



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

Ecuador

Ficha resumen del eje informalidad según temas comprendidos en Convenio 189 OIT- Seminario Sub-Regional Cono Sur.

1. Salario

Artículo 11 c.189 OIT

Establecimiento de remuneración mínima.

Artículo 12 c.189 OIT

Pagos en dinero, en intervalos regulares y por lo menos una vez al mes. Posibilidad de pago en especie, desde que establecidas las condiciones para que no sea desfavorable a las trabajadoras.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Derecho a salario mínimo nacional, que cubre al conjunto de asalariados (Código del Trabajo).• Derecho a aguinaldo (13er salario) y a 14º salario (Código del Trabajo).• Derecho al pago de horas extraordinarias (Código del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none">• El salario de las trabajadoras del hogar, de acuerdo a la ley, es el mismo salario mínimo que rige para el resto de los trabajadores del hogar (reforma al Artículo 268 del código de Trabajo realizada en 2012).

2. Regulación del contrato de trabajo

Artículo 7. c.189 OIT

Información sobre términos y condiciones de trabajo, cuando sea posible en la forma de contratos de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Obligación de contrato escrito, una vez terminado el periodo de prueba se considera indefinido (Código del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none">• Para llenar con las participantes

- No se exige el registro del contrato (Código del Trabajo).

3. Seguridad social

Artículo 14 c.189 OIT

Protección social y protección a la maternidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de afiliación a la seguridad social para todas las TDH, incluso aquellas que se han registrado como trabajadoras independientes (Constitución de Ecuador y Código del Trabajo). • Aporte jubilatorio, seguro por accidentes del trabajo, seguro de invalidez, salud (Constitución de Ecuador y Código del Trabajo). • Licencia de maternidad (12 semanas y reducción de la jornada a 6 horas durante los 12 meses posteriores al parto según necesidad de la trabajadora) (Código del Trabajo). 	<ul style="list-style-type: none"> • El Código Orgánico Integral Penal (COIP) establece prisión de tres a siete días para los empleadores que no afilien al IESS a las trabajadoras remuneradas del hogar, lo que resulta una norma única en el continente. Se aprecia una importante mejoría en estos años — de casi el doble de TRH— que lograron la afiliación a la seguridad social. • Cada empleador debe registrarse como empleador y puede incluir el descuento automático del aporte mensual de una cuenta bancaria. Tanto el aviso de entrada como el aviso de salida se puede realizar en la página web. (https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes-afiliacion#:~:text=Para%20afiliar%20a%20una%20empleada,los%20campos%20con%20los%20datos) • Luego de la reforma de 2012, se realizaban inspecciones a viviendas para verificar la afiliación a la seguridad social, sin embargo esta acción fiscalizadora se fue debilitando. Luego de la pandemia uno de los efectos más importantes ha sido la pérdida de este derecho, muchas trabajadoras del hogar no han sido afiliadas nuevamente a la seguridad social.

4. Inspecciones laborales y acceso a la justicia

Artículo 16 c. 189 OIT

Acceso a instancias de resolución de conflictos.

Artículo 17 c. 189 OIT

Adopción de medidas y posibilidad de acceso al domicilio durante inspecciones laborales, en respeto a la privacidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">Las denuncias laborales se presentan a la Inspección del Trabajo, que cuenta con mecanismos de recepción de denuncias y conciliación (Código del Trabajo).El registro de contratos ante la inspección del trabajo no es obligatorio (Código del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none">No hay regla específica sobre fiscalización de hogares, pero el Código de Trabajo determina que los empleadores deben facilitar la inspección y fiscalización de los lugares de trabajo por las autoridades (Código del Trabajo).Para efectos de fiscalización, el Ministerio del Trabajo puede solicitar el cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.Luego de la reforma laboral del 2012 se implementó inspección laboral a los hogares

5. Jornada laboral y descansos

Artículo 10 c.189 OIT

Medidas para asegurar jornada, compensación de horas extras y períodos de descanso diarios, semanales (24 horas consecutivas) y vacaciones. El período de tiempo en que las trabajadoras están a disposición deben ser contabilizadas como horas de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">Jornada máxima de 8 horas diarias y 40 a la semana (Código del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none">Para llenar con las participantes

<ul style="list-style-type: none"> • Los sábados y domingos son días de descanso (Código del Trabajo). • Tienen derecho a feriados nacionales en las mismas condiciones que los demás trabajadores(Código del Trabajo). 	
---	--

6. Educación y profesionalización

Artículo 4 c.189 OIT

Adopción de medidas para asegurar que el trabajo no prive a los trabajadores domésticos de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Para llenar con las participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Para llenar con las participantes

7. Migración y trabajo doméstico

Artículo 8 c.189 OIT

Recibimiento de oferta de empleo por escrito o contrato de trabajo en el país de origen, observando las condiciones establecidas en el artículo 7.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Para llenar con las participantes 	Para llenar con las participantes

8. Violencia y acoso en el trabajo doméstico

Artículo 6 c.190 OIT

Adopción de legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y también a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 7 c.190 OIT

Adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.	Para llenar con las participantes