

**COMISIÓN DE TRANSICIÓN HACIA EL CONSEJO DE LAS MUJERES
Y LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Informe Técnico de sustento para la ratificación por parte del Estado Ecuatoriano del

**Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre
trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares**

Diciembre, 2010

Autora: Alison Vásquez R.

Cuaderno de Trabajo "Informe Técnico de Sustento
para la Ratificación por parte del Ecuador del Convenio 156 de la OIT
sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores
y trabajadoras con responsabilidades familiares"

PRESIDENTA COMISIÓN DE TRANSICIÓN

Ana Lucía Herrera

Colección: Cuadernos de Trabajo

Autora: Alison Vásconez

Diseño: Manthra Editores

Impresión: Gráficas Iberia

Tiraje: 1 000 ejemplares

Primera edición

Quito, diciembre 2011

Derechos de Autor: 037543

ISBN: 978-9942-07-191-0

**COMISIÓN DE TRANSICIÓN
HACIA EL CONSEJO DE LAS MUJERES
Y LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Pasaje Donoso N32-33 y Whympet

Teléfonos: 2651472 – 2651446

comisiondetransicion@comisiondetransicion.gob.ec

Quito - Ecuador

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	5
1. MARCO CONCEPTUAL	8
1.1 Debate sobre trabajo doméstico	8
1.2 Relación e interacciones entre el trabajo mercantil y doméstico	9
2. EL CONVENIO 156	11
2.1 Justificación y Antecedentes	11
2.2 Recomendación 165	13
2.3 Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares	13
2.4 Procesos de ratificación llevados a cabo en otros países	13
3. MARCO JURÍDICO Y APLICABILIDAD DEL CONVENIO PARA ECUADOR	14
4. SITUACIÓN DEL ECUADOR QUE EVIDENCIA BRECHAS Y BARRERAS: INDICADORES	15
4.1 El mercado de trabajo	15
4.2 Estructuras de los hogares del Ecuador	19
4.3 Distribución de la carga de trabajo: doméstico y mercantil	20
4.4 Condiciones de trabajo y brechas de género	27
5. CONTEXTO LEGAL Y DE POLÍTICAS RELEVANTES PARA LA CONCILIACIÓN EN ECUADOR	30
5.1 El sistema de protección laboral, y el cuidado de hijos e hijas	30
5.2 Apoyo al cuidado desde las empresas y el estado	31
5.3 Trabajo precario e informal	31
5.4 Salarios mínimos	31
5.5 Trabajo doméstico	32
5.6 Seguridad social	32
6. BENEFICIOS POTENCIALES Y VIABILIDAD DE LA FIRMA DEL CONVENIO 156 DE OIT POR PARTE DE ECUADOR	34
6.1 Aspectos de eficiencia y equidad	34
6.2 Oferta laboral de las mujeres, eficiencia y equidad	35
6.3 Propuestas de lineamientos de políticas para la conciliación y corresponsabilidad	37
7. ANEXOS	42

PRESENTACIÓN'

El funcionamiento de los mercados,
el devenir de las estructuras políticas,
la creación de la cultura y pensamiento... todo aquello
que normalmente evaluamos para hablar de desarrollo
tiene una condición *sine qua non*:
la producción y reproducción diaria de la vida y salud de las personas,
es decir, los cuidados de todas ellas.
Podemos decir que son la base
sobre las que se asientan los sistemas socioeconómicos.

Amaya Pérez Orozco (2010)

Una afirmación tan contundente justifica a plenitud la publicación de este estudio que desde la economía y el derecho argumenta y da sustento a la urgencia de que Ecuador, ratifique el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Aún más allá de la declaración del trabajo doméstico como productivo, Ecuador ha avanzado en el reconocimiento de las actividades de la reproducción social como el eje fundamental de un desarrollo solidario y equitativo. Por ello el Buen Vivir entiende -o pretende entender- los procesos productivos en relación con los reproductivos. Esta afirmación implica que, al mismo tiempo, se develen los nudos de desigualdad que estas actividades relacionadas con el cuidado y la reproducción social han significado.

Se trata de un avance políticamente importante para las mujeres y sus luchas, sin embargo como Estado y sociedad nos enfrenta al reto de entender más a fondo estas realidades que afectan directamente a las nociones tradicionales, aun fuertemente enraizadas en nuestro imaginario social, respecto de las familias, las relaciones parentales, la reproducción humana y la vida. Precisamente por estas implicaciones “subversivas” se avanza con dificultades en el debate y en la comprensión de las implicaciones, por tanto, en la construcción de políticas de igualdad sustantiva que den cuenta de ese compromiso asumido como Estado y Gobierno.

En Ecuador los esfuerzos de decisión política aun acusan grave miopía respecto de las mujeres y sus realidades, las políticas están aún lejos de incluirlas como actoras paritarias del desarrollo económico y social. En la planificación y gestión pública aún prima la noción de políticas universales per se, que no son erradas por ser universales cuanto por ser neutras al género, razón por la cual los esfuerzos de

gestión desde quienes son decisores y ejecutores de la política son aún insuficientes si los evaluamos respecto del compromiso de igualdad real establecido en el mandato Constitucional. Sin duda, si fuera cumplido el compromiso de corresponsabilidad social en el trabajo productivo y reproductivo, asistiríamos a un verdadero cambio de paradigma, en el que, el cuidado humano articularía un nuevo sistema de redistribución del poder y los recursos entre hombres y mujeres. En definitiva la corresponsabilidad de la reproducción de la vida sería consustancial a una política y economía social entre iguales.

Para honrar los avances constitucionales en la materia es necesario cambiar la lógica de debate, diseño y planificación de las políticas con la certeza de que si incluyeran una perspectiva de género desde su origen serían más eficientes y exitosas en su implementación. En este punto entonces, hay que recordar a “todo el mundo” que la Convención contra todas las formas de discriminación hacia las Mujeres –CEDAW- establece que la discriminación contra la mujer se da por objeto o por resultado y más aun, en materia de derechos humanos, las responsabilidades públicas existen por acción o por omisión. Por tanto, la ceguera respecto a las construcciones de género y su efecto potencialmente discriminatorio en el diseño y aplicación de las políticas públicas nos retrasa como país en la tarea estratégica de construir igualdad real entre hombres y mujeres. Nos aleja como Estado del debido cumplimiento de los derechos humanos para el cincuenta por ciento de la población.

En este contexto avanzar en la ratificación del Convenio 156 refuerza el compromiso del Estado ecuatoriano pues da pautas para la implementación interna. De hecho, en el artículo 29 establece que “Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.”

Es importante destacar que este estudio argumentativo para la ratificación del Convenio 156 nace del acuerdo expresado en una carta compromiso entre el Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (18 marzo 2010), en la que ambas instancias desde sus competencias respectivas se comprometen a garantizar la promoción y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres a través de la institucionalización del enfoque de género en las políticas, planes, proyectos y programas de empleo del Ministerio de Relaciones Laborales y la implementación de mecanismos y herramientas.

En este rico proceso el uso de las cifras arrojadas por la Encuesta de Uso del Tiempo de Ecuador muestran su potencia estadística, puesto que desde el año 2005 oficialmente el INEC y el mecanismo de género han aplicado la encuesta y han desplegado el análisis sobre el tiempo de trabajo que para las mujeres ecuatorianas significa la reproducción de la vida y el cuidado. Alison Vásquez da cuenta de esa riqueza en el estudio que ahora publicamos, el mismo que ha sido el sustento para justificar la oportunidad de ratificar el Convenio 156 ante los órganos nacionales responsables de la ratificación de instrumentos internacionales.

Sería extensa la lista de personas cuyo trabajo ha permitido llegar a este momento culminante en la ratificación del Convenio 156, sin embargo no se puede omitir el trabajo realizado por Rocío Balarezo del equipo de la Comisión de Transición, la asistencia técnica de María Elena Valenzuela especialista regional de género y empleo de la OIT, el aporte teórico de Alison Vásquez y, por supuesto, la activa participación de Paola Pavón y el Grupo de Parlamentarias por los Derechos Humanos de las Mujeres de la Asamblea Nacional. ¡Gracias a todas las personas por su compromiso!

A la fecha de esta publicación la Corte Constitucional en tanto órgano que vigila la coherencia del Convenio con los estándares nacionales e internacionales en materia laboral y derechos humanos, da curso a la ratificación del Convenio 156. Cumplimos así con la formalidad que el proceso impone a todo instrumento internacional antes de la ratificación en el ámbito interno. Para el año 2012, sin ninguna duda, la ratificación será una realidad.

Los retos más significativos aún están ahí, en el centro donde se reproduce la vida de todos los seres humanos sin distinción alguna. Nos reafirmamos nuevamente en Amaya Pérez cuando convoca a un debate democrático sobre ¿Quién debe cuidar, a quién, cómo, dónde, a cambio de qué?

