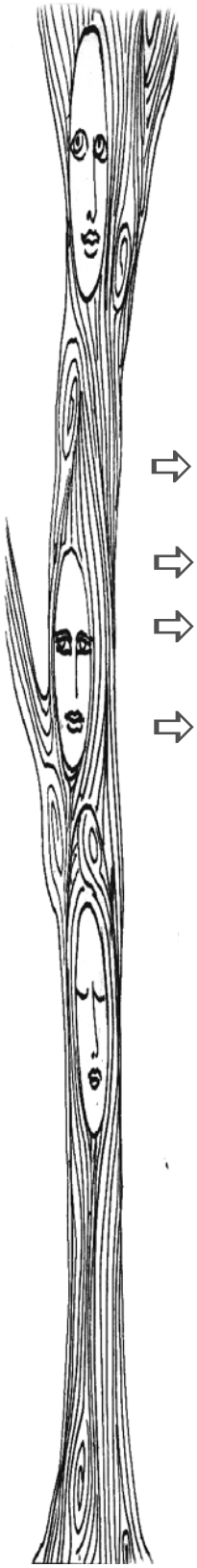
**Gina Benavides Llerena**
**Directora Técnica**
**INREDH**



# 1

# SITUACIÓN DE REFUGIO Y DERECHOS LABORALES

## Nociones básicas



## ¿Quiénes son las mujeres en situación de refugio?

Son las que han huido de su país porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas; y, en el Ecuador, pueden encontrarse, entre otras, en las siguientes condiciones:

- Como refugiadas reconocidas por el gobierno ecuatoriano.
- Como solicitantes de refugio en trámite.
- Como solicitantes negadas en segunda y definitiva instancia.
- Como potenciales solicitantes que aún no han presentado solicitud de refugio por desconocimiento o temor.

## ¿Las mujeres en situación de refugio tienen derecho al trabajo?

El trabajo es un derecho humano fundamental y en Ecuador está garantizado a todos/as sus habitantes sin discriminación alguna. Sin embargo, el ejercicio de este derecho va a ser distinto, de acuerdo a la condición en que se encuentren.

**Toda persona tiene derecho al trabajo como parte de su realización humana y es obligación del Estado velar por su ejercicio y protección**

## ¿Cómo ejercen el derecho al trabajo las mujeres reconocidas como refugiadas?

Las refugiadas reconocidas por el gobierno ecuatoriano son titulares de la VISA 12-IV la cual las faculta a desempeñar trabajos como asalariadas o por cuenta propia. Cuando el trabajo es a cambio de un salario deben recibir igual trato que las ecuatorianas en lo relativo a remuneración y protección laboral; en este caso, el derecho se hace efectivo previo la obtención del carné ocupacional o la autorización provisional de trabajo emitidos por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo. Cuando el trabajo es por cuenta propia deben tramitar previamente el permiso municipal o de salud para desarrollar cualquier actividad comercial. (Ver anexos para requisitos)

**La refugiada y el refugiado tienen derecho al trabajo sea como asalariado/a o mediante actividad privada que posibilite su manutención y la de su familia.**

**Art. 21, numeral 4, Reglamento para la aplicación en Ecuador del Estatuto de Refugiados).**

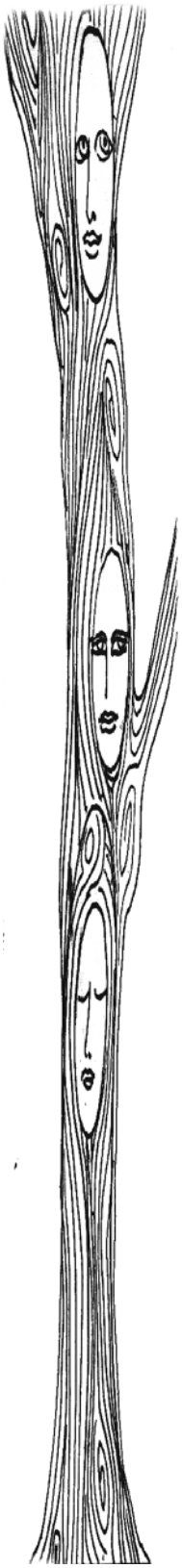


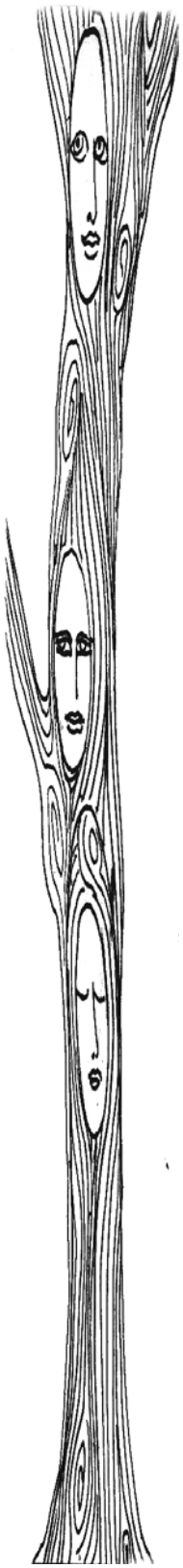
## ¿Cómo ejercen el derecho al trabajo las mujeres solicitantes de refugio?

Las solicitantes de refugio obtienen permanencia legal en el país mientras se está tramitando su solicitud y se les otorga un carné de identificación emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, válido por tres meses. Como no cuentan todavía con una visa definitiva, existen limitaciones para su acceso al trabajo; pero, si son contratadas sólo podría ser de manera temporal, durante la vigencia de su carné de identificación, y en ese tiempo tienen derecho a una remuneración justa y a la protección laboral respectiva. Para trabajar por cuenta propia, previamente deben tramitar el permiso municipal o de salud que les habilita desarrollar cualquier actividad comercial, igualmente de manera temporal (Ver anexos para requisitos. No todas las municipalidades del país aceptan el carné de identificación como base para conceder este tipo de permisos).

**Los derechos de las trabajadoras son irrenunciables, se consideran nulas las estipulaciones que impliquen su renuncia, disminución o alteración.**

**(Art. 35, numeral 4, Constitución Política de la República del Ecuador).**





## ¿Cómo ejercen el derecho al trabajo las mujeres a quienes se ha negado el reconocimiento de refugio?

Las mujeres solicitantes negadas tienen la opción de regresar a su país de origen, trasladarse a otro país en búsqueda de refugio o quedarse en Ecuador. En éste último caso deben tramitar otro tipo de visa que les faculte trabajar, y si no lo hacen pasarán a encontrarse en situación irregular, con riesgo permanente de ser deportadas y limitadas en su ejercicio al derecho al trabajo.

En Ecuador, los empleadores que quieran contratar a personas extranjeras están obligados a exigir una visa legal; sin embargo, cuando se contrata sin cumplir este requisito, la persona en situación irregular adquiere la calidad de trabajadora y tiene derecho a recibir los salarios y prestaciones legales y, en caso de incumplimiento, puede acudir a las autoridades laborales para la correspondiente reclamación.

**"El Estado y los particulares de un estado, no están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados. ... Sin embargo, si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista la posibilidad de discriminación por su situación irregular"**

**(Párrafos 135 y 136, Opinión Consultiva 18, Corte Interamericana de los Derechos Humanos)**

## ¿Y las potenciales solicitantes que no han presentado su solicitud?

Ellas pueden formular su solicitud de refugio ante las organizaciones de Iglesia y la Oficina de Refugio del Ministerio de Relaciones Exteriores, con lo que se convertirán en solicitantes de refugio en trámite. Pero si deciden no formularla y tampoco obtienen otro tipo de visa, pasarán a encontrarse en situación irregular, con las limitaciones laborales ya explicadas.

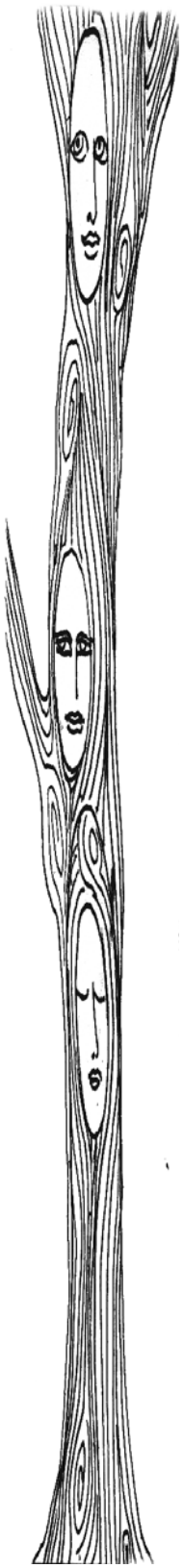
## ¿Puedo ser deportada por denunciar o demandar mis derechos laborales?

La deportación y la reclamación laboral son situaciones diferentes y tienen trámites distintos. Las autoridades laborales no pueden arbitrar medidas para la deportación de una trabajadora extranjera; sin embargo, muchas veces a raíz de una reclamación laboral se produce la detención e intento de deportación, como mecanismo para evadir las responsabilidades laborales. Frente a ello, hay que tener presente que ninguna refugiada reconocida o solicitante de refugio puede ser deportada, en aplicación del PRINCIPIO DE NO DEVOLUCION; ésta es una protección internacional que todas las autoridades deben respetar y para garantizar su cumplimiento se debe tomar contacto de inmediato con la Oficina de Refugio del Ministerio de Relaciones Exteriores o el ACNUR.

En cambio, las mujeres en situación irregular pueden ser deportadas en cualquier momento. Sin embargo, si la deportación tiene como antecedente una reclamación laboral, las autoridades de policía deben conceder un plazo razonable para que la trabajadora pueda cobrar sus prestaciones laborales. Y aún cuando la deportación se haya producido, este hecho no anulará el derecho que tiene para exigir el pago de todo lo que se le adeuda, por sí o a través de un representante debidamente facultado. (Art. 22, numerales 6 y 9, Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares).

**Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso. Se prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el tráfico de seres humanos en todas sus formas.**

**(Arts. 23, numerales 17 y 4, Constitución Política de la República del Ecuador)**



## ¿Qué normas amparan el derecho al trabajo de las mujeres en situación de refugio?

### A NIVEL INTERNACIONAL:

La Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados[1]

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer[2]

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer[3]

La Convención Americana sobre Derechos Humanos[4]

La Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares[5]

El Protocolo de San Salvador[6]

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[7]

Convención de los Derechos del Niño[8]

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Ecuador. C182, C183, C159, C143, C45, C66, C111.

Las Decisiones de la Comunidad Andina de Naciones: 545

La Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos

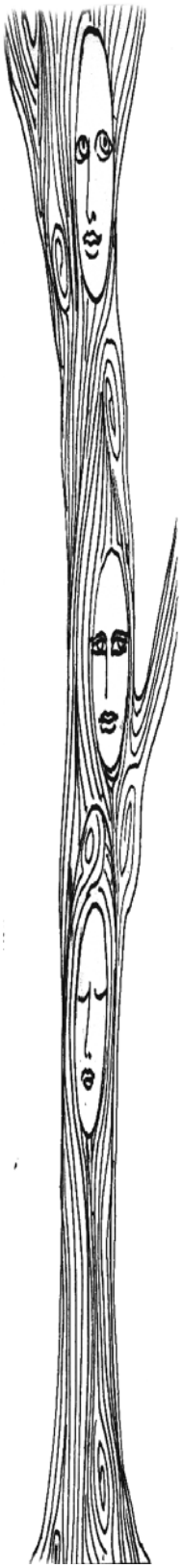
### A NIVEL NACIONAL:

La Constitución Política de la República del Ecuador

El Código del Trabajo

La Ley de Maternidad Gratuita

El Reglamento para la aplicación en Ecuador del Estatuto de Refugiados





NOTAS:

[1] Decreto Ejecutivo 31, R.O. 93, 14/01/69

[2] Decreto Ejecutivo 000, Registro Oficial 132 de 2/12/81.

[3] Decreto Ejecutivo No. 2772, publicado en Registro Oficial 717, 15/06/95

[4] Decreto Supremo No. 1883, publicado en Registro Oficial 452 , 27/10/77.

[5] Convenio 1, RO 133, 25/07/2003, Ratificado Decreto Ejecutivo Nro. 2120, RO 471, 11/12/01

[6] Acuerdo Ministerial 000, Registro Oficial 175, 23/04/93.

[7] Decreto Ejecutivo No. 37, publicado en Registro Oficial 101, 24/01/69.

[8] Convenio s/n, Registro Oficial 387, 02/02/1990

# 2

# EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO POR CUENTA PROPIA

## Regulaciones para su protección

### ¿Qué debo hacer para comerciar en espacios públicos?

En los lugares donde, mediante ordenanza municipal, está permitido realizar esta actividad se debe obtener previamente un permiso o patente municipal. Este permiso se tramita en la oficina municipal del lugar en donde se va a desarrollar el comercio, previo el cumplimiento de determinados requisitos legales; tiene un costo, es válido únicamente para el período por el que fue emitido y puede ser renovado siempre que se mantengan las circunstancias que dieron origen a su otorgamiento. (Ver anexos para requisitos).

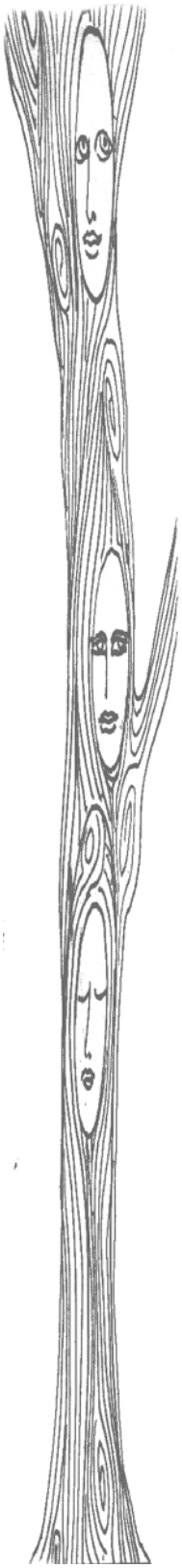
### ¿Existe alguna sanción si comercio en espacios públicos sin el permiso municipal?

