



Mesa Interinstitucional
de Apoyo a los Derechos de
Trabajadoras Remuneradas del Hogar



Guía para resolver las dudas más frecuentes antes de firmar tu Contrato de Trabajo



(Tiempo parcial o completo)

#TrabajoSinViolencia

MINISTERIO DEL TRABAJO
CONSEJO NACIONAL PARA
LA IGUALDAD DE GÉNERO



sembramos
Futuro

Lenín





Mesa Interinstitucional
de Apoyo a los Derechos de
Trabajadoras Remuneradas del Hogar

GUÍA PEDAGÓGICA: CONTRATOS DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN EL ECUADOR

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Lenín Moreno Garcés

CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Secretaria Técnica
Nelly Jácome Villalva

Directora Técnica

Alexandra Andrade

CARE-Ecuador

Directora
Alexandra Moncada

Gerente de Programas y Movilización de Recursos

Mónica Tobar

MESA INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

- Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA)
- Sindicato Nacional Único de Trabajadoras del Hogar del Ecuador (SINUTRHE)
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)
- CARE-Ecuador, Programa Igual Valor Igual Derechos
- ONU Mujeres
- Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG)
- Ministerio del Trabajo (MDT)

ORAS

Elaboración de contenidos

Daphne Villena, CNIG
Lidia García, CNIG

Revisión Técnica

Lenny Quiroz, UNTHA
Maritza Zambrano, SINUTRHE
Nubia Zambrano, CARE - LAC
Johanna Aguirre, CARE - Ecuador
Paola Gutiérrez, ONU Mujeres
Marcela Arellano, CEOSL
Nua Fuentes, MDT

Virginia Rosero, UASB
Gloria Minango, CNIG

Diseño y diagramación

Daríá Castro, CNIG

Septiembre, 2020



MINISTERIO
DEL TRABAJO

CONSEJO NACIONAL PARA
LA IGUALDAD DE GÉNERO



#TrabajoSinViolencia



Mesa Interinstitucional
de Apoyo a los Derechos de
Trabajadoras Remuneradas del Hogar



AFD
AGENCE FRANÇAISE
DE DEVELOPPEMENT



igual VALOR
IGUALES
derechos



CARE



UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR
Ecuador



ONU
MUJERES



CEOSL

MINISTERIO
DEL TRABAJO

CONSEJO NACIONAL PARA
LA IGUALDAD DE GÉNERO



sembramos
Futuro

Lenin





Mesa Interinstitucional
de Apoyo a los Derechos de
Trabajadoras Remuneradas del Hogar

Para conocer más acerca de tus derechos,
como realizar tu contrato y dónde denunciar
cuando vulneran tus derechos laborales.

Descarga gratis la APP THR Unidas aquí:
bit.ly/TRHUnidas





1. ¿Qué es un contrato de trabajo?



Es un acuerdo que se establece entre dos partes para fijar una relación laboral, en este caso entre la empleadora y la Trabajadora Remunerada del Hogar (TRH), donde se fijan los derechos y obligaciones que deben cumplir las dos partes.

En el mismo se detalla el horario de trabajo, la remuneración, el periodo de prueba, los días de descanso, el derecho a vacaciones, el derecho a la seguridad social, entre otros puntos fundamentales en una relación laboral.

El contrato puede ser verbal o escrito, sin embargo, se recomienda firmar un contrato por escrito para tu seguridad y la de la empleadora. Si no sabes leer y escribir pide a alguien de tu familia que te lea el contrato antes de firmarlo o colocar tu huella digital.



2. ¿Qué tipos de contrato de trabajo existen para las Trabajadoras Remuneradas del Hogar según la ley?



Existen dos tipos de contrato:¹

- 1) Contrato de trabajo indefinido con tiempo parcial de trabajo.
- 2) Contrato indefinido con tiempo completo de trabajo.

NOTA: la sigla CT significa Código de Trabajo y CNA significa Código de la Niñez y Adolescencia.