Ana Lucía Herrera

Presidenta

Comisión de Transición hacia el

Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género.

Quito DM, noviembre 2011

i Este texto ha sido redactado en base a la ponencia presentada en el seminario Economía del Cuidado organizado por la Comisión de Transición y el Grupo Parlamentario por los derechos humanos de las mujeres en noviembre 2010.

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Debate sobre trabajo doméstico

Las economistas feministas provenientes de la tendencia marxista de los años sesenta buscaban identificar la base material de las relaciones de poder que generaban opresión a las mujeres. A partir de ello surgen ideas sobre el debate de la desigual participación entre hombres y mujeres en el trabajo asalariado, trabajo doméstico y de la familia. Aunque se realizaron esfuerzos por argumentar estos sucesos desde posiciones marxistas, éstos se vieron limitados por su alto nivel de abstracción, lo que impidió trasladar a la realidad y por lo tanto, comprender la verdadera importancia social del trabajo doméstico y de cuidado.

A pesar de este limitante ya quedan planteadas las tensiones derivadas de las dos esferas económicas: la mercantil y la doméstica. De esta manera Carrasco (1999) presenta algunos de los temas clave en cuanto a la importancia del trabajo doméstico en el sistema capitalista desde la visión marxista. Entre ellos encontramos los siguientes:

- Caracterización del trabajo doméstico como modo de producción: la tesis de Delphy (1970) despierta el debate entre la relación del capitalismo y el patriarcado, es decir, mujeres siendo explotadas en el ámbito doméstico por hombres y acentuando la división sexual del trabajo para la reproducción de la fuerza de trabajo.
- Reproducción de la fuerza de trabajo: Dalla Costa (1972) afirma que el trabajo doméstico es productivo en la medida en que reproduce la mercancía: fuerza de trabajo, que se traslada al sistema capitalista transfiriendo por completo su valor al capital. En este sentido, el trabajo doméstico de las mujeres tiene una doble función: primero, provee fuerza de trabajo, segundo, actúa como ejército de reserva para entrar y salir del mercado cuando el sistema lo requiere.
- Trabajo doméstico como creador de valor: Smith (1978) después de un análisis utilizando categorías marxistas concluyó que el trabajo doméstico no forma parte de la producción e intercambio de mercancías, lo cual lo deja fuera del campo de aplicación de la teoría del valor. Además, se señala que la visión funcionalista entre el trabajo doméstico y el capitalismo es limitada y no da importancia al orden de género en la economía y las relaciones patriarcales que configuran las relaciones económicas de reproducción de las relaciones capitalistas de producción (Pearson, 1998).

En cuanto a este último punto, se llegó a un nivel de debate político que sugirió la abolición del trabajo doméstico, minimizando la verdadera importancia del trabajo doméstico y de cuidados y pasando por alto que son servicios generados en el hogar que proveen de bienestar y calidad de vida.

Según el documento de **Contreras** et al (2008), existe otra vertiente que enfoca el debate sobre el trabajo doméstico desde el sistema patriarcal, éste se fundamenta en la división sexual del trabajo, como un sistema de dominación de los hombres sobre las mujeres a través del trabajo. Así se encuentran tres visiones:

1. La constitución de las familias y la necesidad de contar con una persona que se dedique al servicio de la misma dentro del hogar. A medida que las mujeres ingresan en el mercado laboral, la segregación y discriminación laboral serán los mecanismos para mantener la autoridad y la subordinación de las mujeres en la familia (Rodríguez, 2000).

2. La subordinación de las mujeres está también asociada con la reproducción biológica (el control sobre el cuerpo y la fertilidad) a través de mecanismos como la violencia que se conjugan con los medios económicos de dominación.
3. Finalmente, una tercera visión hace referencia al “patriarcado capitalista” como sistema de sometimiento de las mujeres en el hogar, por la necesidad de generación de fuerza de trabajo pero también de reducir la competencia en el mercado laboral (y mantener bajos los salarios).

Después de estas primeras perspectivas alrededor del trabajo doméstico se ha iniciado la construcción de fundamentos de una nueva economía en la que se entiende al “sistema económico como un proceso continuo de reproducción social, en donde el sistema patriarcal y el capitalista mantienen flujos permanentes, y en donde el trabajo doméstico juega un rol básico” (Contreras et al, 2008). Este trabajo es desarrollado a partir de la división sexual de trabajo y sirve como factor para la reproducción de la fuerza laboral cuyo valor se traslada al sistema económico sin considerar sus costos.

1.2 Relación e interacciones entre el trabajo mercantil y doméstico

Los conflictos surgidos a partir de la dificultad de poder combinar equitativamente los tiempos dedicados al trabajo mercantil y los dedicados al trabajo doméstico entre hombres y mujeres, evidencian la importancia y la complementariedad de ambas esferas económicas. Cuando se empieza a considerar a la sostenibilidad humana como un tema central, los análisis de la distribución del tiempo de trabajo y de vida de los diferentes sectores sociales toman verdadera importancia y el tema de la reproducción humana como proceso social empieza a utilizarse como categoría analítica central en los estudios de las sociedades.

Las necesidades de los seres humanos se las puede separar en dos grupos, como las clasifica Carrasco (2001): la primera es la dimensión objetiva que incluye las necesidades biológicas y la segunda es la dimensión subjetiva que tiene que ver con las necesidades psicológicas, afectivas, emocionales y espirituales. La satisfacción de necesidades de la dimensión objetiva se la puede realizar a través del intercambio de bienes y servicios mercantiles o públicos, mientras que para cubrir las necesidades de la segunda dimensión se requiere de una producción de bienes y servicios dentro del hogar. Estos bienes tienen una característica importante: no se distingue fácilmente entre aquellos que pueden ser mercantilizados y aquellos que no, debido a su componente de subjetividad¹. De ahí se deriva que los bienes y servicios domésticos de cuidado pueden no ser reemplazados por algún bien que encontramos en el mercado pero, al mismo tiempo, tienen gran relevancia para la reproducción de la sociedad. Posiblemente, este sea uno de los motivos para “justificar” el poco reconocimiento de la importancia de la economía doméstica en el sistema económico, además del hecho de que las relaciones de las sociedades están basadas en la jerarquía patriarcal liberal.

En cuanto a estas justificaciones, las de orden ideológico patriarcal tienen que ver con la imposición de valores y concepciones, basadas en relaciones de poder, del grupo dominante (es decir el de los hombres). Estos valores son aceptados como válidos y universales, logrando la invisibilidad del resto de la sociedad que no se ajuste a los estándares impuestos. Dentro de este grupo no valorado se encuentran las actividades relacionadas con el sostenimiento de la vida humana, que tradicionalmente han realizado las mujeres y que en gran medida se caracterizan porque su resultado desaparece en el desarrollo de la actividad. Por el contrario, las actividades que

¹ Esto implica que, por ejemplo, dos niños (u otro miembro de la familia) con las mismas características demográficas, o hijos de diferentes hogares, pueden tener una diferente valoración de un mismo bien.

logran perpetuar y se realizan en el ámbito público, es decir, fuera del hogar, adquieren un valor de mercado cuantificable e intercambiable. La otra justificación se basa en la naturaleza del sistema económico. La actividad que vincula el ámbito del hogar con la producción mercantil es el trabajo doméstico, el cual debe permanecer oculto para poder transferir los costos de la esfera mercantil a la doméstica. Esta es una de las motivaciones para que la actividad del hogar se mantenga invisible. Sin embargo, en los años setenta se inicia el debate sobre la forma de explotación del hogar por parte del sistema capitalista. Ante ello, se dilucida la insuficiencia de los salarios para cubrir las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo, sobre todo para aquellas que son sustituibles en el mercado. Así, se puede entender al salario como el único nexo económico entre la esfera mercantil y doméstica.

Las actividades desarrolladas en el hogar como criar y mantener personas saludables, con estabilidad emocional, seguridad afectiva, capacidad de relación y comunicación, entre otros, son “características humanas sin las cuales sería imposible no sólo el funcionamiento de la esfera mercantil capitalista, sino ni siquiera la adquisición del llamado ‘capital humano’” Carrasco (2001, p. 7). Ahí es donde el capitalismo profundiza las fallas en cuanto a sus concepciones del ser humano dentro del sistema económico, ya que olvida el nexo que tiene el hogar con el sistema y convierte al ser humano en un medio para alcanzar beneficios, minimizando o haciendo invisible la importancia del cuidado de la vida humana.