**SÍ.** Si no se cuenta con permiso, si éste ha caducado o si se ha negado su renovación, el/la vendedor/a no puede comerciar y debe desocupar el espacio público bajo pena de decomiso de la mercadería, multa e, incluso, inhabilitación para obtener permiso municipal hasta por 5 años, de acuerdo a lo dispuesto en la ordenanza municipal de cada centro poblado. La autoridad competente para la aplicación de estas sanciones es el Comisario Municipal, previo el trámite legal correspondiente.



### ¿A qué tengo derecho una vez que obtengo este permiso municipal?

Principalmente, a trabajar en la actividad que, en el tiempo, sitio y perímetro, bajo determinadas condiciones, el Municipio le ha autorizado desarrollar sin el impedimento de la autoridad municipal, siempre que se cumplan con las obligaciones relativas al ejercicio de dicha actividad.

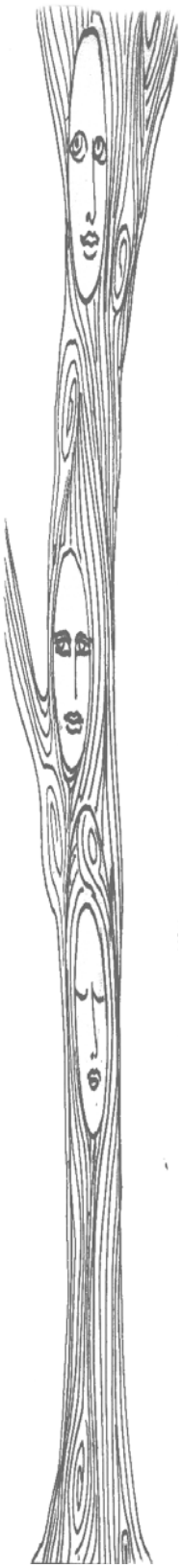


## ¿Qué normas regulan el trabajo por cuenta propia?

Depende de la actividad económica a desarrollar. En lo principal, las ordenanzas municipales, cuando el trabajo se lo realiza en espacios de circulación pública autorizados o en los mercados; y, el Código de Salud y sus diferentes reglamentos, cuando el trabajo se lo realiza en establecimientos comerciales y de servicios.

## ¿Cuáles son mis obligaciones una vez que obtengo el permiso municipal?

- Entre otras, las siguientes:
- Exhibir el original del permiso municipal actualizado y presentarlo cuando le sea requerido por la autoridad municipal;
- Ejercer personalmente las actividades autorizadas (este permiso no es transferible);
- Respetar el espacio o sector que se le asigne, así como el horario y condiciones establecidas por el respectivo Municipio;
- Limitar su actividad a lo que esté expresamente autorizado en el permiso;
- Mantener rigurosa higiene en el sitio o área de venta, en los implementos, productos y artículos que venda, en su vestuario y su persona;
- Mantener el orden y disciplina en el sitio o área de venta.



## ¿Si deseo instalar mi propio negocio en un local comercial, que trámites debo realizar?

Se debe tramitar el permiso de funcionamiento del negocio en la Dirección Provincial de Salud del lugar en donde se va a instalar el mismo, previo la inspección técnico - sanitaria del local y el cumplimiento de determinados requisitos, que varían según el tipo de establecimiento; en las ciudades grandes, dependiendo de la actividad y la zona, es el Municipio quien, por delegación, otorga este permiso de funcionamiento. El permiso tiene un costo, validez de un año y debe ser renovado dentro de los 90 primeros días de cada año.

## ¿Existe alguna sanción si instalo un negocio sin este permiso de funcionamiento?

SÍ, si no se cuenta con permiso de funcionamiento o si el permiso ha caducado el negocio no puede funcionar bajo pena de clausura del local y el pago de una multa. La autoridad competente para la aplicación de estas sanciones es el Comisario de Salud, previo el trámite legal correspondiente.

## ¿A qué tengo derecho una vez que obtengo este permiso de funcionamiento?

Principalmente, a trabajar en la actividad autorizada por la autoridad de salud sin el impedimento de ésta, siempre que se cumplan con las obligaciones relativas al funcionamiento del negocio instalado.

## ¿Cuáles son mis obligaciones una vez que obtengo este permiso de funcionamiento?

Entre otras, las siguientes:

- Exhibir en un lugar visible el original del permiso de funcionamiento actualizado y presentarlo cuando le sea requerido por la autoridad de salud o municipal, según el caso;
- Limitar su actividad a lo que esté expresamente autorizado en el permiso de funcionamiento;
- Mantener el local bajo las condiciones higiénicas y técnico- sanitarias requeridas por la autoridad de salud, de igual forma los implementos, productos y artículos que venda, su vestuario y su persona;
- Dar las facilidades físicas al Comisario o al Inspector de salud, debidamente acreditados, en el momento en que realicen los controles sanitarios del establecimiento.

## ¿Qué puedo hacer si, pese a obtener los permisos, soy objeto de abusos por parte de funcionarios o autoridades municipales o de salud?

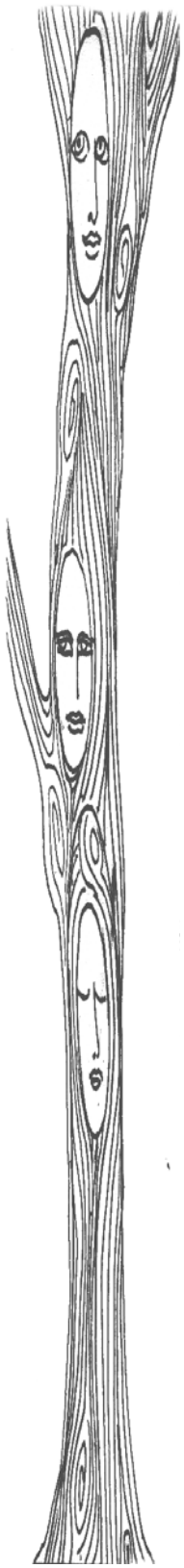
Se debe identificar de alguna forma al funcionario de que se trata y denunciar el hecho ante su superior jerárquico respectivo. Paralelamente, se puede poner en conocimiento del hecho a la Defensoría del Pueblo; para ello, es aconsejable que la trabajadora busque el apoyo de organizaciones de defensa de derechos de las mujeres y/o de derechos humanos, de iglesia o de ayuda social.

**El trabajo por cuenta propia contribuye al desarrollo de un país; y, en Ecuador, su ejercicio se encuentra debidamente regulado.**

# 3

# EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA

## Regulaciones para su protección



## ¿Cuándo se produce una relación laboral o de dependencia?

Cuando una persona acuerda prestar su trabajo lícito y personal a otra a cambio de un sueldo; este acuerdo puede concretarse en forma verbal, por escrito o por la aceptación tácita de las partes.

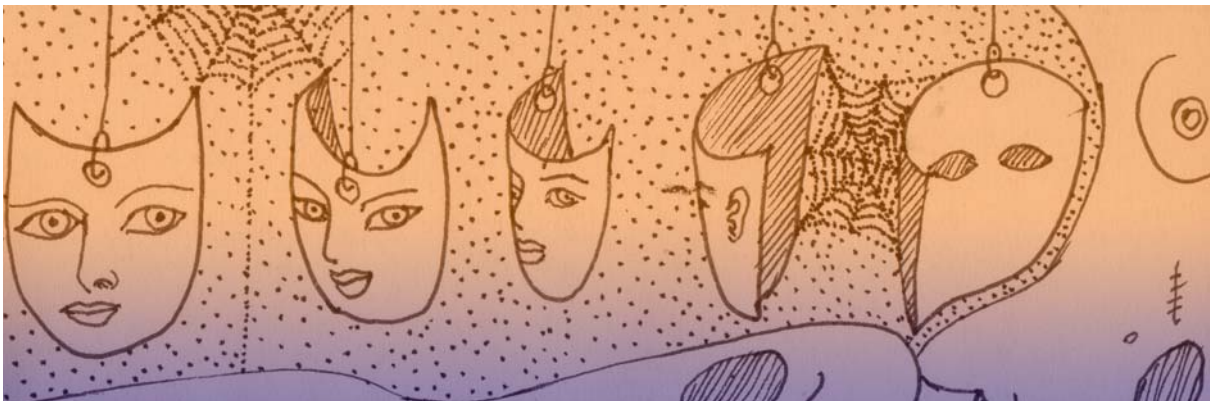
EL CONTRATO VERBAL
TIENE VALOR LEGAL

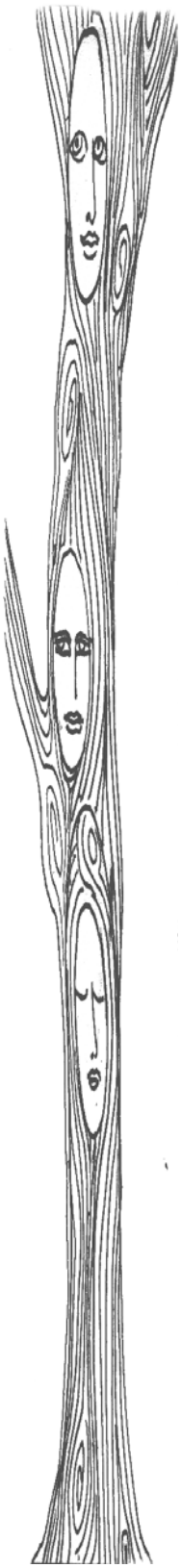
## ¿Qué derechos económicos debo recibir como trabajadora?

| | |
|---|---|
| Un sueldo o salario | El pactado y que nunca será inferior al básico unificado o al sectorial correspondiente, vigentes |
| Décimo Tercera Remuneración o Bono Navideño (se paga hasta el 24 de diciembre) | 12va parte de la remuneración percibida en el año o su parte proporcional; a excepción de las operarias y aprendices de artesanía |
| Décimo Cuarta Remuneración (se paga hasta el 15 de abril en la Costa y 15 de septiembre en la Sierra) | Un sueldo básico unificado vigente (Ver anexos); a excepción de las operarias y aprendices de artesanía |
| Fondos de Reserva | Depósito, que hace el/la empleador en el IESS, de un mes de remuneración por cada año de trabajo, a partir del 2do año. |

## ¿Qué derechos económicos debo recibir como trabajadora?

| | |
|---|---|
| Utilidades (se paga hasta el 31 de marzo de cada año) | La parte correspondiente al total del 15 % de las utilidades líquidas de la empresa; a excepción de operarias y aprendices de artesanía y trabajadoras domésticas. |
| Pago horas extraordinarias (recargo del 100%) | Trabajo en la noche entre las 24h00 hasta las 06h00, así como en sábados, domingos y días festivos, desde las 00h01 hasta las 24h00. A no ser que el pacto o contrato prevea otros días de descanso. |
| Pago horas suplementarias (recargo del 50%) | Generalmente, trabajo fuera de la jornada normal hasta las 24h00, entre lunes y viernes. No pueden exceder de 12 horas a la semana. |
| Vacaciones | 15 días de descanso anuales más el pago de lo ganado en el año dividido para 24; y un día adicional, que no excedan los 30 días, a partir del 5to año de trabajo en la misma empresa. (En caso de trabajadoras domésticas ver grupos específicos) |





## ¿Y si el trabajo es por horas, debo recibir los mismos derechos económicos?

NO, en esta modalidad de contrato la trabajadora debe recibir, únicamente, la remuneración pactada por cada hora de labor y las utilidades en forma proporcional al tiempo de su trabajo. El contrato debe constar por escrito; y es obligatorio que la trabajadora esté afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

## ¿Cómo trabajadora, qué obligaciones tengo?

Entre otras, las siguientes:

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con el cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Contribuir a conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo a su cargo y, dependiendo de la actividad que realice, reportará los materiales no usados o sobrantes;
- Demostrar buena conducta durante el trabajo;
- Dar aviso al empleador/a cuando por causa justificada faltare al trabajo.

**Las jornadas diarias de trabajo no pueden exceder de 5 días a la semana, ni de 8 horas cada una.**
**(Art. 50 Código del Trabajo)**

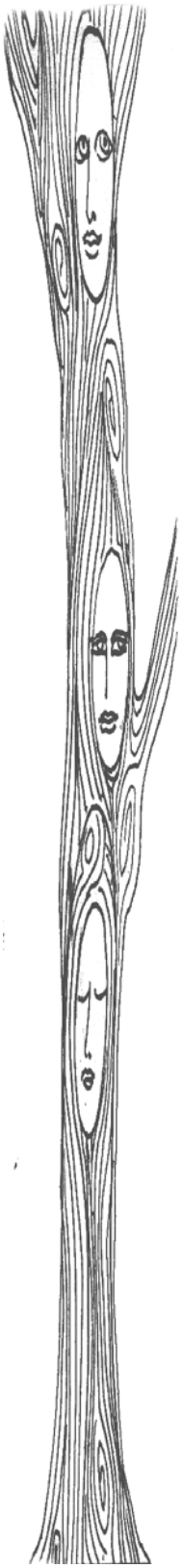
## ¿Y cuáles son las obligaciones de mi empleador o empleadora?