¹Puedes mirar los tipos de contrato en:

<http://www.trabajo.gob.ec/modelos-de-contratos-para-trabajadoras-remuneradas-del-hogar-trabajo-domestico/>



3. ¿En qué se diferencian estos contratos? ✓✓

El **contrato de trabajo indefinido con tiempo parcial** es aquel que determina que el trabajo se debe realizar por un tiempo máximo de 36 horas semanales. Eso implica que se puede llegar a un acuerdo para trabajar los cinco días laborables de la semana en un horario inferior a las 8 horas diarias o trabajar menos de cinco días a la semana.

El **contrato de trabajo indefinido con tiempo completo**, es aquel que determina que el trabajo se debe realizar por un tiempo de 8 horas diarias, los cinco días de la semana laborables. Eso quiere decir que la trabajadora debe brindar sus servicios hasta completar máximo 40 horas semanales de trabajo.

4. ¿Si trabajo bajo la modalidad "puertas adentro" igual se debe cumplir con estos tipos de contrato? (Art. 268, CT) ✓✓

Sí. La modalidad "puertas adentro" implica los mismos tipos de contrato, la diferencia es que la TRH ha llegado a un acuerdo con la persona empleadora de que le proporcione hospedaje y alimentación.

¡Recuerda! el hospedaje y la alimentación de la TRH, es una obligación que tiene la persona empleadora. La TRH no tiene que pagar arriendo a la persona empleadora por motivos de hospedaje o alimentación. En el caso de que la trabajadora remunerada del hogar, sea una adolescente de 15 a 17 años, la persona empleadora tiene la obligación de garantizar su derecho a la educación.



5. ¿Es posible contratar a una trabajadora remunerada del hogar que tenga 15 años? (Art. 262, CT y 82, CNA) ✓✓

La edad permitida para trabajar y firmar un contrato es de **15 años cumplidos**.

Es ilegal emplear a una o un adolescente con menos edad. Si te contratan a los 15 años debes trabajar máximo seis horas diarias, es decir, 30 horas semanales, durante los cinco días laborables, en un horario que facilite tu derecho a la educación.

Está totalmente prohibido que una o un menor de edad labore en la noche, que desarrolle tareas que **dañen su salud, sean inseguras** o que trabajen en hogares cuyos miembros tengan antecedentes de abuso y maltrato.



NOTA: la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar recomienda no ejercer el trabajo remunerado del hogar desde los 15 años de edad porque las y los adolescentes a esta edad son más vulnerables a ser víctimas de trata de personas, explotación laboral, abusos sexuales y violencias de género; dificulta su acceso a la educación y por ende su proyecto de vida se puede ver truncado.



6. ¿Qué requisitos debe cumplir la persona que emplee a una Trabajadora Remunerada del Hogar que tenga de 15 a 17 años de edad? (Art. 147, CT) ✓✓

Debe llevar un registro especial con:

- El nombre de la persona empleadora y de la adolescente que trabaja.
- La partida de nacimiento o cédula de identidad que justifique la edad de la adolescente.
- La clase de trabajo que realiza.
- La duración del contrato de trabajo.
- El número de horas que labora.
- Su remuneración.
- La certificación de que ha cumplido o cumple su educación básica.



¡Recuerda! El contrato de trabajo de adolescentes debe ser por escrito y se lo debe registrar en la Inspectoría del Trabajo y en el Municipio de donde resides. (Art. 88, CNNA).

7. Las Trabajadoras Remuneradas del Hogar ¿debemos trabajar sábados y domingos? (Art. 268 y 269, CT) ✓✓

No, las TRH tienen los mismos derechos que el resto de las y los trabajadores, por lo tanto, tienen derecho a vacaciones y al descanso obligatorio los días sábados y domingos.





8. ¿Cuánto tiempo puedo tomarme por vacaciones? (Art. 69 Y 70, CT) ✓✓

Toda TRH, después de un año de trabajo, tiene derecho a 15 días de descanso sin interrupción, dentro de los cuales se contabilizan los días no laborables (sábados y domingos).

Si tienes **15 años de edad tienes derecho a 20 días de vacaciones**, y si tienes de 16 a 18 años tienes derecho a **18 días de vacaciones anuales**.