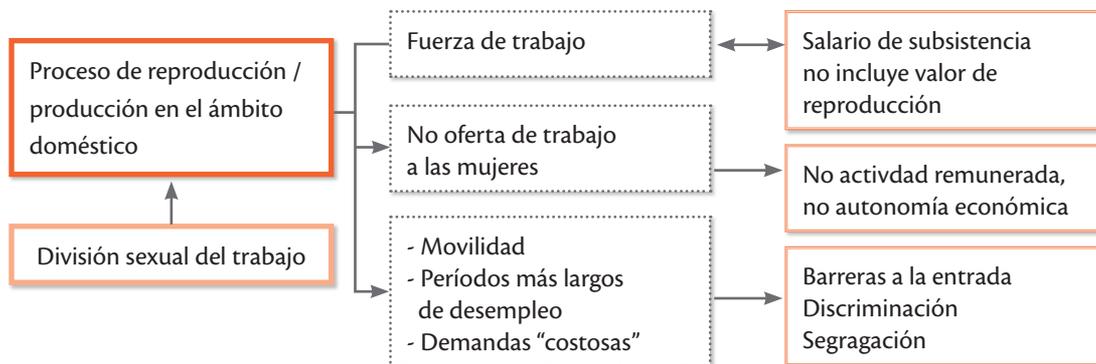
Mirando dentro del mercado lo que constituye la generación de capital humano, queda claro que la oferta laboral se produce en el hogar, mientras que la demanda está “dada por la lógica de la economía productiva y la inversión estatal, de modo que un proceso de desempleo, subempleo y otros desajustes del mercado de trabajo son también fruto del conflicto producción-reproducción” (Contreras et al, 2008).

En cuanto a la relación del mercado laboral mercantil y el doméstico, las mismas autoras definen las siguientes características:

1. La naturaleza genérica del trabajo: la entrada y permanencia en el mercado laboral de las personas depende de sus actividades dentro del hogar. Por ello resulta dificultoso para las mujeres tener relaciones laborales estables debido a que son ellas las tradicionalmente responsables de los trabajos de cuidado y domésticos.
2. La formación de salarios: está condicionada a la consideración de valores entregados en trabajo y a los procesos discriminatorios que marcan brechas salariales, en medio de un sistema en el que las condiciones laborales de las mujeres son desfavorables y donde el trabajo doméstico no remunerado no tiene importancia para la especificación de los salarios.
3. Brechas, discriminación y segregación laboral: el conflicto central derivado de la tensión entre las formas de organización de producción y cuidado ha sido atenuado de manera injusta a través de flexibilidad, segregación y diferencias salariales por igual trabajo. De esta manera las modalidades de ocupación femenina se ubican, mayoritariamente, entre trabajo a tiempo parcial y flexible de disponibilidad no inmediata, esto se da por su carga de trabajo doméstico.

La reproducción de la fuerza de trabajo crea, de manera general, fuerza laboral que no considera el valor que se transfiere del costo de trabajo total, y, particularmente, la fuerza laboral femenina que encuentra, inicialmente, sus limitantes a la entrada al mercado debido al trabajo doméstico; sin embargo, posteriormente las dificultades para el empleo femenino se ven acentuadas por concepciones de género en relación a la reproducción².

2 Esto quiere decir que se acepta y se considera válida la idea de que las mujeres son mejores en las actividades relacionadas con sus roles tradicionales, además “el mercado asume que las mujeres tienen más largos períodos de desempleo, poca disponibilidad y mayor movilidad laboral” (Contreras et al, 2008) y, por último, se justifica el hecho de recibir salarios más bajos en relación a los hombres debido a que su historial de salarios es bajo y su tiempo menos elástico.



Fuente: Vásquez, 2010

En el empleo, la situación de precariedad se manifiesta a través de un perfil laboral basado en la inseguridad (Rodríguez, 2006, Pérez, 2001): en el horizonte temporal del empleo, en la remuneración, en las condiciones de empleo, incluso en el tipo y magnitud del trabajo. Estas inseguridades se materializan en la creciente presencia de contratos temporales y parciales, flexibilización de los horarios, el multiempleo, la alta probabilidad de caer en el desempleo, el subempleo (mayoritario en Ecuador), el desempleo oculto, la dependencia del salario de una negociación bilateral, ligada a un debilitamiento de la organización de trabajadoras/es; la movilidad, el trabajo en la calle, la poca cobertura de seguridad y salud, la incertidumbre.

2. EL CONVENIO 156

2.1 Justificación y Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo ha marcado tres etapas en sus esfuerzos por lograr la equidad de género en cuanto al trabajo se refiere. Es así que en una primera etapa la Organización se focaliza en proteger a la mujer en su capacidad reproductiva y respecto de condiciones que se consideraban inadecuadas para ellas, posteriormente se abarca temas en torno a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación. Por último, se reconoció que era necesario revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo en toda sociedad, iniciando así una tercera etapa en la que se incorpora la idea de “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”.

Esta última etapa iniciada en 1960 busca el avance de las mujeres en el mercado de trabajo, para lo cual en 1965 se aprobó la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, sin embargo, aún no se consideraba la carga global del trabajo de ellas. Posteriormente, en 1981, cuando la incorporación de las mujeres había incrementado notablemente se aprobó el Convenio 156 y la Recomendación 165, lo cuales se detallarán a continuación. Según la Organización³ el debate se centró en:

3 OIT-PNUD, Trabajo y familia: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, 2009, p. 26.

- i. los múltiples roles que asumían ellas;
- ii. la necesidad de incorporar los problemas de las mujeres trabajadoras en los esfuerzos globales por mejorar las condiciones de los trabajadores. También, para hacer realidad el derecho de trabajar sin ser objeto de discriminación.

2.2 Recomendación 165

Esta recomendación plantea generar medidas que contribuyan con las políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares, incluyendo a quienes tienen trabajos “atípicos”, es decir, aquellos que trabajan a tiempo parcial o en sus hogares. Todas estas iniciativas se basan en la idea de que tanto hombres como mujeres, son responsables de sus hijos/as o de personas dependientes en el hogar.

Otros medios tangibles, que establece esta recomendación, para generar espacios para trabajadores con responsabilidades familiares, son la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar estableciendo planes para el desarrollo sistemático y facilitando la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, de forma gratuita o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo.

2.3 Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

El convenio se crea considerando la importancia del reconocimiento de los derechos de todo ser humano a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, promover la efectiva igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, así como que las condiciones de empleo para personas con responsabilidades familiares⁴ son diferentes y especiales frente otros tipos de trabajadores.

Por otro lado, se tomó en cuenta los objetivos de otros convenios y recomendaciones de la Organización y de otros organismos especializados. Por ejemplo, en la Recomendación sobre discriminación de empleo y ocupación (1958) no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares; además, muchos de los fines para los que se creó la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (1965) no considera los cambios que se han venido dando en la sociedad desde su adopción; y por último, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) reconoce que “() para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.”⁵

Recopilando la experiencia de los diferentes Estados miembros de la OIT frente a la igualdad de oportunidades y de trato tanto de hombres como de mujeres, se determinó que era necesario incorporar en las políticas nacionales objetivos que promuevan el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con responsabilidades familiares logrando el menor conflicto posible entre estas responsabilidades y las profesionales, eliminando las formas de discriminación laboral y ocupacional existentes. Algunas de las vías que plantea el convenio para la consecución de dichos objetivos son:

4 En el Convenio 156 se entiende por trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares a aquellas/os que son responsables de los hijos/as a su cargo, y de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

5 Convenio 156 de la OIT.

- Implementación de medidas para permitir la libre elección de ocupación;
- Incorporación de facilidades de acceso a la formación de profesionales que contribuyan con la igualdad de oportunidades de los trabajadores/as;
- Generar información sobre la problemática de los trabajadores con responsabilidades familiares;
- Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por las responsabilidades familiares;
- Adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores;
- Desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias;
- Evitar que la responsabilidad familiar sea de por sí una causa para terminar la relación de trabajo.

Todos estos planteamientos deberán hacerse efectivos a través de políticas nacionales visibilizadas en la incorporación de leyes que estén acorde con la realidad de cada país.

2.4 Procesos de ratificación llevados a cabo en otros países

El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, puesto en vigencia en 1981, fue ratificado por 40 países hasta 2010, siendo Albania y Paraguay los últimos que lo ratificaron en el año 2007. Del total de países que han ratificado, un poco más del 20% corresponden a países de la región latinoamericana y caribeña.

El alcance de este Convenio puede ser analizado desde el punto de vista de la participación laboral femenina y masculina y en los avances de la visión de género en la legislación laboral de los países que han ratificado el Convenio.