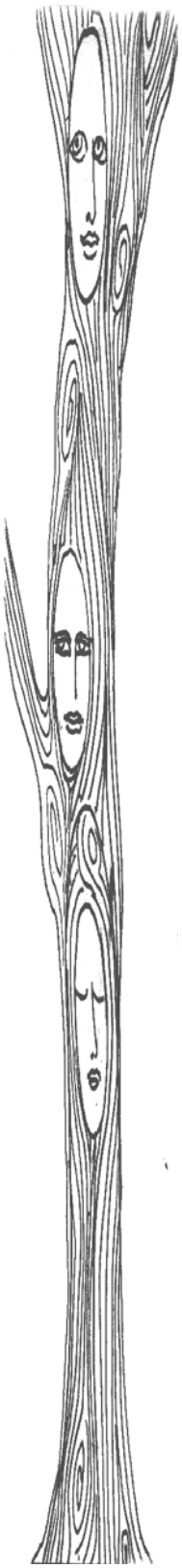
Entre otras:

- Pagar el sueldo mensual, remuneraciones adicionales, bonificaciones y prestaciones sociales que le corresponden a sus trabajadoras;
- Afiliar a la trabajadora en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, desde el primer día de labores y estar al día en el pago de sus obligaciones, independientemente de la duración del contrato, incluso si éste es por horas;
- Proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas para prevenir enfermedades, riesgos en el trabajo y garantizar el desplazamiento de las personas con discapacidades;
- Tratar a sus trabajadoras con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlas tanto física, como psicológica y sexualmente;
- Conferir gratuitamente a la trabajadora, mientras dura la relación laboral y cuando se separe definitivamente del trabajo, certificados relativos a su trabajo;
- Atender las reclamaciones de sus trabajadores/as;
- Conceder 3 días de licencia con remuneración completa a la trabajadora, en caso de fallecimiento de su cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as;
- Contratar a trabajadoras mujeres en igualdad de derechos y oportunidades en relación a sus otros trabajadores.

**El empleador está obligado a inscribir a la trabajadora en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día de labores.**

**(Art. 42, numeral 31, Código del Trabajo)**



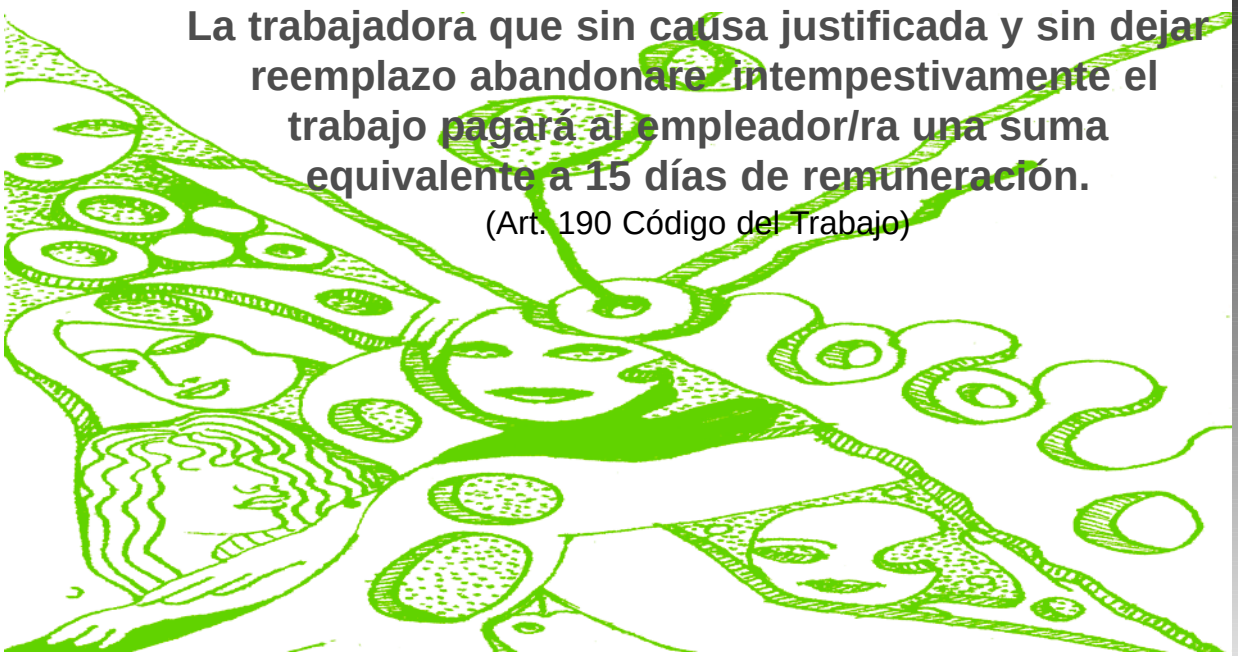


## ¿Qué le está prohibido a la trabajadora?

Entre otras, le está prohibido:

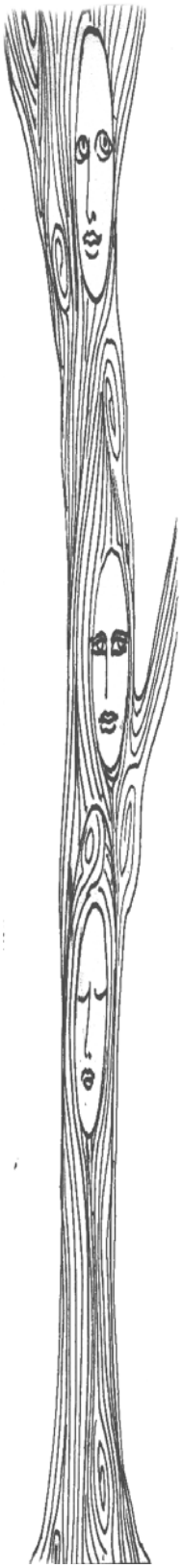
- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la seguridad en el trabajo; el incumplimiento de las normas de seguridad genera sanciones;
- Tomar de la fábrica, taller o empresa, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de drogas;
- Portar armas durante las horas de trabajo; excepto para trabajadoras de seguridad privada;
- Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor sin el permiso del empleador/a;
- Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;

Abandonar el trabajo sin causa legal.



**La trabajadora que sin causa justificada y sin dejar reemplazo abandonare intempestivamente el trabajo pagará al empleador/ra una suma equivalente a 15 días de remuneración.**

(Art. 190 Código del Trabajo)



## ¿Qué le está prohibido al empleador o empleadora?

Entre otras, le está prohibido:

- Imponer multas que no se encuentren previstas en el reglamento interno aprobado legalmente;
- Retener más del 10 % de la remuneración por concepto de multas. En general, ningún descuento o retención se puede hacer sin autorización de la trabajadora;
- Exigir a la trabajadora que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- Cobrar a la trabajadora interés por las cantidades que le anticipe por cuenta del sueldo;
- Sancionar a la trabajadora con la suspensión del trabajo.
- Pagar el sueldo con productos de la empresa, pagarés, vales o cupones



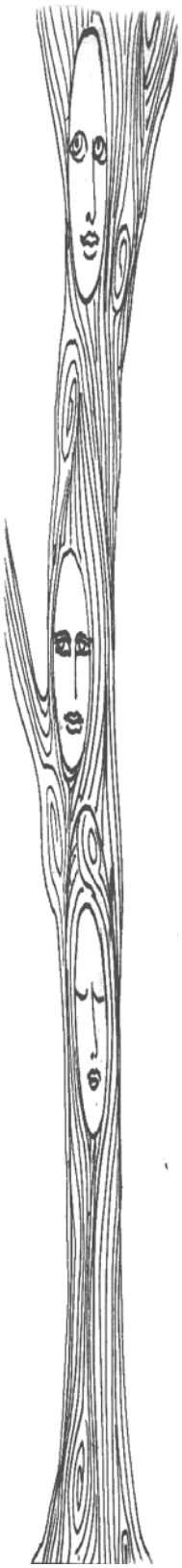
**El sueldo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias, y se pagará en moneda de curso legal; el empleador no puede retenerlo a cambio de cobro de deudas o reposición de bienes.**

**(Arts. 91 y 87 código del trabajo)**

## ¿Cuándo se termina el contrato de trabajo?

Principalmente, en los siguientes casos:

- Por acuerdo entre empleador/a y trabajadora;
- Por la terminación de la obra o los servicios para los cuales fue contratada la trabajadora;
- Por decisión de la trabajadora, previo trámite de desahucio o visto bueno cuando, por ejemplo, el/la empleador/a no le paga, le paga menos o le paga en forma impuntual el sueldo pactado;



- Por decisión del empleador/a, previo trámite de desahucio o visto bueno cuando, por ejemplo, la trabajadora no acude al trabajo por más de 3 días consecutivos sin causa justificada, dentro de un período mensual de labor.
- Por despido intempestivo.

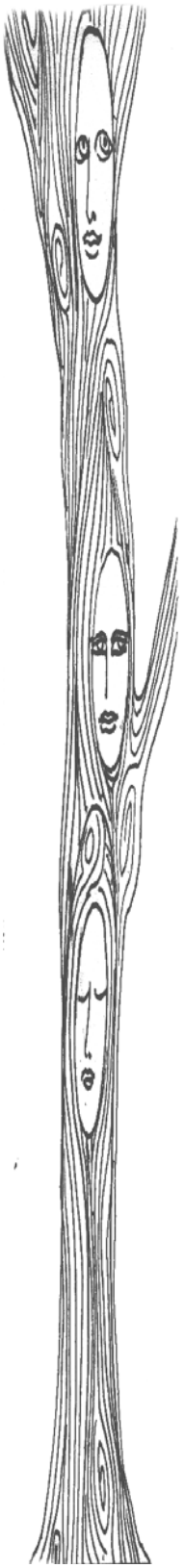
El visto bueno y el desahucio se tramitan ante el/la Inspector/a del Trabajo bajo un procedimiento especial.

**La denuncia justificada contra el empleador por falta de afiliación o por cualquier otro incumplimiento de sus obligaciones con el IESS, le asegura a la trabajadora denunciante una estabilidad de dos años en trabajos permanentes en el establecimiento en el que presta sus servicios.**
**(Art. 172, numeral 6, Código del Trabajo)**

## ¿Si mi empleador/a me despide a qué tengo derecho?

- A más del pago de todos los valores que por la terminación de la relación laboral reconoce la ley, tiene derecho:
- A una indemnización equivalente a 3 meses de remuneración si la trabajadora ha trabajado de 1 a 3 años;
- Si ha estado trabajando más de 3 años, el valor de 1 mes de remuneración por cada año de servicio;
- Si se ha convenido un plazo de duración del contrato y el despido se lo hace sin notificación ni causa legal antes de que venza ese plazo, el empleador/a deberá pagar a la trabajadora una indemnización equivalente al 50 % de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado;
- Si se lo hace mediante desahucio el empleador/a bonificará a la trabajadora con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa o empleador;
- Si se despidiere por razones de salud, a 6 meses de remuneración adicional.

**Para el correcto cálculo del pago de indemnizaciones se puede buscar el apoyo del inspector o la inspectora del trabajo o de las organizaciones de trabajadores/as que manejan el tema.**



## ¿Ante quién y cómo debo proceder si mi empleador/a no respeta mis derechos laborales?

Se debe acudir a la Inspectoría del Trabajo del lugar en donde se realiza la relación laboral a fin de que el/la empleador/a sea citado/a a una audiencia, explique su proceder y cumpla con sus obligaciones laborales. Por medio del diálogo, la autoridad del trabajo tratará en todo momento que se respeten los derechos de la trabajadora y que el asunto se solucione en los mejores términos para las partes. El trámite es gratuito.

La denuncia puede ser presentada de viva voz o por escrito con la firma de un abogado/a. Es aconsejable que la trabajadora busque el apoyo jurídico de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y/o de derechos humanos, de la iglesia o de ayuda social; así como, de las organizaciones de trabajadores/as existentes en el país.

**Toda trabajadora tiene derecho al descanso. Generalmente, los días sábados, domingos, los cívicos y religiosos determinados por la ley son de descanso obligatorio; además, tendrá derecho a gozar anualmente de 15 días ininterrumpidos de descanso por concepto de vacaciones los mismos que serán pagados.**

**(Arts. 65 y 69 del Código del Trabajo)**

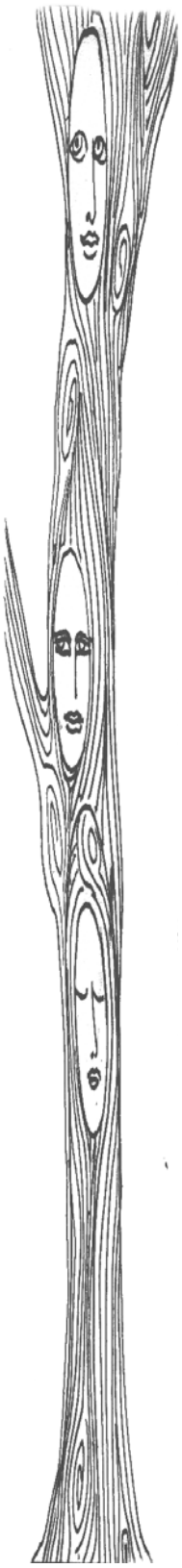


## ¿Si mi empleador/a no cumple con lo acordado en la audiencia qué debo hacer?

Se puede iniciar un juicio ante el Juez del Trabajo del lugar en donde vive el/la empleador/a o del lugar en donde se produjo la relación laboral a fin de que, luego del trámite correspondiente, sea obligado/a a pagar lo que le debe a la trabajadora con los respectivos recargos, conforme dispone el Código del Trabajo. Para este trámite se necesita de abogado/a; se aconseja buscar el apoyo jurídico de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y/o de derechos humanos, de la iglesia o de ayuda social; así como, de las organizaciones de trabajadores/as existentes en el país.