Si has prestado servicios por más de 5 años en la misma empresa o con la misma persona empleadora (desde el 6to año en adelante), podrás gozar de un día adicional de vacaciones por cada año de trabajo.

Es decir, a los 6 años de trabajo tendrás derecho a 16 días de vacaciones, a los 7 años a 17 días y así sucesivamente. Este incremento en los días de vacaciones se podrá acumular hasta máximo 30 días. Eso significa que has trabajado para la misma persona 20 años consecutivos.

Si existe un acuerdo con la persona empleadora los 15 días de vacaciones acumulados por antigüedad, que dieron lugar a que tengas 30 días de vacaciones, pueden ser reconocidos monetariamente.

¡Recuerda! La remuneración correspondiente a tu periodo de vacaciones se debe cancelar por adelantado, es decir, antes de que salgas de vacaciones.



9. ¿Puedo renunciar a mis vacaciones? (Art. 72, CT) ✓✓

No puedes renunciar a tus 15 días de vacaciones ni puedes solicitar que tu empleadora compense su valor en dinero.

10. ¿Cuánto tiempo puede durar mi periodo de prueba? (Art. 264, CT) ✓✓

El periodo de prueba para el trabajo remunerado del hogar es de 15 días. Es importante recordar que en cualquier momento del periodo de prueba, tanto la empleadora como la TRH pueden dar por terminado el contrato, sin embargo, la TRH tiene derecho a recibir la parte proporcional por el periodo trabajado.



11. ¿La afiliación al Seguro Social corre desde el periodo de prueba? (Art. 42, CT) ✓✓

Sí. Durante el periodo de prueba las TRH tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador, por lo tanto, debe ser afiliada a la seguridad social.



12. ¿Cuánto deben pagarme por mi trabajo? (Art. 81, 82, 83 y 84, CT) ✓✓

Si tienes firmado un contrato de **trabajo por tiempo completo** deben cancelarte como mínimo el salario básico, más los beneficios sociales y la seguridad social; en este caso el salario básico unificado es de 400 USD que rige en el 2020.

Esta remuneración, no incluye aquellos ingresos por trabajos extraordinarios o suplementarios, comisiones, participación en beneficios, fondos de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, remuneraciones adicionales o alguna otra retribución normal.

Si tienes firmado **un contrato de trabajo a tiempo parcial**, el salario corresponderá al tiempo trabajado, tomando como base el salario mínimo. Es decir, si trabajas 6 horas diarias tu salario será de aproximadamente 360 USD.

Si tus **labores no son permanentes**, es decir, **te contratan solo para lavar la ropa, o arreglar una casa**, el pago de la remuneración se estipula por horas.

Si se trata de **labores estables y continuas**, por ejemplo, si tienes que **arreglar una casa y preparar la comida a diario**, el pago será por semanas o mensualidades, mediante un acuerdo previo con la persona empleadora.

Si tienes de **15 a 17 años** tienes el **derecho al mismo tipo de remuneración** que cualquier trabajadora remunerada del hogar de 18 años y más.

¡Recuerda! el pago de salarios no puede demorar más de una semana, y el pago de sueldos no puede demorar más de un mes.



13. ¿Sueldo o salario, hay alguna diferencia entre ambos?
(Art. 81, CT) ✓✓

Sí, el **salario** es la remuneración económica que recibo por el cumplimiento de **obras o tareas**.

El **sueldo** es la remuneración económica que recibo al finalizar cada mes cumpliendo mi **contrato de trabajo**.



14. ¿Cómo Trabajadora Remunerada del Hogar tengo derecho al Fondo de Reserva?
(Art. 196, CT) ✓✓

Sí, todo trabajador o trabajadora después de un año de trabajo tiene derecho a que la empleadora abone un mes de su sueldo o salario al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) como Fondo de Reserva.

Si quieres puedes hacer una solicitud al IESS para acumular los Fondos de Reserva, eso implica, que no podrás retirar este dinero por lo menos por tres años.