Primero se realiza una rápida evaluación de la situación de la región, tomando como referencia el Panorama Laboral de la OIT (2009). Es necesario recalcar que 2009 fue un año de crisis y sus consecuencias se ven reflejadas en los indicadores del mercado laboral. A inicios del año 2000 el desempleo llegaba al 11% a nivel regional; sin embargo, a partir del 2004 esta tasa decayó hasta llegar a un 7,5% en 2008, atada al crecimiento que experimentaba Latinoamérica y El Caribe. Con la llegada de la crisis, el desempleo subió a 8,5% en septiembre de 2009. La tasa de ocupación cayó de 54,9% a 54,3% entre los años 2008 y 2009. La caída de la demanda laboral fue compensada con la estabilidad de la oferta de trabajo pues la tasa de participación regional se mantuvo en 59,4%.

Los indicadores del tercer trimestre de 2008⁶ registraron menor dinamismo en la tasa de ocupación a diferencia de años anteriores. Esta tasa no aumentó en el tercer trimestre y si bien en el cuarto trimestre se incrementó por efectos estacionales, el nivel alcanzado fue inferior al registrado en el cuarto trimestre de 2007.

⁶ Elaborados a partir de un conjunto de nueve países que representan el 95% del PIB regional y el 89% de la PEA urbana.

3. MARCO JURÍDICO Y APLICABILIDAD DEL CONVENIO PARA ECUADOR

A continuación se presenta una matriz de análisis de la legislación ecuatoriana por artículo del Convenio 156 de la OIT para evaluar la factibilidad de su aplicación.

La Constitución de la República del Ecuador (Art. 417) establece que los tratados internacionales ratificados por nuestro país se sujetarán a lo establecido en la Constitución. Es decir, la norma máxima de la República ha impuesto una clara restricción: un tratado o convenio internacional no podría ser aprobado ni formar parte de las normas vigentes si estuviese en contradicción con la Constitución, siendo esa la primera línea de control de este análisis.

La Carta Magna impone de manera clara, directa y escalonada el orden de primacía o prelación entre los diversos rangos normativos. El orden jerárquico de aplicación de las normas se produce en el siguiente orden: (i) Constitución; (ii) Tratados y convenios internacionales; (iii) Leyes orgánicas; (iv) Leyes ordinarias; (v) Normas regionales y ordenanzas distritales; (vi) Decretos y reglamentos; (vii) Ordenanzas; (viii) Acuerdos y resoluciones; y, (ix) Los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

Es decir que si bien el Convenio 156 de la OIT en ningún caso puede contrariar la Constitución sí podría hacerlo con normas de menor valor, como leyes y ordenanzas, entre otras.

Con los antecedentes expuestos y luego de revisar el Convenio 156 de la OIT, podemos concluir que el referido instrumento es viable dentro de nuestra normativa. Para propósitos de esta opinión, en el Anexo 1 se ha incluido el análisis desagregado de cada uno de los artículos del Convenio en mención, hasta el artículo 9, dado que a partir del artículo 10 se tratan cuestiones de operacionalización del Convenio, que no se consideran relevantes para el análisis de los contenidos propiamente dichos.

En líneas generales el Convenio 156 de la OIT marca como línea base el principio de la no discriminación enfocada desde el ámbito de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Tal principio no puede ser considerado atentatorio contra el derecho positivo ecuatoriano porque se encuentra reconocido en el texto Constitucional ecuatoriano y sirve de inspiración al desarrollo de la legislación vigente, incluyendo el Código del Trabajo para el sector privado y la Ley Orgánica de Servicio Público. En efecto, normas que contienen disposiciones que propugnan esos principios se encuentran diseminadas en muchos cuerpos normativos.

En general, el marco constitucional y los recientes cambios normativos en Ecuador contienen los aspectos medulares del convenio 156 en lo relacionado con los derechos y deberes de empleadores y trabajadores/as con respecto a las responsabilidades familiares. De hecho, el primer instrumento tiene consideraciones adicionales que buscan asegurar no solamente la responsabilidad familiar sino la corresponsabilidad social respecto al cuidado, así como la equidad de trabajo y derechos de trabajadores y trabajadoras. No obstante, se considera necesario poner énfasis en los mecanismos de aplicación de este marco constitucional, ante todo desde el lado del sector empleador y considerando la variabilidad de los regímenes de trabajo vigentes en el país, los cuales incluyen una gran participación de trabajadores y trabajadoras autónomas, cuya fuente de derechos son en muchas ocasiones arreglos no formales y no regulados por la autoridad de política laboral.

4. SITUACIÓN DEL ECUADOR QUE EVIDENCIA BRECHAS Y BARRERAS: INDICADORES

Sobre la base del marco conceptual anterior, se presentan tres elementos de evidencia sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, asociadas con su entrada al mercado de trabajo y la discriminación asociada con regímenes laborales en los que se involucran debido a su carga doméstica.

4.1 El mercado de trabajo

Los cambios de las últimas décadas en el mercado laboral, los procesos de crisis sistémicas mundiales – uno de cuyos episodios está en curso– los procesos de cambio demográfico debido a factores relacionados con estatus de las mujeres y las relaciones de género, permiten visualizar varios fenómenos importantes en la región latinoamericana y particularmente en Ecuador: cambios en las estructuras familiares y por ende en las demandas de cuidado, cambios en la situación laboral de las mujeres frente al estrechamiento de la capacidad de generación formal pública y privada de empleo, intensificación del trabajo mercantil y por ende de la carga global de trabajo de las mujeres, y cambios en las formas de enfrentamiento a las responsabilidades domésticas, en forma de comodificación, transferencia de responsabilidades a otros miembros del hogar, globalización del cuidado, entre otros.

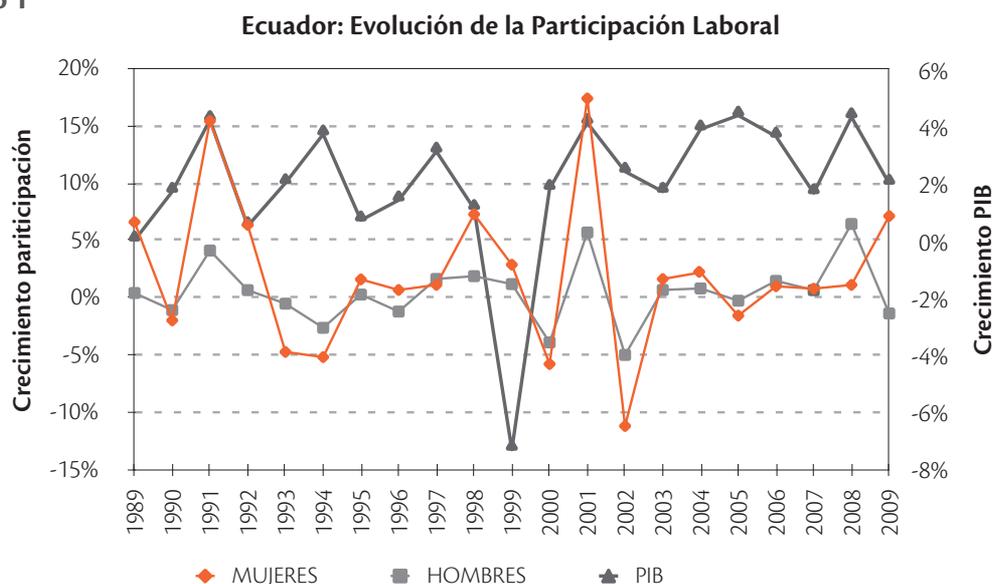
Al igual que en toda Latinoamérica, la inserción de las mujeres al mercado de trabajo se ha incrementado constantemente desde hace 25 años, con una mayor aceleración durante los últimos años de los 80 y la década de los 90. Esta incorporación responde, entre otros, a incrementos en los niveles educativos y retardo en la edad de maternidad, así como a mayor cobertura de servicios básicos. No obstante, la presencia de mujeres que buscan trabajo ha sido creciente también durante períodos de crisis, en las que las mujeres ingresan al mercado y las que se vinculan lo hacen mayoritariamente en situaciones de informalidad, de la que difícilmente salen. No obstante, en los años de recuperación económica la participación no se ha detenido, aunque crece a menor ritmo.

En cualquier caso, aunque la inserción de las mujeres no se produzca debido a una situación de crisis, ocurre en una situación de desventaja, fruto del orden de género establecido en el mercado de trabajo. Igualmente, si bien la participación laboral y generación de ingresos propios son elementos claves para la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres, al ser casi exclusivamente las encargadas del trabajo doméstico no remunerado, la realización de ambas tareas produce que se incremente su carga total de trabajo y se reduzcan sus oportunidades de tener mejores condiciones laborales y salariales.