**En todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, cuando la actividad o labor sea estable o permanente, la trabajadora tiene derecho a una estabilidad mínima de un año.**

**(Art. 14 Código del Trabajo)**



## ¿Qué sanciones establece la Ley al empleador/a que no respeta mis derechos laborales?

Además del enjuiciamiento ante el Juez del Trabajo para que el/la empleador/a pague lo que le debe a la trabajadora con los respectivos recargos, la autoridad de trabajo correspondiente, debe sancionarlo con la aplicación de multas que se fijarán de acuerdo a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la infracción; la recaudación de la multa se la hará mediante el procedimiento coactivo. (Art. 628 del Código del Trabajo)

## ¿Si debido al trabajo sufro un accidente o una enfermedad que me causa incapacidad para trabajar o invalidez, qué derechos tengo?

Si la trabajadora no estuviere afiliada al IESS tiene derecho a que el/la empleador/a le pague todas las prestaciones o beneficios que, de haber estado afiliada, el IESS le hubiere proporcionado, como son: asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación que el caso requiera hasta que, según dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo. Además, según el caso, al pago de un subsidio por incapacidad temporal o de una asignación económica mientras dure el permiso médico o de la correspondiente indemnización en caso de incapacidad permanente o definitiva, que se fijarán de acuerdo a lo establecido en la ley. Si la incapacidad es temporal el/la empleador/a no podrá despedir a la trabajadora, por el lapso de hasta un año, y tiene la obligación de reinsertarla al trabajo en las funciones para las que se encuentre apta. Sin embargo de ello, el/la empleador/a está obligado a ponerse al día con sus obligaciones en el IESS.

**Los riesgos provenientes del trabajo serán de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, la trabajadora sufre daño personal estará en la obligación de indemnizarla de acuerdo a la ley, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el IESS.**

**(Art. 38 Código del Trabajo)**

## ¿Si sufro una enfermedad que no es por causa de mi trabajo qué debo hacer para no perder mi empleo?

Se debe comunicar por escrito este particular al empleador/a y a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los 3 primeros días de la enfermedad, adjuntando un certificado médico legalizado; si la trabajadora está afiliada al IESS es preferible que éste certificado sea emitido por un médico de la Dirección Nacional Médico Social del IESS, siempre y cuando exista un dispensario del IESS cerca. Si no se lo hace se presumirá que no existe la enfermedad y se considerará abandono del trabajo.

## ¿Por cuánto tiempo se tiene derecho a permiso médico?

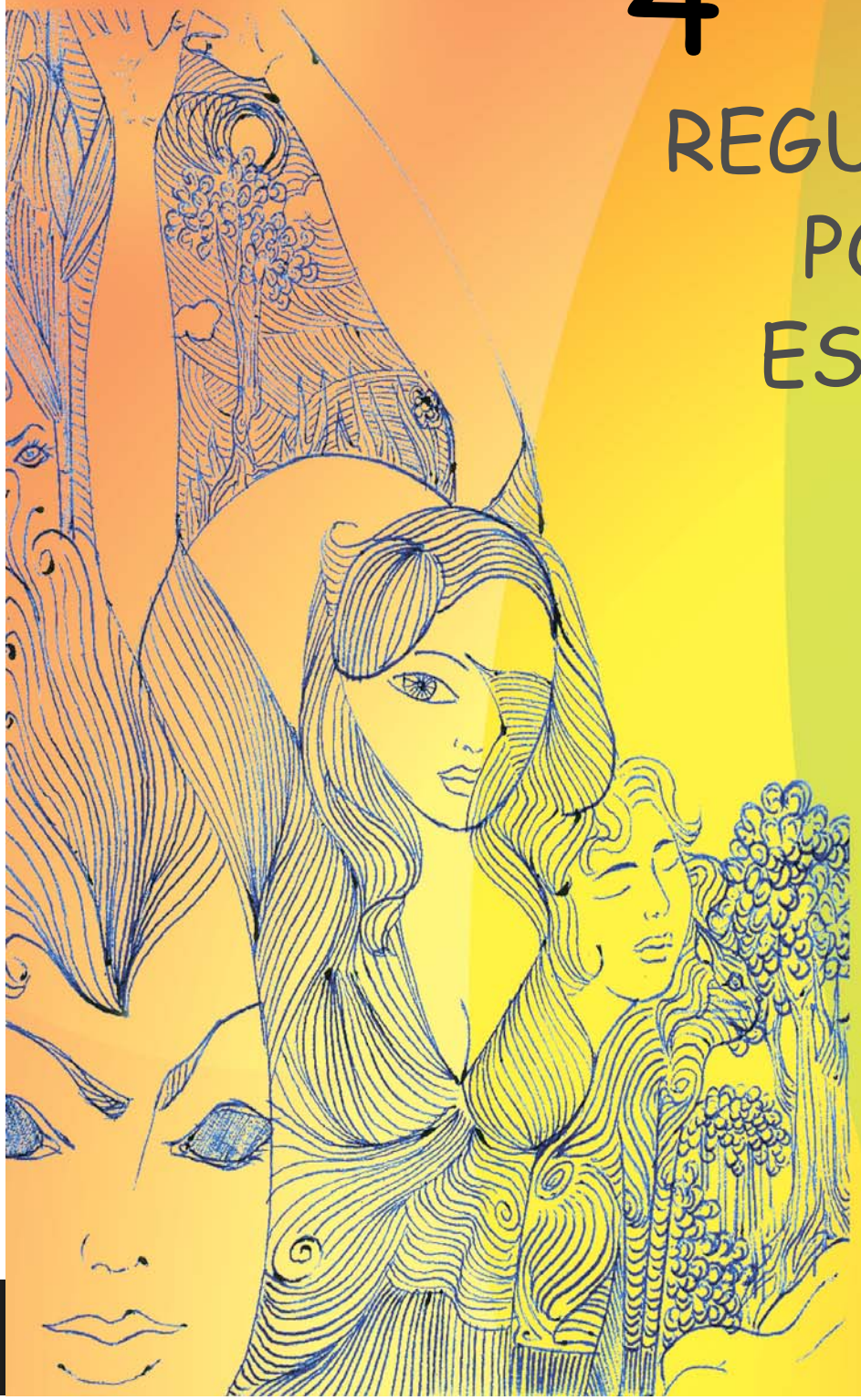
Con los respectivos certificados debidamente legalizados, hasta por 1 año, tiempo en el que el médico debe establecer si la trabajadora está en capacidad de volver al trabajo o si la declara con algún grado de incapacidad que le impida seguir trabajando.

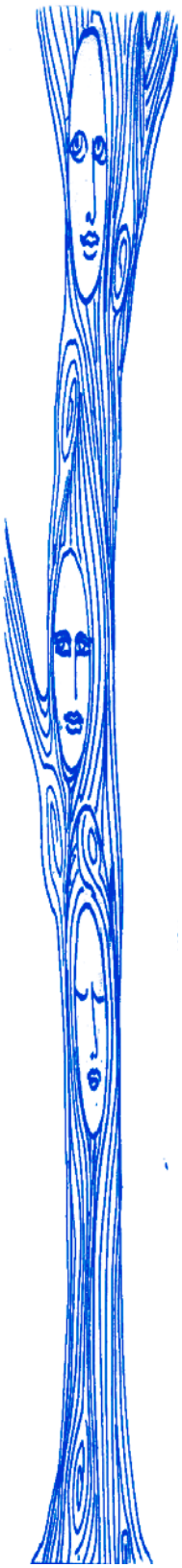
**El empleador no puede despedir a la trabajadora cuando está enferma he inhabilitada para trabajar; sin embargo, ella debe regresar al trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que recuperó su salud, si no lo hace no tendrá derecho a exigir su reintegro ni al pago de ninguna indemnización.**

**(Arts. 175 y 176 Código del Trabajo)**

# 4

# REGULACIONES POR GRUPOS ESPECÍFICOS





# 4.1. Niños, niñas y adolescentes

## ¿Cómo está regulado en Ecuador el derecho al trabajo de los niños, niñas y adolescentes?

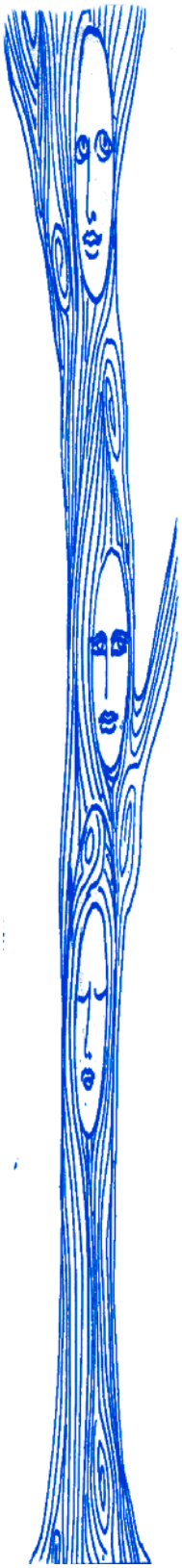
**CONTRATACIÓN:**

La edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, es de 15 años. (Art. 82 Código de la Niñez y Adolescencia)

Excepcionalmente, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia podrá autorizar por escrito el trabajo de los/as adolescentes comprendidos entre los 14 y 15 años de edad, previa solicitud del empleador/a. (Art. 134 Código del Trabajo)

El contrato de trabajo debe estar por escrito, registrado en la Inspección del Trabajo del lugar de la relación laboral o en el Municipio respectivo, en el caso del trabajo informal, y contener la autorización escrita de los padres, abuelo/a o de quienes cuidan al/la adolescente.

**ES ILEGAL CONTRATAR A NIÑOS O NIÑAS MENORES DE 15 AÑOS DE EDAD**



## GARANTÍAS:

Los/as niños/as entre 15 y 18 años de edad que trabajan bajo relación de dependencia gozan de todos los derechos y beneficios que establecen las leyes laborales, de seguridad social y educación; más los específicos de su edad. (Art. 89 Código de la Niñez y Adolescencia).

Deben ser afiliados/as al IESS desde el primer día de labores, independientemente de la duración del contrato.

La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias, 5 días a la semana y con horario que le permita estudiar. (Art. 84 Código de la Niñez y Adolescencia y 136 Código del Trabajo)

En el caso de las/os aprendices del trabajo artesanal o industrial la remuneración no podrá ser inferior al 80 % de la que le corresponde al adulto. (Art. 90 Código de la Niñez y Adolescencia)



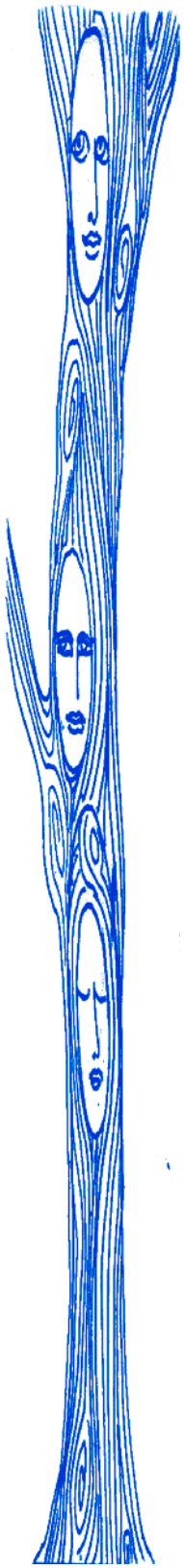
## DESCANSO:

Los/las menores de 16 años tendrán derecho a 20 días de vacaciones y las/os mayores de 16 y menores de 18 años, a 18 días de vacaciones anuales. (Art. 69 Código del Trabajo)

Les está prohibido el trabajo en los días sábados, domingos y los de descanso obligatorio. (Art. 150 Código del Trabajo)

## EDUCACIÓN:

Si el/la adolescente no ha terminado su instrucción primaria el/la empleador/a está obligado/a a dejarle libre 2 horas diarias de las destinadas al trabajo para que concurra a la escuela. (Art. 135 Código del Trabajo).



## TRABAJO INFORMAL:

Para esta clase de trabajos, los Municipios otorgarán los permisos a los/las adolescentes que hayan cumplido 15 años, siempre que no sean actividades perjudiciales, nocivas o prohibidas. (Art. 93 Código de la Niñez y Adolescencia)

**El empleador debe responder por la integridad física, psicológica y emocional de la trabajadora; en caso de accidente o enfermedad ocasionados por un trabajo de los prohibidos para menores de 18 años de edad las indemnizaciones a que tiene derecho la trabajadora serán el doble de las que corresponde ordinariamente pagar.**

**(Art. 149 Código del Trabajo)**

## TRABAJOS PROHIBIDOS:

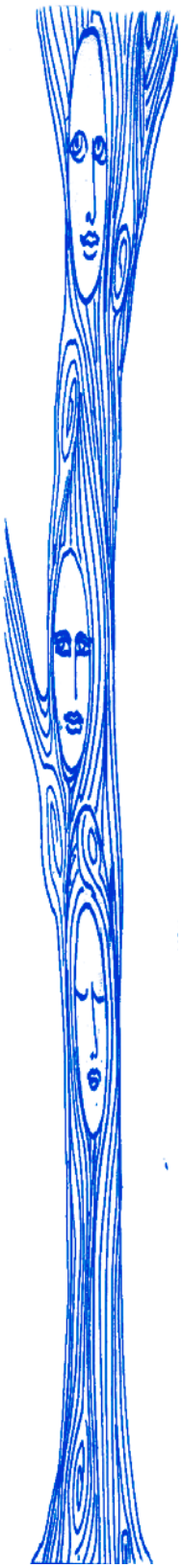
Entre otras, le están prohibidas las siguientes formas de trabajo:

- Todas las formas de esclavitud incluso la venta y el tráfico de niños/as, la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso;
- La prostitución, la producción o actuación pornográfica;
- Cualquier actividad que pueda provocar o agravar una discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan;
- El realizado en la noche o nocturno;
- La destilación de alcoholes, fabricación o mezcla de licores, y el expendio de bebidas alcohólicas o drogas;
- La fabricación de materias colorante tóxicas así como la manipulación de pinturas, esmaltes, barnices que contengan sales de plomo o arsénico;
- La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en los sitios donde se realicen estas actividades;

- La talla, pulimento y fundición de vidrios y metales o el trabajo que implique el desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;
- La carga y descarga de navíos;
- Los trabajos subterráneos en minas, canteras o cualquier industria extractiva;
- El manejo de sierras circulares y otros mecanismos peligrosos o ruidosos.
- En general, las que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los/as niños/as.