15. He escuchado del **décimo tercero o bono navideño**, ¿cómo funciona? (Art. 111, CT) ✓✓

Es el pago de una **remuneración mensual extra** en diciembre. Si tu salario mensual es de **500 USD** recibirás otro salario del mismo valor este mes. Si lo pides por escrito, puedes recibir este **valor acumulado** hasta el **24 de diciembre**, pero de lo contrario cada mes, en tu sueldo te pueden depositar la doceava parte del bono navideño.

Para hacer el cálculo adecuado te invitamos a descárgate el APP "TRH Unidas"².

16. Me han contado del **décimo cuarto o bono escolar** ¿cómo funciona? (Art. 131, CT) ✓✓

Es el pago de un **salario básico unificado**, que en el 2020 se determinó que sea de 400 usd. Es decir, si tu sueldo es de **500 USD**, el décimo cuarto sueldo que recibirás es de **400 USD**. Puedes recibirlo de forma acumulada hasta el **15 de marzo** en la **Costa y Galápagos** y hasta el **15 de agosto** en la **Sierra y Amazonía**.

El pago debe coincidir con el **régimen escolar** de cada región.

Si dejas tu trabajo, por cualquier causa, **antes de las fechas mencionadas**, recibirás la **parte proporcional** al momento del retiro o separación.

Para hacer el cálculo adecuado te invitamos a descárgate el APP "TRH Unidas".

² Esta aplicación es un instrumento de apoyo para la protección de los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

Descarga la aplicación THR Unidas aquí: <https://bit.ly/TRHUnidas>



17. ¿Cuáles son las razones para que se termine mi contrato de trabajo? (Art. 169, CT) ✓✓

- Las causas establecidas en el mismo contrato.
- Un acuerdo entre la empleadora/or y la TRH.
- La terminación del periodo de labor o servicios.

- La muerte o incapacidad de la persona empleadora.
- La muerte de quien trabaja o incapacidad permanente y total para el trabajo.

- Cuestiones que hagan imposible el trabajo: incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas, guerra o cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no previeron ni pudieron evitar.

- Por voluntad de la persona empleadora.
- Por voluntad de la TRH.
- Por presentar un desahucio (un aviso a la persona empleadora, por escrito, 15 días antes de que vayas a dar por terminado el contrato de trabajo).





18. ¿Cuáles son las razones para que la persona empleadora puede finalizar mi contrato? (Art. 172, CT) ✓✓

- **Por faltas injustificadas, impuntualidad o abandono del trabajo por un tiempo mayor de 3 días consecutivos, sin ninguna causa y en un periodo mensual.**
 - **Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos.**
 - **Por falta de probidad y conducta inmoral.**
 - **Por injuriar a quien emplea, a su cónyuge o conviviente en unión de hecho, padres o hijos, o a su representante.**
- **Por ineptitud de quien trabaja para desempeñar su ocupación o labor.**
 - **Por denuncia injustificada contra quien emplea sobre sus obligaciones en el IESS. Si la denuncia es justificada, quedará asegurada su estabilidad por 2 años, en trabajos permanentes.**
- **Por no hacer caso a las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley; o por contrariar, sin justificación, las órdenes médicas.**
 - **Por cometer acoso laboral, ya sea de forma individual o con otros individuos, hacia otra persona trabajadora, a la persona empleadora o alguien que esté bajo sus órdenes.**



19. ¿Cuáles son las razones por las que la TRH puede finalizar el contrato de trabajo? (Art. 173, CT) ✓✓

- Por injurias graves de quien emplea, sus familiares o representantes, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, padres o hijos. Si las injurias son discriminatorias, la indemnización será la que ordena el artículo 195 numeral 3 del CT.

- Por disminución, falta de pago o impuntualidad en el abono del salario o sueldo.

- Porque la persona empleadora te exige hacer labores que no estaban convenidas en el contrato.

- Por sufrir **acoso laboral**, cometido o permitido por acción u omisión **por quien emplea o sus representantes legales**. De acuerdo con la gravedad del caso, la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral una **disculpa pública** de quien la cometió y **hacer la denuncia correspondiente** ante las **Unidades Judiciales o la Fiscalía**.