Así, durante los últimos 25 años, la oferta laboral ha tenido un comportamiento mayoritariamente contracíclico, salvo en dos períodos: finales de los años 80 en que la economía tiene un repunte y crece mucho la participación en especial de las mujeres, y durante la crisis de finales de los 90 en que ambas participaciones decrecen y se recuperan junto a la recuperación del PIB. En el primer caso se trataría de un fenómeno de crecimiento generador de oportunidades de empleo, que no se da en ninguna otra ocasión entre 1990 y 2007. En el segundo, se estaría entendiendo un ajuste de la crisis vía desempleo y trabajo no remunerado de las mujeres, dado que su declive de oferta de trabajo es mayor que el de los hombres.

Al respecto, el gráfico 1 muestra claramente la alta movilidad del trabajo mercantil femenino. Si bien la lógica de participación (y empleo) es bastante similar, es decir, ambas ofertas de trabajo crecen y decrecen juntas (como se ve en el gráfico 1), la de las mujeres se muestra mucho más volátil, inestable, sensible a los ciclos económicos, y con más alta probabilidad de salir al desempleo.

Gráfico 1



Adicionalmente, se mantienen casi intactas las brechas de desempleo entre hombres y mujeres durante los últimos 15 años: el desempleo de las mujeres duplica al de los hombres, salvo en períodos de alta recesión en que esta brecha se amplía hasta más de 2.5 veces: el desempleo de las mujeres varía entre 10% y 20% de 1990 a 1999 (año de la crisis) y de allí hasta 8% hasta el presente. El de los hombres va desde el 5% al 8% en crisis y baja de nuevo al 5%. Al igual que para la oferta laboral, las fluctuaciones del empleo-desempleo de las mujeres son más marcadas que las de los hombres y de alguna manera coinciden con las fluctuaciones de la economía, y las brechas también se amplían cuando hay crisis general desempleo.

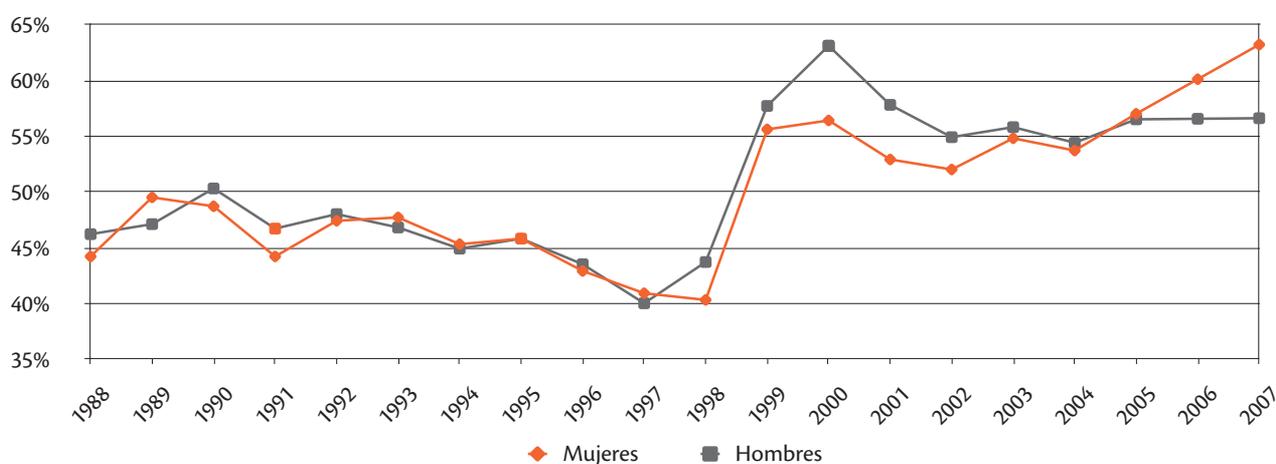
En general, las crisis sucesivas del sistema económico en Ecuador han dado paso a que muchos trabajadores y trabajadoras busquen mecanismos de subsistencia en empleos con condiciones diferentes a las que quisieran, tanto en tiempo como en salarios. La tasa de subempleo en Ecuador crece a medida que la economía deja de brindar oportunidades, pero se mantiene en general a una tasa creciente, en especial durante la “recuperación” económica.

La crisis de 1999, el posterior cambio de régimen monetario y el crecimiento del PIB marcan también cambios en la lógica laboral de hombres y mujeres. En primer lugar, se instala en el país una modalidad mayoritariamente informal y de subempleados: en el primer caso, crece la cantidad de personas en autoempleo, empresas micro sin legalizarse o en actividades de baja calificación; en el segundo, se amplía el trabajo por horas, la dedicación a más de un trabajo (con horas incompletas), y el los salarios por debajo de los mínimos legales. La informalidad comienza a crecer erráticamente y con fuerza durante la post crisis en especial para los hombres. En el caso de las mujeres, se encontraba declinando hasta antes de la crisis y posteriormente se incrementa en forma sostenida y constante. Concretamente, los datos muestran que entre el año 1990 y el 2008 la proporción de población empleada en el sector denominado “moderno” decrece de 52% a 45%, y aquella empleada en el sector informal se eleva del 38% al 46%. Dentro de este grupo, el 51% de mujeres se encuentra trabajando en el sector informal, frente al 45% de hombres.

En cuanto al subempleo, el comportamiento es menos disparaje entre hombres y mujeres, salvo en los períodos post y pre-crisis en los cuales el subempleo de los hombres crece más rápidamente (ver gráfico 2); esto permite intuir que el subempleo o el empleo informal representan para los hombres una transición hacia o desde el empleo pleno, mientras que las mujeres tienen mayor dificultad de pasar de un sector a otro.

Gráfico 2

Ecuador: Subempleo

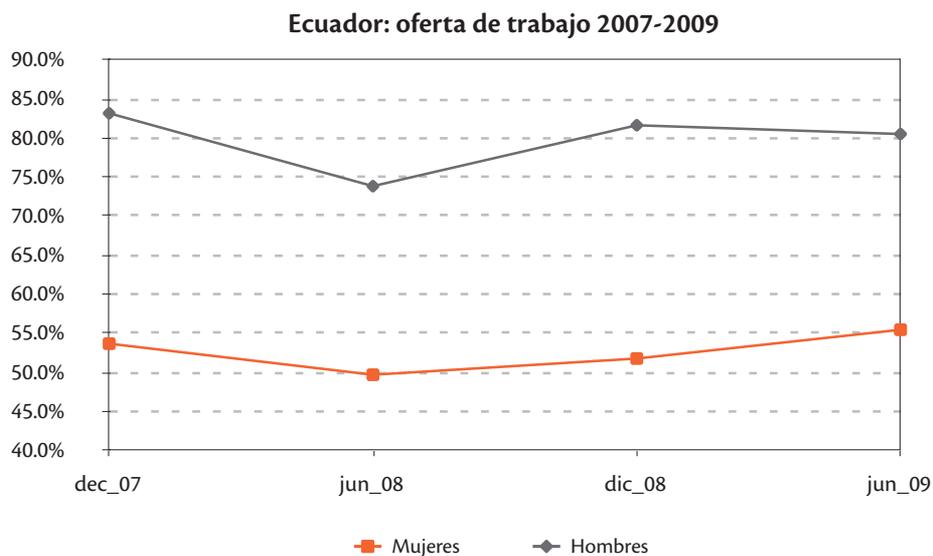


Fuente: Encuestas de empleo INEC, varios años

Otro cambio importante en el mercado laboral durante este tiempo es la retracción del sector privado como generador de empleo, en especial en el caso de las mujeres. En 1988 el 32.8% de los hombres y el 45.3% de las mujeres estaban empleados en el sector privado. En 2007, la participación de empleados privados entre la PEA masculina es de 52.21% frente a 29.9% de las mujeres. Este abandono de empleos privados se sustituye por un crecimiento muy fuerte de la participación en actividades por cuenta propia en ambos sexos, y en el caso de las mujeres, de trabajo familiar no remunerado: en 1988 el 2.8% de las mujeres y el 6.8% de los hombres trabajaba en estas condiciones; en 2008 la proporción de trabajadoras no remuneradas llega al 18.8% mientras que la proporción de hombres se mantiene. Es decir, no solamente que las mujeres dejan condiciones de empleo en dependencia (que podría verse como un proceso de mejoramiento en sus condiciones de trabajo) sino que una proporción importante de ellas se mantiene en el mercado laboral en condiciones inciertas y precarias al extremo. Igualmente, hace 10 años había mayor proporción relativa de mujeres que hombres patronos: hoy la tendencia se revierte, y aunque en Ecuador los patrones y patronas son pocos, el 6.3% de los hombres lo son, frente al 2.9% de las mujeres.