**El Ecuador, como miembro del convenio 182 de la OIT, se ha obligado internacionalmente a adoptar medidas efectivas para la eliminación del trabajo infantil, teniendo en cuenta la particular situación de las niñas.**

**(Art. 7, numeral 2, literal e), Convenio 182 de la OIT)**

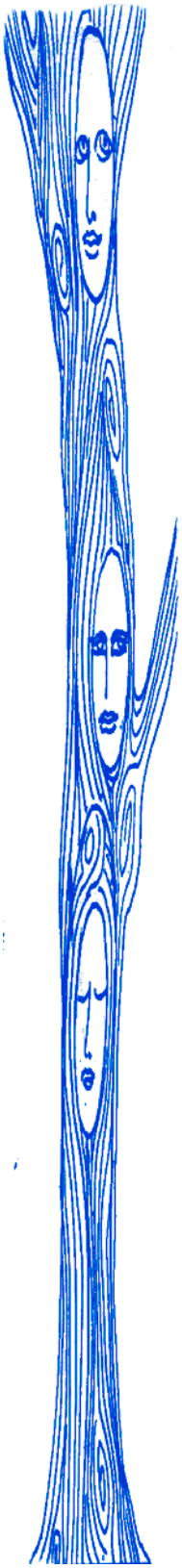


## ¿Qué pasa si mi empleador/a incumple estas prohibiciones o las normas que regulan el trabajo de los niños, niñas y adolescentes?

Será sancionado/a con el pago de una multa de entre 200 a 1000 dólares; y, en caso de reincidencia, la clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo. Si los infractores son los padres o responsables de su cuidado se los sancionará con multa de 50 a 300 dólares. El producto de la multa o multas se entregará al/la menor o a la mujer perjudicada. (Arts. 95 Código de la Niñez y Adolescencia y 156 Código del Trabajo). Para la imposición de estas multas y sanciones son competentes las autoridades de trabajo de los lugares donde se ha cometido la infracción, previo el conocimiento del hecho.

## ¿Ante quién y cómo debo proceder si mi empleador/a no respeta mis derechos laborales de adolescente?

Se debe proceder conforme se lo analizado en el capítulo anterior: Ejercicio del derecho al trabajo bajo relación de dependencia. En los lugares donde existen los/as Inspectores/ras del Trabajo Infantil se debe acudir ante ellos/as.



## 4.2. Mujeres con discapacidades

### ¿Cómo está regulado el derecho al trabajo y la protección de las mujeres con discapacidades?

**CONTRATACIÓN:**

De conformidad con el Código de Trabajo es obligación de los/las empleadores contratar a personas con discapacidades según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa. Si la empresa cuenta con un número mínimo de 25 trabajadores se deberá contratar, al menos, a una persona con discapacidad; hasta llegar progresivamente a contratar a un número equivalente al 4% del total de los/as trabajadores/as.

El contrato deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente.



**GARANTÍAS:**

Si la discapacidad fue adquirida en el lugar de trabajo la trabajadora no puede ser despedida y tiene que ser reubicada de acuerdo a las aptitudes que aún conserve.

Está prohibido que la trabajadora realice o que se la obligue a realizar actividades que puedan agravar su discapacidad o adicionar otra a las ya existentes.

En general, las trabajadoras con discapacidad tienen los mismos derechos laborales que las personas que no sufren de la misma, en lo relativo a la afiliación al IESS y demás beneficios sociales, sueldo, remuneraciones adicionales, vacaciones.

**Es obligación del empleador o empleadora garantizar a las personas discapacitadas contratadas, su acceso y movilización en las instalaciones físicas de la empresa y la comunicación con otras personas.**

**(Art. 53 Constitución Política de la República y 35 Código del Trabajo)**

## 4.3. Trabajadora embarazada

### ¿Qué protección legal se otorga a la trabajadora embarazada?

No puede darse por terminado el contrato de trabajo; esta protección se hace extensiva desde la fecha que se inicia el embarazo hasta 10 semanas después del parto.

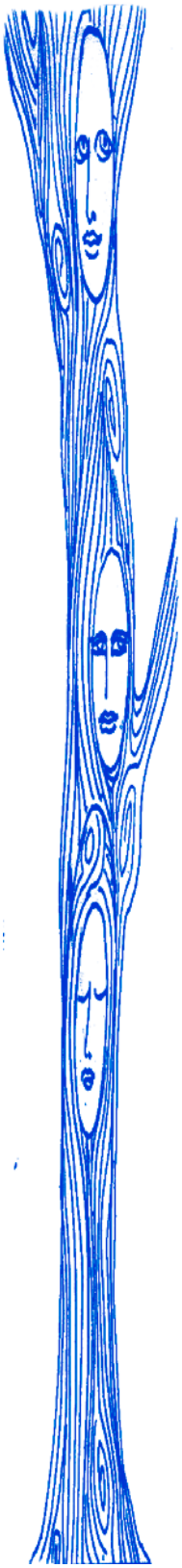
Si el/la empleador/a despide o desahucia a la mujer embarazada tendrá que pagarle una indemnización equivalente a un año de remuneración, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

La ausencia al trabajo se justificará con la presentación de un certificado otorgado por el IESS o, a falta de éste, por otro profesional.

Si una enfermedad se origina en el embarazo o parto, la mujer puede permanecer ausente en el trabajo hasta por un año.

**La mujer embarazada no debe trabajar dentro de las 2 semanas anteriores y las 10 semanas posteriores al parto, durante este lapso tiene derecho a percibir su remuneración completa, la misma que no puede ser retenida ni embargada.**

**(Arts. 152, 153 y 92 del Código del Trabajo)**



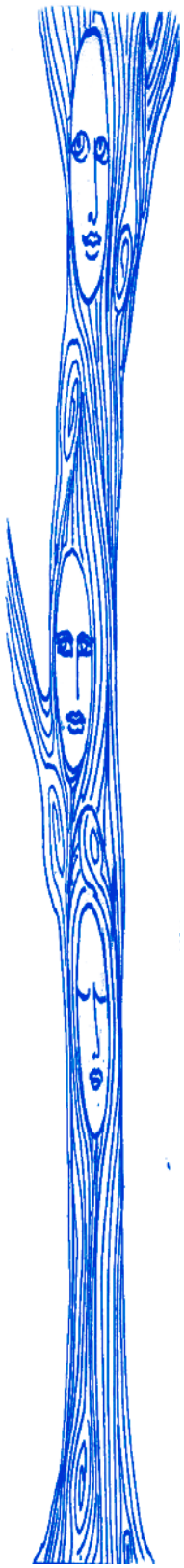
## ¿Qué tipo de asistencia recibe la mujer durante su embarazo, parto y post-parto?

La trabajadora asegurada o afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS tendrá derecho a la asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y post-parto; y a la atención médica integral de su hijo.

Si la trabajadora no cumpliere los requisitos mínimos señalados por la Ley para tener derecho a la asistencia por maternidad, el empleador o empleadora deberá cubrir el pago de su remuneración durante las 12 semanas de descanso por embarazo y maternidad.

**Toda mujer tiene derecho a la atención de salud gratuita y de calidad durante su embarazo, parto, post parto; de igual manera se otorgará sin costo la atención de salud a los/as recién nacidos/as menores de 5 años de edad.**

**(Art. 1 Ley de Maternidad Gratuita)**



## ¿De qué forma esta regulado el derecho de la trabajadora para cuidar y alimentar a su bebé?

Durante los 9 meses posteriores al parto la jornada de trabajo de la madre lactante se reduce de 8 a 6 horas a fin de que, en esas dos horas, cuide, alimente y permanezca con su bebé; el horario de esta jornada de trabajo se cumplirá conforme lo establezca el contrato colectivo, el reglamento interno o el acuerdo al que llegue la trabajadora con su empleador/a.

**El embarazo y la lactancia es un derecho irrenunciable de la trabajadora, que protege la salud y seguridad tanto de la madre como de su hijo o hija**



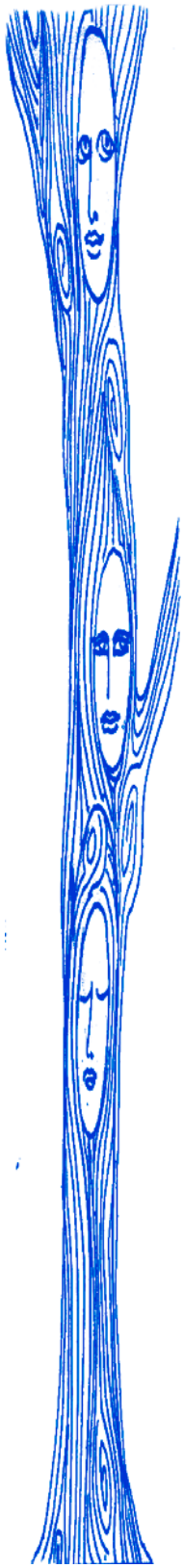
## ¿En qué casos mis hijos/as tienen derecho a guardería infantil?

Cuando la trabajadora labora en una empresa o fábrica en la que trabajen 50 o más trabajadores el/la empleador/a debe establecer, junto o próximo al lugar de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los/as hijos/as de los/as trabajadores/as de hasta 7 años de edad, suministrándoles gratuitamente cuidado, protección, esparcimiento y alimentación; si no lo hace, deberá reconocer a sus trabajadoras que tengan este derecho una bonificación económica por este concepto.

**El Estado ecuatoriano protege la maternidad y garantiza a los niños y las niñas el derecho a la vida desde su concepción.**

**(Arts. 37 y 49 Constitución Política del Ecuador)**

# 4.4. Servicio doméstico



## ¿Cómo está regulado el servicio doméstico en Ecuador?

### CONTRATACIÓN:

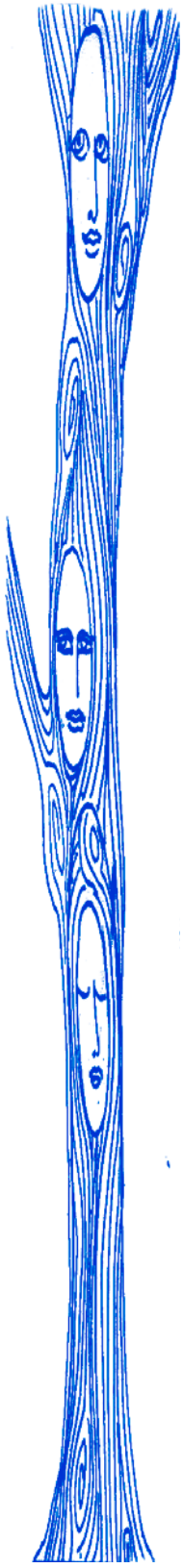
El servicio doméstico puede contratarse en forma verbal o escrita por tiempo determinado; si dura más de 1 año debe constar por escrito y con la autorización del Juez del Trabajo, pero aún así el contrato no podrá durar más de 3 años. (Art. 264 Código del Trabajo)

Los primeros 15 días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede darlo por terminado, previo aviso de 3 días; la trabajadora recibirá la remuneración correspondiente por los días trabajados.



### GARANTÍAS:

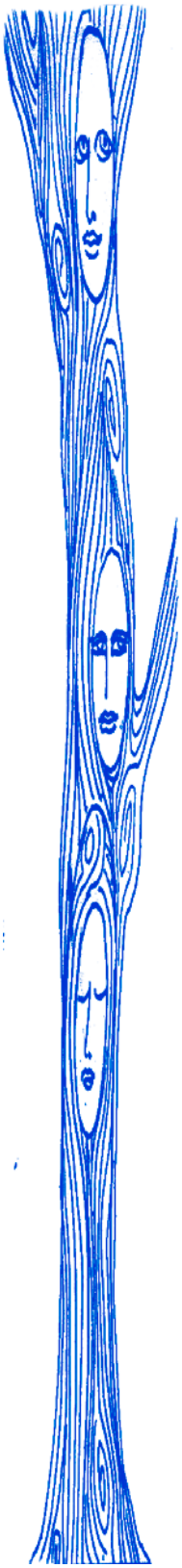
- Afiliación al IESS a partir del primer día de trabajo.
- Recibir un sueldo que no podrá ser inferior al mínimo establecido en la tabla salarial publicada anualmente.
- Recibir las remuneraciones adicionales: décimo cuarto sueldo o una remuneración sectorial correspondiente al servicio doméstico, que se paga hasta el 15 de abril en la Costa y 15 de septiembre en la Sierra; y, décimo tercer sueldo o bono navideño correspondiente a la 12va. parte de las remuneraciones que hubiere percibido durante el año, o su fracción, que se paga hasta el 24 de diciembre;
- Recibir del/la empleador/a alimentación y albergue, a menos que se pacte lo contrario. Además, dentro de las posibilidades y de las limitaciones del servicio el/a empleador/a debe facilitar su educación.



**DESCANSO:**

Las trabajadoras puertas adentro tienen derecho a un día de descanso cada 2 semanas de servicio; y, adicionalmente, si han cumplido un año continuo de servicio, tendrán derecho a 15 días de vacaciones anuales que serán pagadas como trabajo efectivo.