20. ¿Qué sucede si me despiden sin aviso o de forma sorpresiva? (Art. 188, CT) ✓✓

La persona empleadora que te despidas de forma intempestiva deberá indemnizarte. El pago será proporcional al tiempo de servicio y con la siguiente escala:

- **Hasta 3 años de servicio: 3 meses de remuneración.**
- **Más de 3 años: 1 mes de remuneración por cada año de servicio. No pasará de 25 meses de remuneración.**
- **La fracción de 1 año de servicio será considerada como 1 año completo.**

• **Se calcula el pago según la remuneración que estuvo percibiendo hasta el momento del despido, más las bonificaciones que recomienda el artículo 185 del CT.**

• **Si el trabajo era a destajo, se fija la remuneración mensual con base en el promedio recibido en el año anterior al despido, o el tiempo que haya servido sin llegar al año.**

• **Si quien trabaja ha cumplido entre 20 y 25 años de servicio continuo o de forma interrumpida, tendrá derecho a una proporción de la jubilación patronal. Estas indemnizaciones pueden ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes.**

• **Cuando quien emplea, por escrito, termina un contrato individual de trabajo sin una causa justa, la autoridad del trabajo pedirá que se presente la persona empleadora y se ratifique; si lo hace, deberá depositar el valor total del pago por indemnización en las siguientes 48 horas.**

• **Si no lo hace, la trabajadora se reintegrará a sus labores de inmediato.**



21. ¿Qué sucede si por el largo periodo de servicio quedo incapacitada para continuar trabajando? (Art. 270, CT) ✓✓

No podrás ser despedida. La persona empleadora continuará proporcionándote los recursos necesarios para tu subsistencia o te jubilará de acuerdo con la ley. Esta es una obligación de las personas empleadoras o de sus herederos.

22. Me han pedido que trabaje horas extras, ¿cuánto me deben pagar y cómo funciona? (Art. 55, CT) ✓✓

Podrás trabajar por horas extra solo si existe un convenio escrito entre tú y quien te emplea, con autorización del Inspector de Trabajo y cumpliendo con lo siguiente:

- Las horas extra no pasarán de 4 horas en un día, ni de 12 en una semana.
- Si son durante el día y hasta las 12 de la noche, quien te emplea pagará cada una de las horas suplementarias con el 50% de recargo.

- Si van desde las 12 de la noche hasta las 6 de la mañana, tú tendrás derecho al 100% de recargo.

Este valor se calcula tomando en cuenta lo que se recibe por cada hora de trabajo diurno.

- Si el trabajo se realiza los días sábados o domingos, sin importar si es en el día o en la noche se recibirá el 100% de recargo.

Para hacer el cálculo adecuado te invitamos a descárgate el APP "TRH Unidas".



23. Obligaciones de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar. ✓✓

- **Cumplir con el horario de trabajo pactado.**
- **No faltar 3 días consecutivos sin aviso alguno.**
- **Cuidar los útiles de trabajo.**
- **Guardar la confidencialidad.**
- **Considerar las medidas de seguridad que le exigen en el lugar que trabaja.**
- **Estudiar, si es adolescente de 15 años y más.**
- **Cumplir con el periodo de vacaciones acordado.**
- **Denunciar cualquier caso de violencia o acoso.**

24. Obligaciones de las personas empleadoras. ✓✓

- **Otorgar alimentación y hospedaje.**
- **Brindar los instrumentos y útiles de limpieza.**
- **Puntualidad en el pago de salarios.**
- **Afiliación al IESS.**
- **Pagos de décimo cuarto y décimo tercer sueldo.**
- **No despedir en caso de embarazo.**
- **Permitir que se cumpla con el horario de lactancia.**
- **Respetar la jornada laboral establecida según el contrato.**
- **No contratar a menores de 15 años.**
- **Respetar los 15 días de vacaciones.**
- **No cometer acoso ni violencia contra la TRH.**

#TrabajoSinViolencia



Mesa Interinstitucional
de Apoyo a los Derechos de
Trabajadoras Remuneradas del Hogar



igual VALOR
IGUALES
derechos



MINISTERIO
DEL TRABAJO

CONSEJO NACIONAL PARA
LA IGUALDAD DE GÉNERO