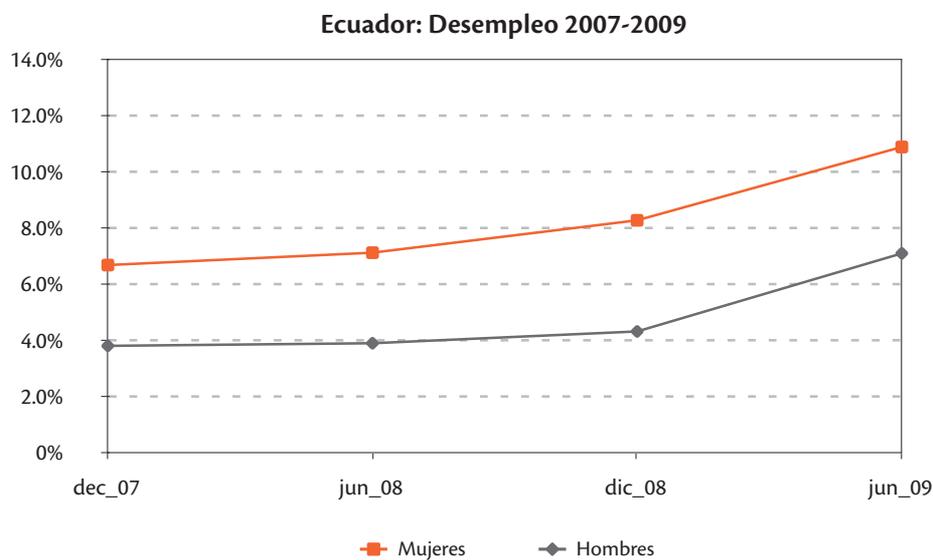
En la misma lógica, la reciente crisis financiera ha venido acompañada de ligeros incrementos en el ingreso de hombres y mujeres al mercado de trabajo. De acuerdo a las encuestas urbanas de empleo, la participación laboral de los hombres se había reducido durante el año 2008 pero se vuelve a elevar de 70 a 80% y se mantiene en este nivel hasta junio de 2009 (ver gráfico 3). La oferta de las mujeres se mantiene con una tendencia creciente aunque no muy pronunciada, alrededor de 55% entre septiembre de 2008 y junio de 2009.

Gráfico 3



Por otro lado, se nota un cambio en las tasas de desempleo frente a los eventos recientes, como lo muestra el gráfico 4. Este indicador se eleva sostenidamente a partir de septiembre de 2008, alcanzando un pico en marzo de 2009, y manteniéndose en este nivel hasta el presente. Cabe señalar que la brecha de desempleo entre hombres y mujeres tiende a reducirse entre marzo de 2008 y junio de 2009, dando un indicio de que el desempleo afecta a toda la población pero la crisis ha impactado en mayor medida en el desempleo masculino.

Gráfico 4



Sectorialmente se observa que los sectores de actividades inmobiliarias, turismo y comercio han sido expulsores de mano de obra masculina, mientras que la agricultura ha sido expulsora de mano de obra femenina. No obstante, en otros sectores como minería (petróleo) y construcción la mano de obra femenina se incrementa mucho más que el crecimiento de la PEA, y el empleo femenino en estos sectores se duplica en términos absolutos, aunque manteniendo todavía una participación marginal. La intuición en el nivel macro puede ser que la demanda incremental de mano de obra se está inclinando hacia las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos a causa de facilidades de contratación, trabajos a tiempo parcial o salarios más bajos, dado que tanto

la industria petrolera como la construcción presentan crecimientos en el PIB durante el período analizado, a diferencia de los otros sectores de la economía ecuatoriana.

4.2 Estructuras de los hogares del Ecuador

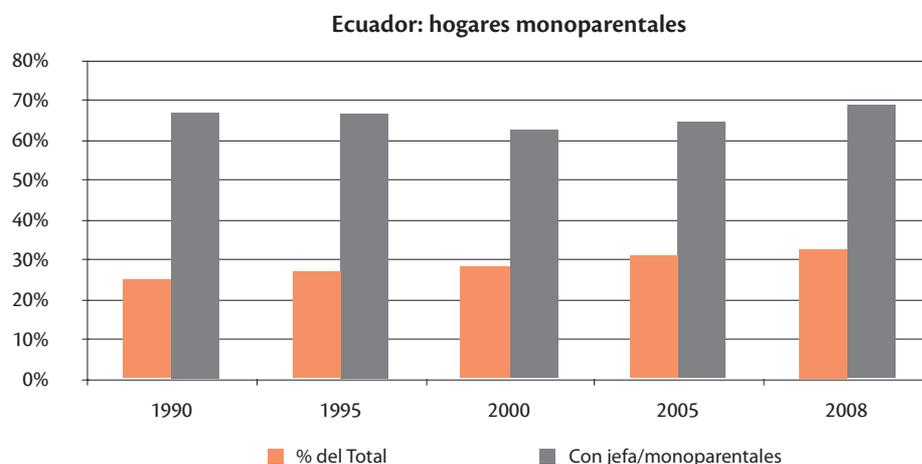
Antes de determinar cuáles son las relaciones desiguales entre hombres y mujeres respecto a las horas dedicadas tanto al trabajo doméstico como al mercantil, es necesario identificar las características de los hogares y su estructura. La dedicación casi exclusiva de las mujeres a tareas correspondientes al hogar hace que su carga laboral total incremente considerablemente. Esta situación reduce las oportunidades de tener mejores condiciones laborales, y por consiguiente, disminuye su participación laboral y la generación de ingresos propios; factores que producirán la restricción de la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.

Es por ello que resulta importante describir la estructura poblacional, dado que, es ésta la que determinará, también, en el futuro la demanda de cuidados. Si la oferta de servicios de cuidado no se iguala a la demanda, proveniente de la estructura demográfica en transición, entonces, nos enfrentaremos a una demanda insatisfecha que debe ser cubierta; es ahí donde la carga de trabajo global para las mujeres puede llegar a ser insostenible.

De acuerdo a las proyecciones oficiales de la población ecuatoriana, para el año 2025 se equiparará la participación de las primeras edades hasta los 20 años, la población menor a 15 constituirá el 18% de la población total y las personas mayores a 65 años formarán el 13% (duplicarán su participación frente a la actual). La dependencia demográfica se irá estrechando a partir del presente hasta el quinquenio 2015-2020 en que ocurrirá el bono demográfico. En los siguientes gráficos se puede observar el estrechamiento de la base de la pirámide poblacional hasta el 2015. A partir del 2020, se incrementarán de nuevo las tasas de dependencia. Por esto, es necesario que se apliquen políticas de educación y generación de empleo en este período de transición de cinco años para compensar la dependencia futura. Esta lógica de compensación, en la que se acepta que personas menores a 15 y mayores a 65 años demandan mayor cantidad de cuidados, debe tener presente que las tareas de cuidado deben ser compartidas por los grupos poblacionales menos dependientes.

En esta sección iniciaremos con la descripción de la estructura y características de los hogares ecuatorianos. Una tendencia que evidencia el cambio de las estructuras familiares es el incremento de la proporción de hogares monoparentales. Como se presenta en el Gráfico 5, este tipo de hogares representaban el 25% del total en 1990, mientras que para el 2008, ellos constituyen casi el 33%. En promedio, desde 1990 al 2008, el 65% de los hogares monoparentales tienen jefatura femenina.

Gráfico 5

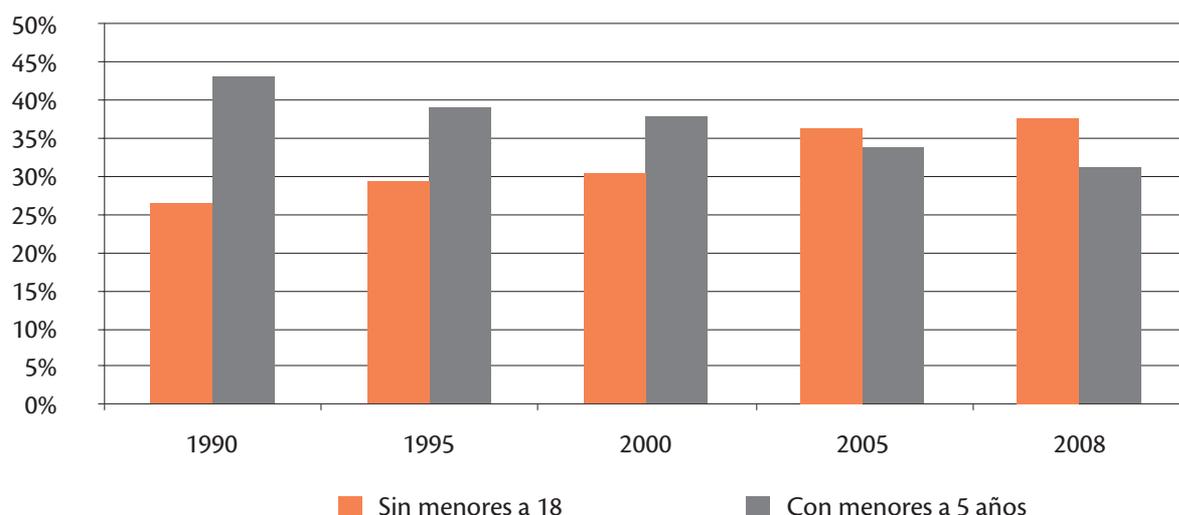


Fuente: INEC, Encuestas de empleo, varios años/ Tomado de Vásconez (2009, p. 10)