Las trabajadoras puertas afuera que han cumplido un año de servicio tienen derecho a 15 días de vacaciones que serán pagadas como trabajo efectivo.



## ¿Cómo termina la relación de trabajo de la empleada doméstica?

Si no se hubiere fijado plazo de duración, podrá terminar por voluntad de las partes o previo el respectivo desahucio de una de ellas. Si es el/la empleador/a quien desahucia a la trabajadora estará obligado/a a concederle licencia de 2 horas semanales para que busque nuevo empleo.

Por decisión de la trabajadora, previo visto bueno cuando, por ejemplo, el/la empleador/a o sus familiares maltratan de palabra o de obra a la trabajadora, a su marido, padre, madre o hijos/as.

Por decisión del/la empleador/a, previo visto bueno cuando, por ejemplo, la trabajadora demuestra ineptitud en el desempeño del trabajo doméstico.

Por despido intempestivo, en este caso tiene derecho a indemnización en relación a la remuneración que perciba en dinero.

El visto bueno y el desahucio se tramitan ante el/la Inspector/a del trabajo bajo un procedimiento especial.



**Si fallece el empleador se entenderá que subsiste el contrato con los herederos, y estos no podrán darlo por terminado sino en los casos en que el difunto lo hubiere pedido.**

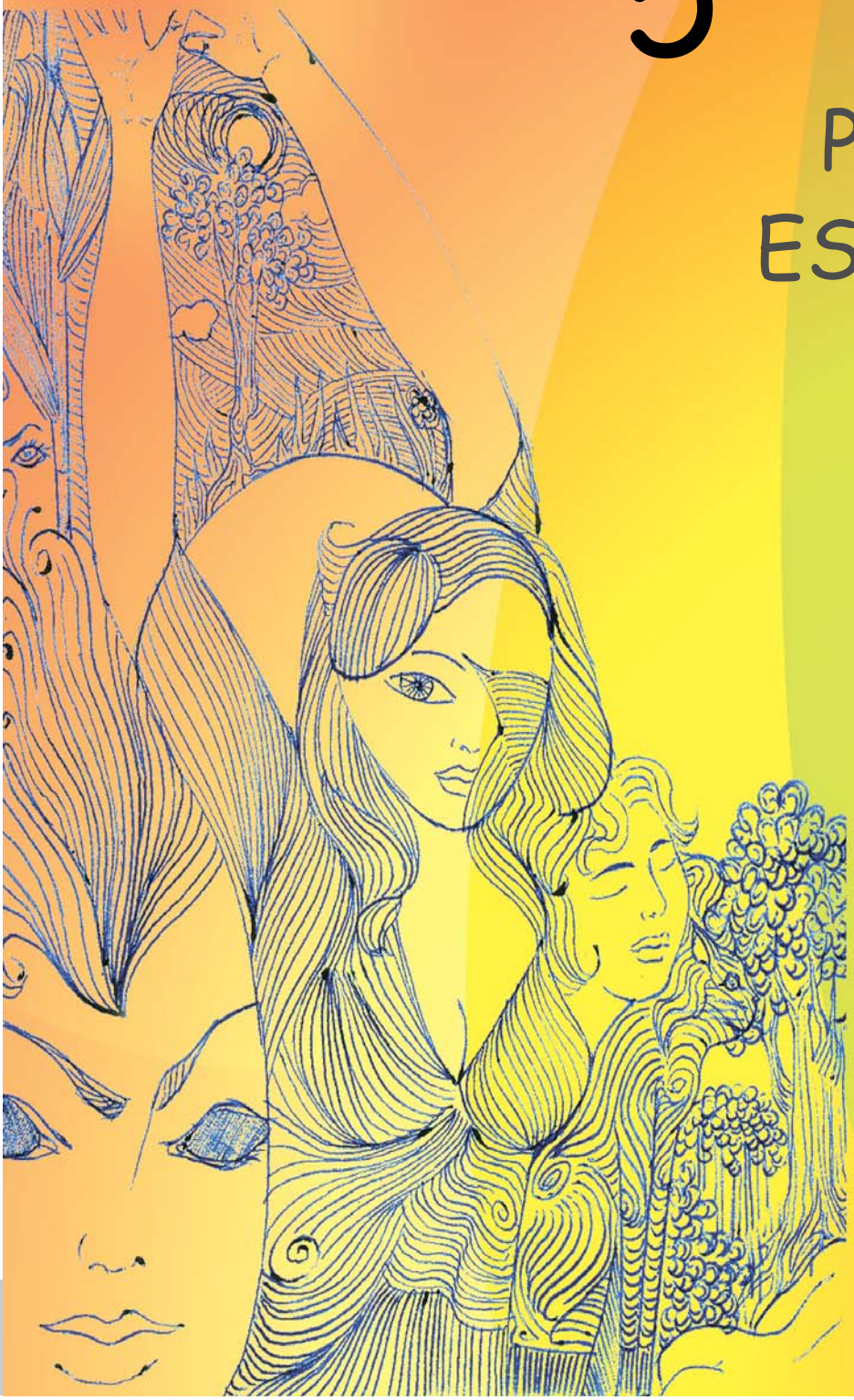
**(Art. 267 Código del Trabajo)**

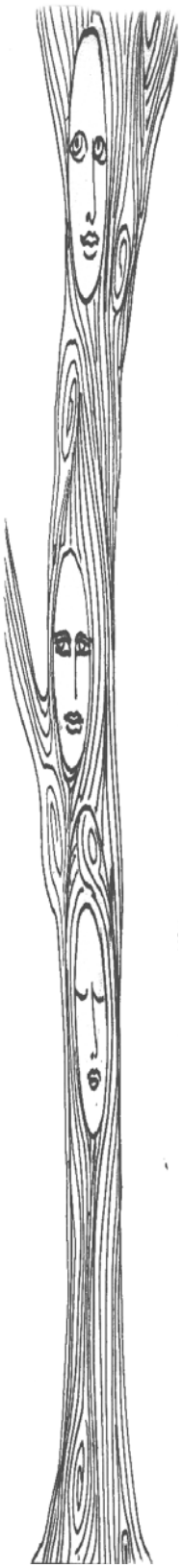
## ¿Ante quién y cómo debo proceder si mi empleador o empleadora no respeta mis derechos laborales?

Se debe proceder conforme se lo analizado en el capítulo sobre el Ejercicio del derecho al trabajo bajo relación de dependencia.

# 5

# PROBLEMAS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES





## ¿Si me exigen prueba de no estar embarazada para ser contratada, cómo debo proceder?

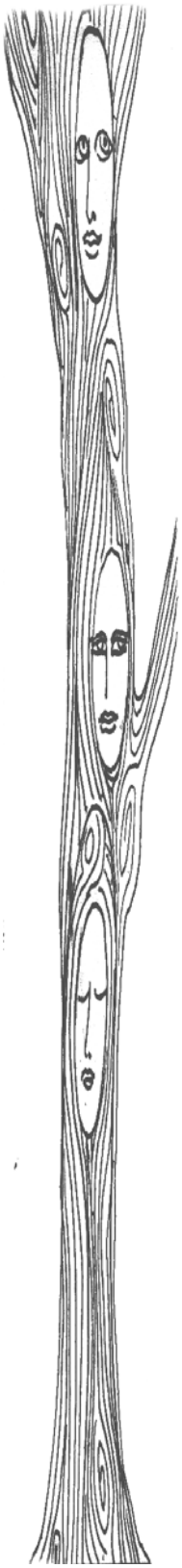
Se debe denunciar el hecho en la Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, en la ciudad de Quito, o ante los Comisionados Provinciales de la Defensoría del Pueblo, en los otros lugares del país, para que inicie una investigación y emita una resolución del caso. Además, es importante enviar copia de dicha denuncia a la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes del Ministerio de Trabajo y Empleo, en la ciudad de Quito, y a la Inspectoría del Trabajo de la respectiva provincia.

## ¿Si mi empleador/a se niega a pagarme el sueldo o quiere pagarme menos por el hecho de ser mujer, qué debo hacer?

Se debe buscar apoyo en la Inspectoría del Trabajo y en las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y/o de derechos humanos, de la iglesia o de ayuda social, así como, en las organizaciones de trabajadores/as existentes en el país, para que el/la empleador/a responda por su ilegal proceder. De igual forma, se puede acudir a la Defensoría del Pueblo del lugar en donde vive la trabajadora o ha ocurrido el hecho; para que la denuncia tenga más fuerza se puede enviar copia a la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes del Ministerio de Trabajo y Empleo, en la ciudad de Quito.

**Todo trabajo deber ser pagado. Está prohibido realizar trabajos en forma gratuita o forzosa; así mismo, a igual trabajo corresponde pagar igual sueldo, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión.**

**(Arts. 3 y 79 del Código del Trabajo)**



## ¿Si mi empleador/a me acosa sexualmente qué debo hacer?

El acoso sexual en el trabajo es un delito que se produce cuando el empleador/a o cualquiera de sus representantes, le propone a la trabajadora tener relaciones sexuales a cambio de no despedirla, aumentarle el sueldo, ascenderla o no denunciarla ante las autoridades de migración; está sancionado con 6 meses a 2 años de prisión y, si se lo comete en contra de menores de edad, con 2 a 4 años de prisión. Se lo debe denunciar ante la Fiscalía de la cabecera cantonal del lugar en donde ocurrió el delito, o en cualquier jefatura policial, con copia a la Defensoría del Pueblo y a la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes del Ministerio de Trabajo y Empleo. Para este trámite se necesita abogada/o; a fin de que el mismo tenga más fuerza y la mujer no lo enfrente sola es aconsejable que se busque el apoyo de organizaciones de la iglesia, de defensa de los derechos de las mujeres y/o de derechos humanos.

**Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en su casa como en su lugar de trabajo o en cualquier lugar público.**

**(Art. 3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer)**

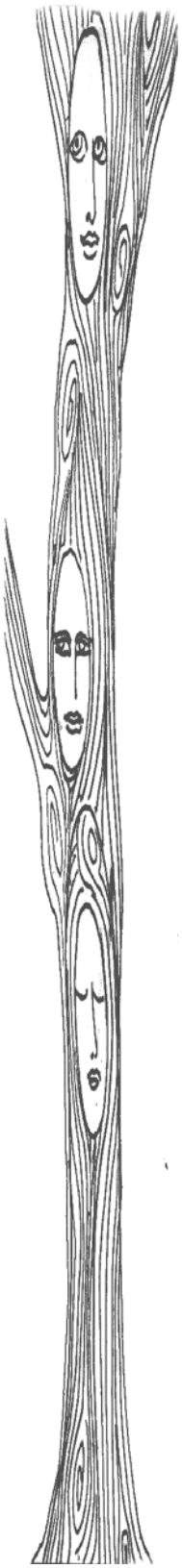


## ¿Qué pasa cuando se me propone relaciones sexuales, se intenta tocar o se toca mi cuerpo con intenciones e insinuaciones sexuales para darme un empleo, un permiso de trabajo o para tramitarlos más "ágilmente"?

Estas acciones también constituyen acoso sexual. Si quienes las ejecutan son funcionarios que tienen a su cargo trámites o resoluciones de cualquier índole, la prisión es de 6 meses a 2 años; y si son particulares, la pena es de 3 meses a un año de prisión. En estos casos se debe proceder como se indica en la pregunta anterior.

**La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas.**

**(Art. 18, inciso 2do., Declaración y Programa de Acción de Viena / Conferencia Mundial de Derechos Humanos)**



### ¿Si mi empleador o empleadora me prohíbe casarme o embarazarme bajo la amenaza de despedirme, qué puedo hacer?

Se debe poner en conocimiento del hecho a la Inspectoría del Trabajo correspondiente y a la Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, en la ciudad de Quito, o a los Comisionados Provinciales de la Defensoría del Pueblo, en los otros lugares del país, para que se cite al empleador/a, se le llame la atención y se proteja a la trabajadora. También se aconseja enviar copia a la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes del Ministerio de Trabajo y Empleo, en la ciudad de Quito.