La incorporación de las mujeres al ámbito educacional y laboral ha sido uno de los factores que ha permitido el cambio de la estructura de las familias, en particular, y de la población en general. Así, se produce una tendencia a la reducción de hogares con hijos/as menores a 5 años y un aumento de los hogares sin hijos menores de edad. En 1990 casi la mitad de hogares ecuatorianos tenía hijos menores a 5 años. Esta proporción se reduce al 30% para el año 2008 (Gráfico 6)

Gráfico 6

Ecuador: estructura de hogares



Fuente: INEC, Encuestas de empleo, varios años. Tomado de Vásconez (2009, p. 9)

Los cambios más dinámicos en las estructuras familiares se han dado en los sectores de mayores ingresos y en las áreas urbanas. En los quintiles más pobres se sigue concentrando la mayoría de hogares con hijo/as pequeños; el 54% de los hogares con más de 3 hijos menores a 5 años está en el quintil más pobre, cerca del 80% de estos hogares tienen hijos/as menores de 15 años y en el 30% de los casos más de tres hijos/as.

En cambio, la proporción de hogares ecuatorianos con personas mayores de 65 años es de apenas 16% y su distribución es relativamente pareja en los diferentes grupos socioeconómicos, con sólo una ligera participación mayor en los hogares más pobres.

Esto nos lleva a concluir que la demanda potencial de cuidados está concentrada todavía en la población menor a cinco años y en edad escolar, presente en casi la mitad de los hogares ecuatorianos, pero con mayor incidencia en los sectores más pobres, siendo la determinante más importante de la dedicación al trabajo y las horas de cuidado que dedican las mujeres de los estratos sociales más bajos.

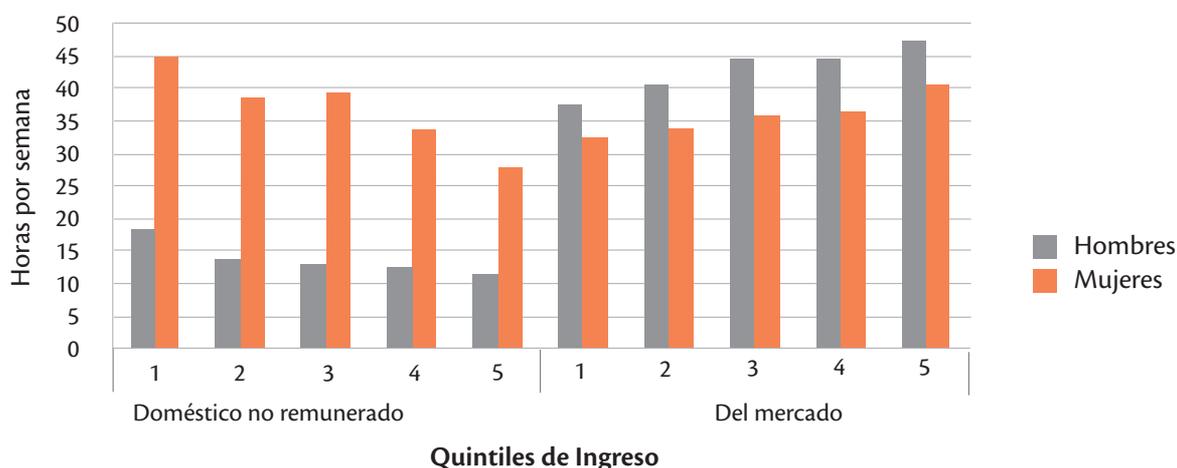
4.3 Distribución de la carga de trabajo: doméstico y mercantil

Al haber descrito la estructura de los hogares y sus características podemos proseguir con el análisis de las desigualdades de la carga de trabajo en la población combinadas con otros tipos de inequidades. Las horas de trabajo doméstico realizado por las personas en hogares pobres son mayores, lo cual indica una probable correlación entre pobreza y carga de trabajo doméstico. También se podría confirmar en el tiempo la relación entre carga de trabajo y crisis económicas. En el Gráfico 7 se confirma la tendencia explicada cuando observamos que la mayor dedicación de horas de trabajo doméstico promedio se atribuye a mujeres más pobres y va disminuyendo

a medida que aumenta el nivel de ingreso. Así, se observa que las mujeres en hogares pobres tienen una carga doméstica 60% mayor que las de hogares que no lo son (Vásconez 2009, p. 11).

Gráfico 7

Ecuador: dedicación al trabajo por nivel de ingreso del hogar



Fuente: Encuesta del Uso del tiempo, EUT 2007 Tomado de Vásconez (2009, p. 11)

Por otro lado, como se observa en el cuadro 1, no existe un trade off entre el tiempo de trabajo doméstico no remunerado y mercantil, dado que hay una proporción importante de mujeres que dedican más de 40 horas a la semana a ambas actividades.

Cuadro 1

Carga de trabajo doméstico por intensidad de trabajo en el mercado laboral

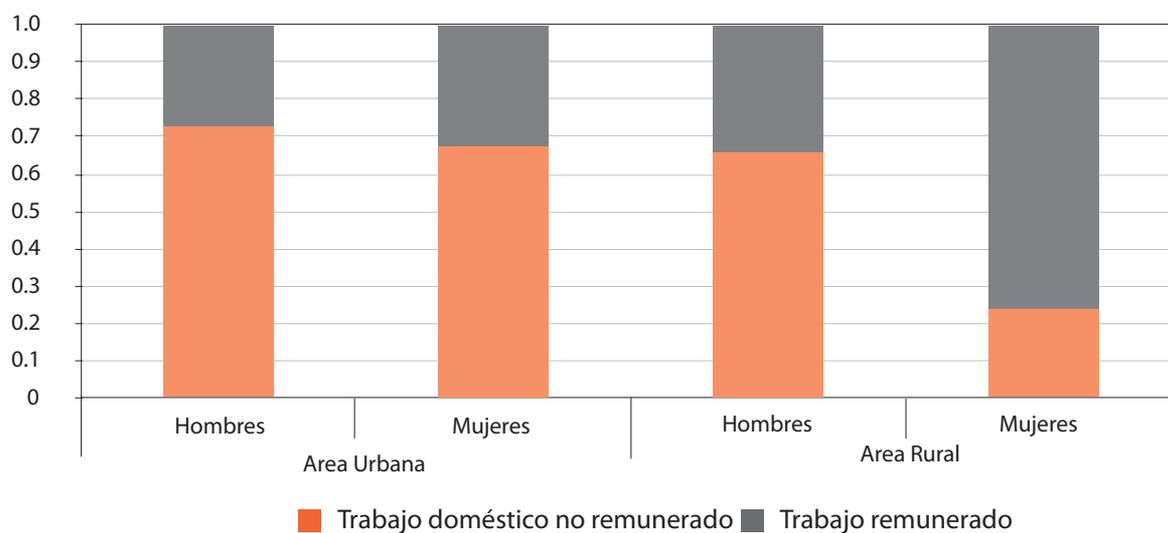
Trabajo doméstico no remunerado	Trabajo en e mercado laboral					
	hasta 25 horas		26 a 45 horas		más de 46 horas	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
No realiza trabajo doméstico no remunerado	1.3%	7.3%	1.7%	6.1%	2.5%	7.5%
Hasta 10 horas por semana	6.7%	52.0%	11.8%	49.7%	17.0%	53.6%
Entre 10 y 20 horas por semana	7.5%	18.5%	14.1%	22.5%	18.3%	21.2%
Entre 20 y 40 horas por semana	23.5%	14.4%	33.1%	15.0%	32.6%	12.7%
Más de 40 horas por semana	61.1%	7.7%	39.3%	6.8%	29.5%	4.9%

Fuente: EUT, 2007

En las áreas rurales, al igual que para las personas que tienen mayor cantidad de hijos pequeños, la carga de trabajo se incrementa, pero también se incrementan las brechas de carga de trabajo entre hombres y mujeres (ver gráficos 8 y 9).