**El Estado ecuatoriano se ha comprometido internacionalmente a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar.**

**(Art. 12, numeral 2, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer)**



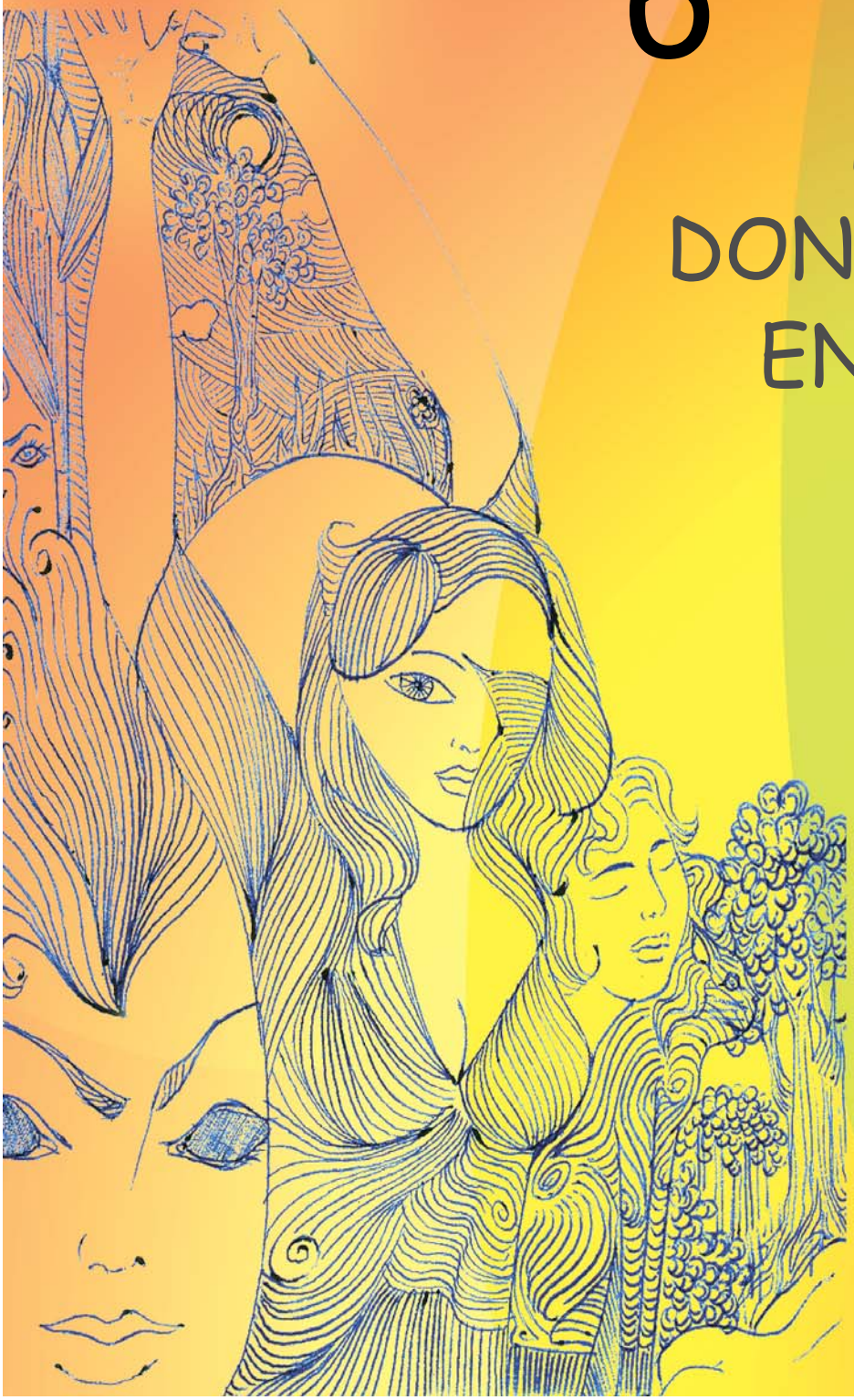
## ÚLTIMA INQUIETUD:

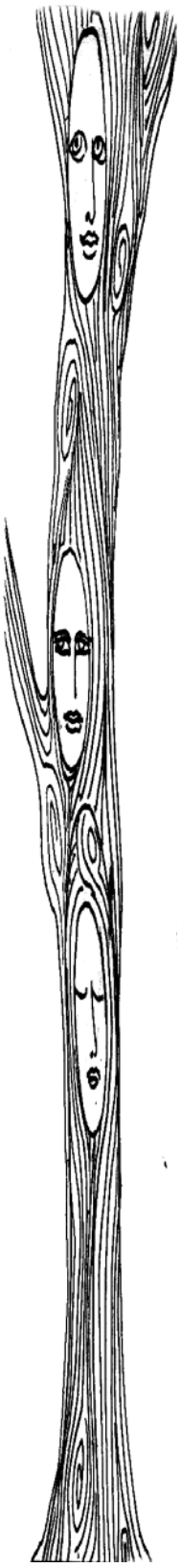
### ¿Si busco empleo, a dónde puedo ir para ser asesorada respecto de mis derechos?

Acuda a la Inspectoría del Trabajo de su provincia y/o al Servicio Social Laboral del Ministerio de Trabajo, en las ciudades de Quito y Guayaquil, pida la información correspondiente al sueldo que debe percibir y a cualquier otra inquietud respecto de sus derechos. En el mismo lugar le informarán del funcionamiento del Servicio de Colocación que tiene el Ministerio de Trabajo y Empleo.

# 6

# LUGARES A DONDE ACUDIR EN BUSCA DE AYUDA





## EN QUITO:

**Oficina de Refugio del Ministerio de Relaciones Exteriores.**
Av. 10 de Agosto y Carrión, Edif. La Ganga 4to. Piso. Telf. 2227650.

**Oficina del ACNUR- ECUADOR.**
Av. Amazonas 2889 y la Granja. Frente al CC: El Jardín. Telf. 2230844

**Comité Pro-Refugiados de Quito, CPR**.
Av. América 1830 y Mercadillo. Telf. 2566561 - 2569778

**Defensoría del Pueblo. Dirección Nacional de la Mujer, Niñez y Adolescencia.**
Av. La Prensa N5497 y Jorge Piedra. Telf. 3303432 - 3301112, Ext. 462, 463, 464

**Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE).**
Clemente Ponce N15-95 y Piedrahita. Telf. 2566148 - 2909156.
Web: www.mintrab.gov.ec

**Inspectoría del Trabajo de Pichincha.**
Clemente Ponce N15-95 y Piedrahita. Telf. 2549849 - 2542280.

**Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes del MTE.**
Clemente Ponce N1595 y Piedrahita. Piso 11. Telf. 2501631. Fax 2503122

**Comisión Metropolitana de Género y Equidad Social.**
Chile y Venezuela, 2do piso. Telf. 2584361

**Servicio de Rentas Internas SRI.**
Páez 655 y Ramírez Dávalos. Telf. 2909333. Página Web: www.sri.gov.ec

**Dirección Provincial de Salud de Pichincha. Control Sanitario.**
Mejía 525 y García Moreno. Telf. 2583366, Ext. 3025

**Administración Zonal Norte del Municipio.**
Av. Amazonas 4532. Telf. 2254666 - 2262994

**Administración Zonal Centro del Municipio.**
Chile y Venezuela, Esq. Telf. 2584717

**Administración Zonal Sur del Municipio.**
Av. Ayapamba. Mercado Mayorista. Telf. 2677454 - 2677455

**Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer, CEPAM.**
Los Ríos 2238 y Gándara. Telf. 2546155 - 2230844

**Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, INREDH.**
Av. República 192 y Almagro. Edificio Casa Blanca, Piso 2. Telf. 2526365

**Servicio Jesuita para Refugiados.**
Eustorgio Salgado N19-83 y Av. Universitaria. Telf. 2559876

**Centro de Información y Orientación para los Refugiados, CINOR.**
Inglaterra 564 y Mariana de Jesús. Telf. 2562970 - 2237828

**Unión General de Trabajadores del Ecuador. UGTE.**
Arenas 420 y Juan Larrea. Telf. 2234269 - 2548915

**Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL.**
Av. Tarqui 785 y Estrada, Piso 6, frente al Edificio Benalcázar Mil. Telf. 2506723



**EN IBARRA:**

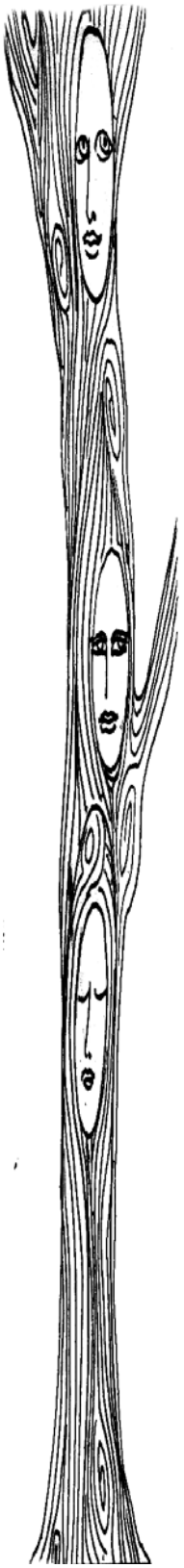
**Oficina de campo de ACNUR.**
Luis Toro Moreno 128 entre Calixto Miranda y Bartolomé García. Telf. 780860

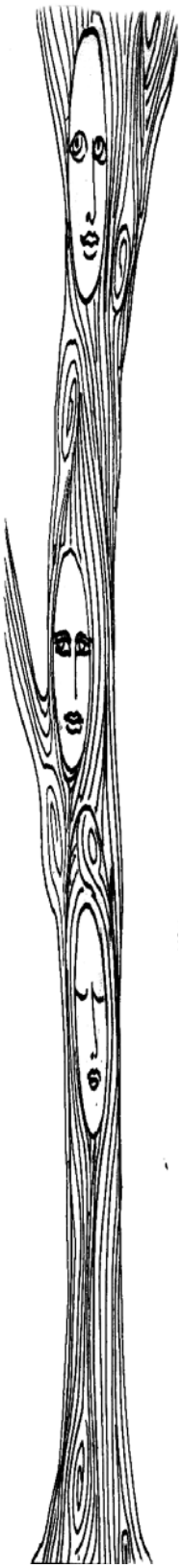
**Defensoría del Pueblo.**
Bolívar y Oviedo. Edif. Way. Of. 106. Telf. 954488

**Inspectoría del Trabajo de Imbabura.**
Bolívar 1027 y Colón. Edif. Rueda B. Hnos. planta baja. Telf. 955644

**Comisaría Municipal.**
García Moreno 631 y Bolívar. Telf. 950674, Ext. 65.

**Dirección Provincial de Salud de Imbabura. Control Sanitario.**
Oviedo 577 y Sucre. Telf. 950529, Ext. 3154





**Pastoral Migratoria de la Diócesis de Ibarra.**
Av. Atahualpa 26-95 y Río Tupín. Telf. 641444

**Fundación Mujer, Identidad y Género.**
Flores 637 y Bolívar. Parque Pedro Moncayo. Edif. El Torreón, Piso 2.
Telf. 954298

**Comisión de Solidaridad y Derechos Humanos de Imbabura.**
Telf. 607675-76

**Proyectos de Desarrollo del Norte. PRONORTE S.C.**
Bolívar 817 y Pedro Moncayo. Edif., Central Palace, Piso 2. Telf. 2611093

**EN LAGO AGRIO:**

**Oficina de campo de ACNUR.**
12 de febrero y Eloy Alfaro. Telf. 832136

**Defensoría del Pueblo.**
Av. Amazonas y 12 de Febrero. Edif. Baboo. Piso 4. Telf. 830411 - 831974

**Inspectoría del Trabajo de Sucumbíos.**
Av. Amazonas y 12 de Febrero. Edif. Baboo. Piso 3. Telf. 832187

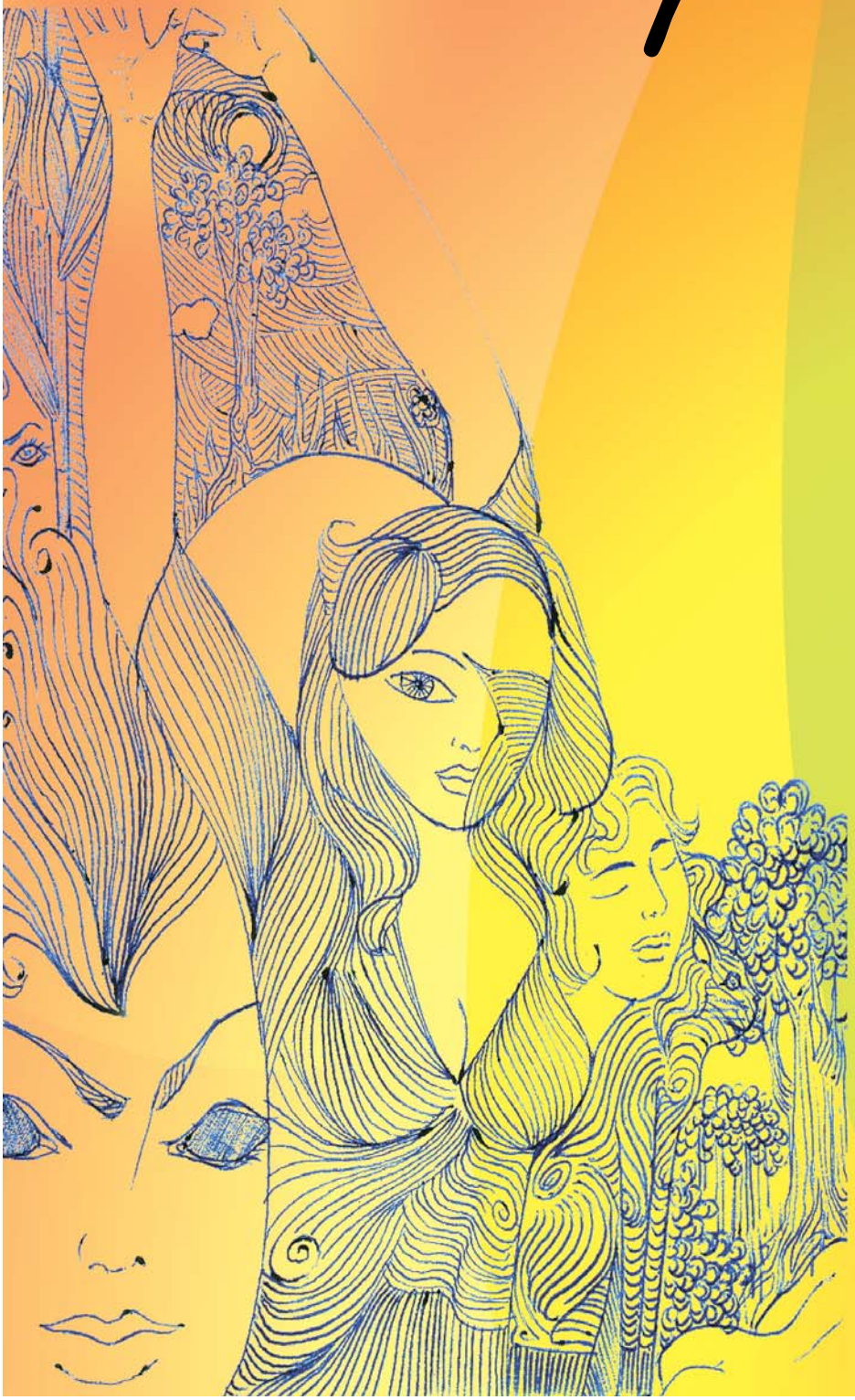
**Comisaría Municipal.**
12 de Febrero y Venezuela, frente al Municipio. Telf. 830612 - 830144, ext. 110

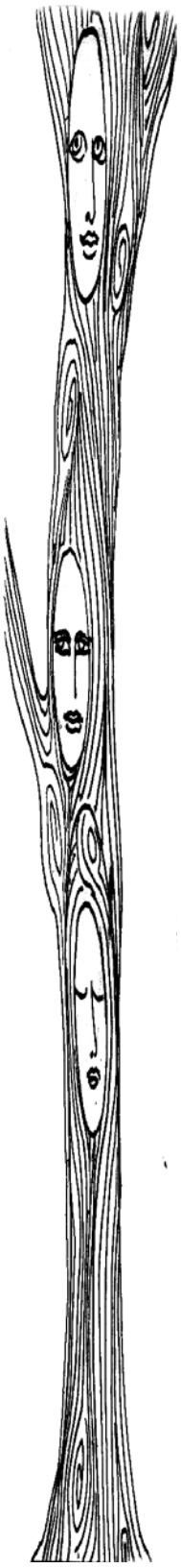
**Dirección Provincial de Salud. Control Sanitario.**
Dir. Narváez y Av. Quito. Telf. 830198

**Comité de Desarrollo de Mujeres de Sucumbíos.**
Parque Central, Casa de obreros municipales. Telf. 832476

# 7

# ANEXOS





## 7.1. Referencia de salarios.

Sueldo o salario básico unificado para trabajadores/as en general del sector privado, incluidos los/as trabajadores/as de la pequeña industria, trabajadores/as agrícolas y trabajadores/as de maquila: 160 dólares mensuales. Rige a partir del 1 de enero del 2006. (Este sueldo o salario se aumenta cada año)

En el caso de lavanderas, el salario se fijará de acuerdo a la costumbre del lugar

## 7.2. Requisitos para obtener el RUC (personas refugiadas):

Original y copia del carné emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el caso de artesanos: Además, original y copia de la calificación artesanal emitida por la Junta de Defensa del Artesano o el MICIP.

El trámite en el SRI es personal.



## 7.3. Requisitos para obtener carné ocupacional para personas refugiadas:

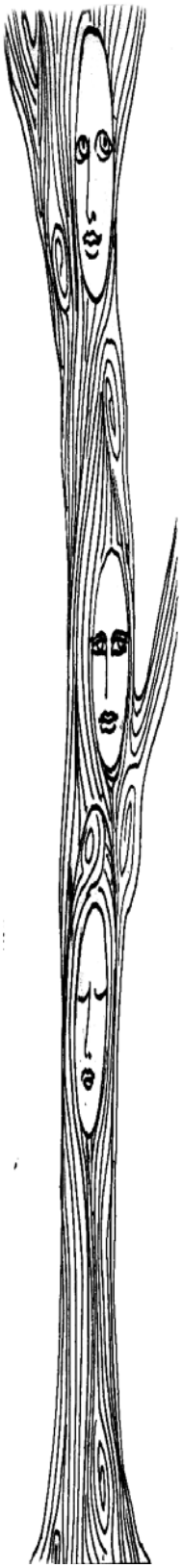
Solicitud e información básica del trabajador y de la empresa contratante llenadas en los formularios oficiales proporcionados por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo.

Fotocopias de las páginas de identificación del pasaporte y de la visa 12-IV o documento de identificación de refugiada emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Comprobante de pago de la ESPECIE VALORADA ($ 60,oo)

## 7.4. Requisitos para obtener autorización provisional de trabajo para refugiados/as:

Solicitud de autorización provisional de trabajo dirigida al Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos, en papel simple.



Fotocopias de las páginas de identificación del pasaporte y de la visa 12-IV o documento de identificación de refugiada emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Esta autorización NO tiene costo, es válida por 90 días y puede ser tramitada en la Dirección de Empleo o en las Direcciones Regionales o Generales de Trabajo a nivel nacional.

### 7.5. Modelo de solicitud para obtener autorización provisional de trabajo para refugiados/as:

Lugar, fecha de presentación de la solicitud

Señor
DIRECTOR NACIONAL DE EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Ciudad



De mis consideraciones:

Yo....., en mi calidad de refugiado/a conforme consta de la visa que en copia adjunto solicito a usted se sirva concederme una autorización provisional para trabajar.

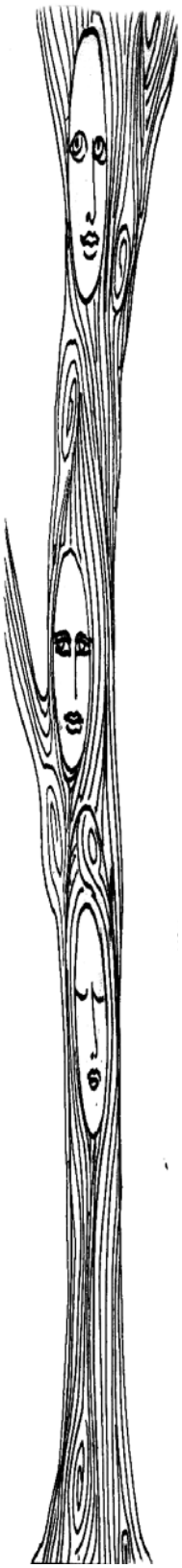
Atentamente,

.....
(firma )

### 7.6. Requisitos comunes para obtener permiso de funcionamiento de locales cerrados en Dirección Provincial de Salud:

Solicitud valorada

Planilla de inspección



Copia de cédula de propietario o visa

Copia de carnes de salud ocupacionales

Copia RUC del establecimiento

### 7.7. Requisitos comunes para obtener permiso municipal para comercio informal:

Solicitud valorada

Copia de cédula de identidad, visa 12-IV o carné de solicitante de refugio*

Certificado de salud emitido por la unidad de higiene municipal

Dos fotografías tamaño carné

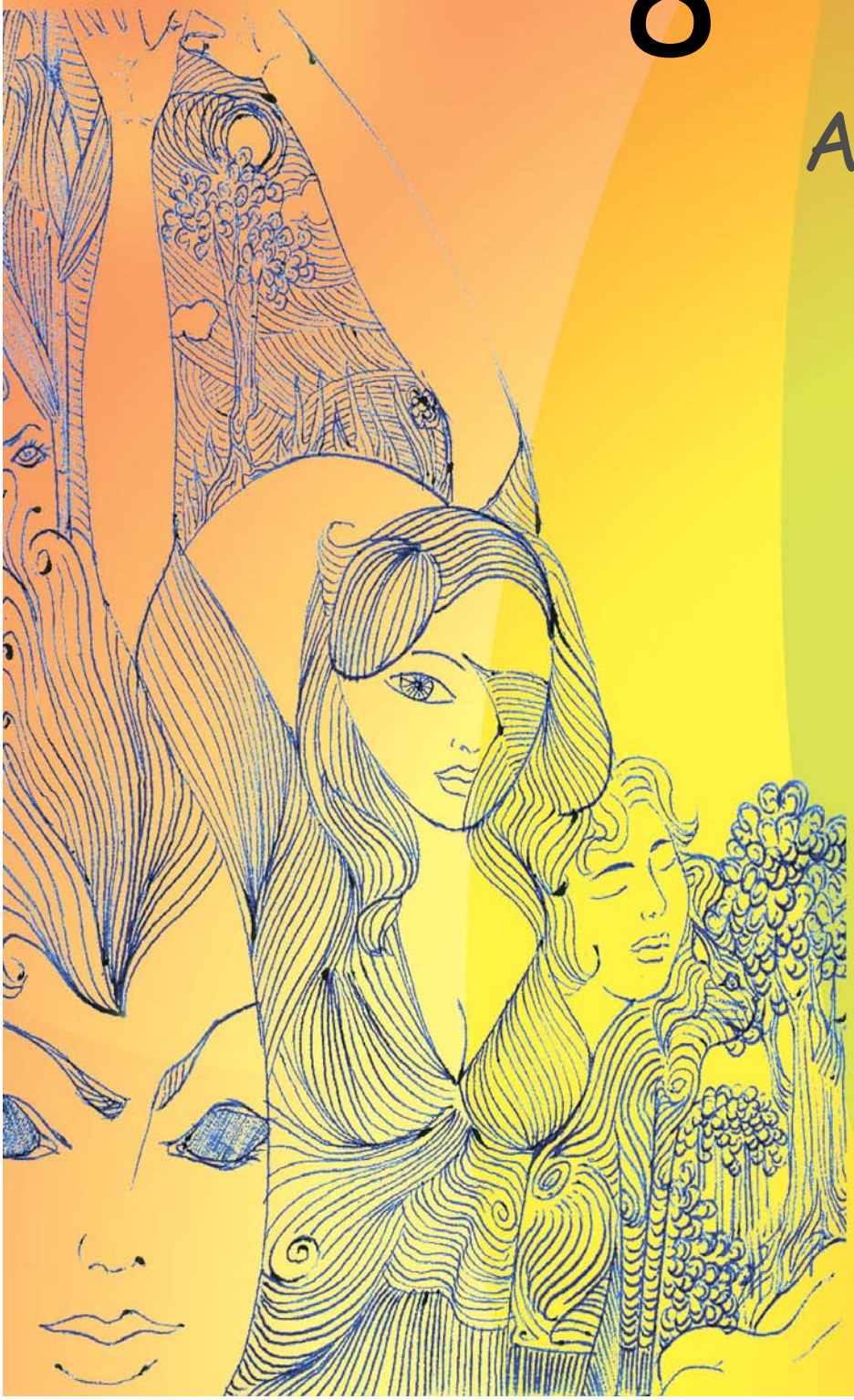
Comprobante de pago respectivo

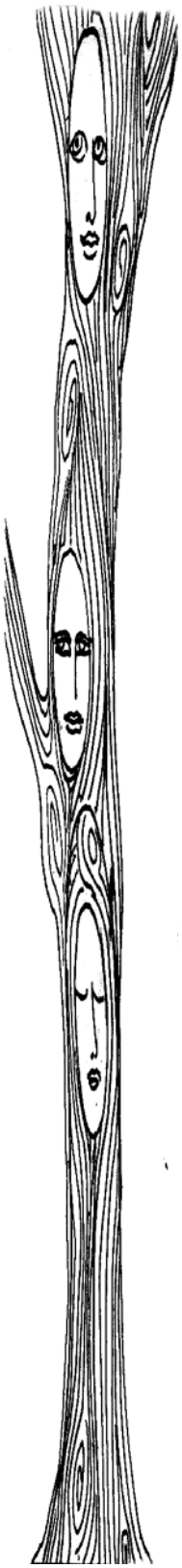


* Mediante ordenanza municipal cada Municipio tiene su propia reglamentación en lo relativo otorgar o no estos permisos, y a los requisitos que se deben cumplir en caso de otorgarlos.

# 8

# ACLARANDO PALABRAS DIFÍCILES





**Aceptación tácita:** la expresada por los hechos o la actitud. Sobreentendida.

**Desahucio:** aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. Se lo notifica mediante trámite especial.

**Empleador/a:** persona o entidad, de cualquier clase, por cuenta u orden de la cual se ejecuta una obra o a quien se presta un servicio. Se denomina también patrono/a o empresario/a

**Indemnización:** compensación o reparación económica del daño o perjuicio causado.

**Lícito:** justo, legal, jurídico, moral, permitido, conforme a razón.

**Principio de no devolución:** norma de derecho internacional que establece que ningún/a solicitante de refugio o refugiado/a puede ser deportado/a u obligado/a a regresar al territorio de donde ha huido o donde su vida corre peligro.

**Procedimiento coactivo:** el que tiene fuerza para obligar al/la moroso/a.

**Remuneración: para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el/la trabajador/a:** todo lo que reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al instituto ecuatoriano de seguridad social o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. A excepción del porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneración y beneficios sociales.

**Salarios mínimos sectoriales:** los que se fijan anualmente de acuerdo a la ocupación o labor que ejecuta el/la trabajador/a.

**Salario:** pago que el/la empleador/a le hace al obrero/a por su trabajo, en virtud de la relación laboral. Se paga por unidades de obra, por tareas y por jornadas de labor; en éste último caso se llama jornal

**Sueldo:** pago que el/la empleador/a le hace al/la empleado/a por su trabajo, en virtud de la relación laboral. Se paga por meses sin suprimir días no laborables.

**Trabajo bajo relación de dependencia:** el que realiza un/a trabajador/a para un empleador/a a cambio de un sueldo o salario.

**Trabajo por cuenta propia:** el que ejecuta el/la trabajador/a por su cuenta, con su capital y bajo su directa responsabilidad, y el producto del mismo es íntegramente para él/ella.

**Utilidades:** reconocimiento económico del 15 % de las ganancias de la empresa o del negocio que hace el/la empleador/a a los trabajadores; se distribuye de la siguiente manera: - el 10% sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos/as durante el año correspondiente al reparto; y, - el 5% restante en proporción a sus cargas familiares (cónyuge o conviviente en unión de hecho, hijos/as menores de 18 años de edad y los/as hijos/as minusválidos/as de cualquier edad). Es entregado directamente a los/as trabajadores/as de la empresa,

**Visto bueno:** resolución mediante la cual el/la inspector/a del trabajo, previa solicitud del empleador o la trabajadora, dentro de un trámite legal y por causas determinadas en el código de trabajo, conceda su visto bueno para dar por terminada la relación laboral existente.