Gráfico 8

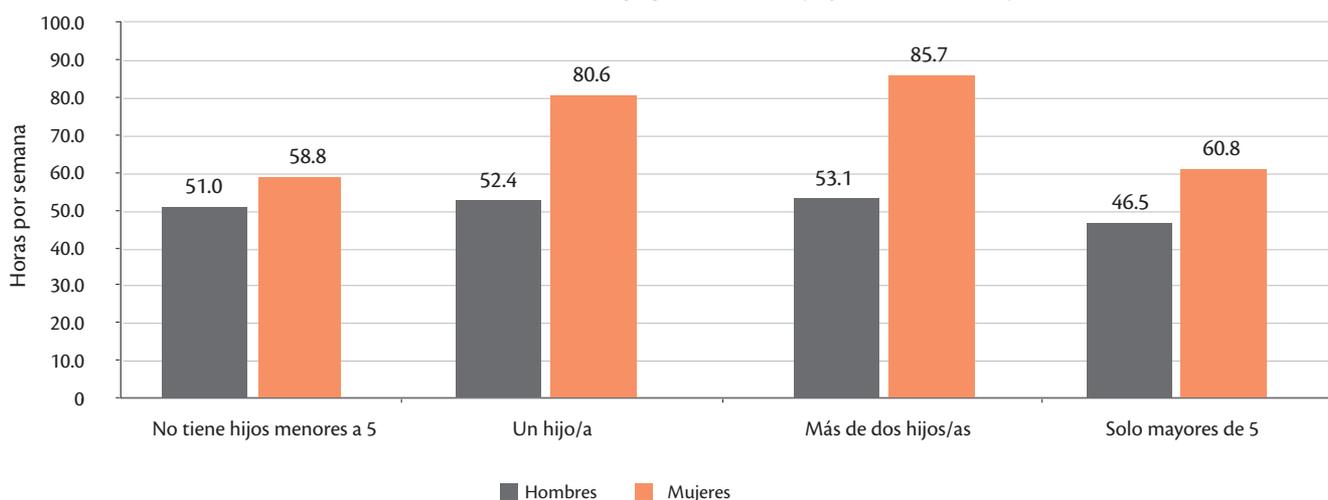
Ecuador: Distribución porcentual del trabajo remunerado y doméstico no remunerado



Fuente: EUT,2007

Gráfico 9

Ecuador: Carga global de trabajo por número de hijos/as



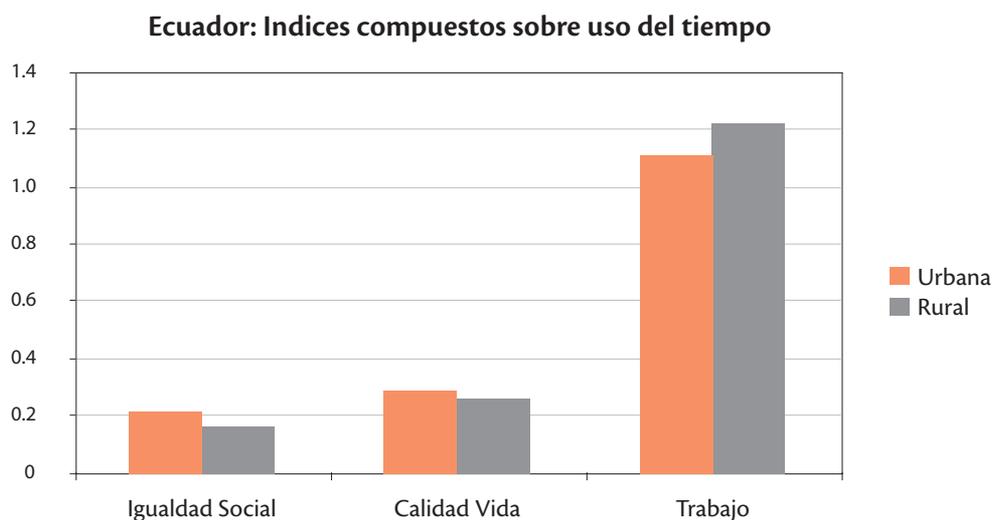
Fuente: EUT,2007

Un indicador que da cuenta de la situación global del tiempo como medida de bienestar es el de Calidad del tiempo, desarrollado por Álvaro (2006)⁷. El índice de igualdad social, que mide la importancia del tiempo

⁷ Para mayor detalle sobre la definición de estos índices, ver Perez, Gallardo y Vásconez (2007).

no dedicado al trabajo doméstico para mujeres y hombres, presenta un valor promedio para Ecuador de 0,2. El índice referencial del trabajo mide la relación de la carga de trabajo frente al tiempo utilizado en otras actividades, de mujeres frente a hombres. Aquí la relación es inversa. Finalmente, el índice de “calidad de vida” que mide el tiempo dedicado a la educación, autocuidado y tiempo libre frente al trabajo doméstico muestra un nivel grave de pobreza de tiempo para las mujeres (ver gráfico 10).

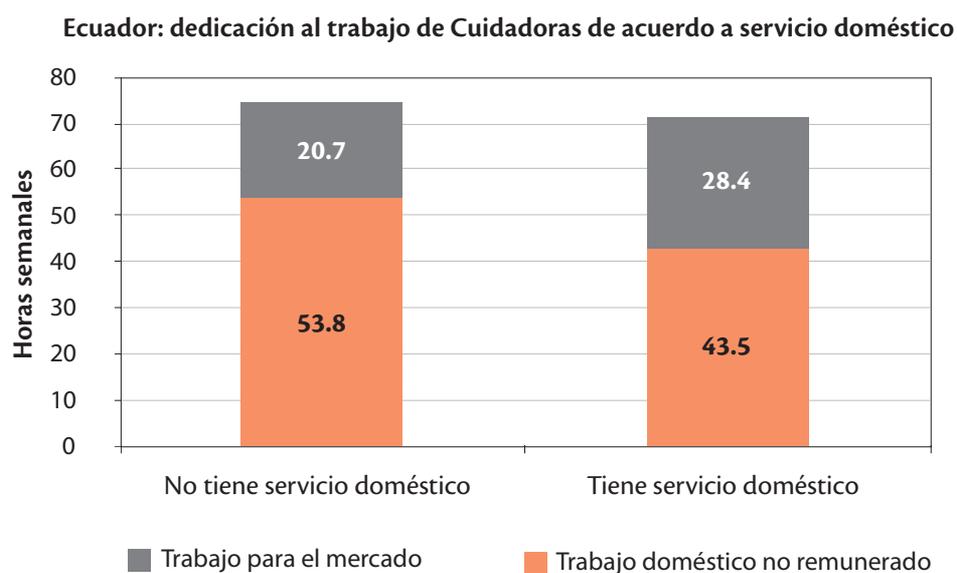
Gráfico 10



Fuente: Contreras, et.al.(2008)

El acceso a servicio doméstico remunerado es muy bajo en Ecuador. El gráfico 11 muestra que cerca de 12% de hogares lo tiene. Esto no compensa del todo la dedicación al trabajo puesto que aun así un 30% en promedio de la semana de las mujeres está dedicado a estas tareas.

Gráfico 11



Tomado de Contreras et al (2008)

En el cuadro 2 se presenta un resumen del acceso de los hogares a diferentes servicios de cuidados por quintil de ingreso. Se aprecia que los servicios públicos educativos para la educación básica son los únicos a los que tiene acceso mayoritario y buena cobertura la población más pobre. En cuanto a los servicios de cuidado infantil, el acceso en general es bajo y casi no hay diferencias entre quintiles. De quienes acceden, las familias pobres lo hacen mayoritariamente en centros públicos. Se aprecia también diferencias en la permanencia de los niños/as menores a 5 años, que para el caso del quintil más bajo están en 84% a cargo de sus madres, frente al 67% de los hogares de mayores ingresos.

Cuadro 2

Acceso a servicios de cuidado por quintil de ingresos

Sector	1	2	3	4	5
EDUCACIÓN					
Educación Básica	90,1%	91,4%	93,5%	95,9%	98,1%
Bachillerato	66,4%	68,0%	71,5%	79,1%	89,5%
Almuerzo escolar	53,5%	66,1%	74,7%	84,1%	92,6%
Desayuno escolar	47,8%	60,3%	69,9%	81,3%	91,6%
CUIDADO INFANTIL					
Acceso a servicios de Cuidado Infantil	13,8%	12,2%	13,4%	12,1%	16,4%
Atención infantil pública	89,3%	86,3%	74,5%	65,4%	42,3%
Atención Infantil privada	5,6%	6,8%	14,9%	24,9%	51,3%
Atención Infantil ONG	10,7%	13,7%	25,5%	34,6%	57,7%
Atención madre	83,7%	80,6%	78,5%	71,7%	67,0%
Atención familia	13,6%	18,2%	18,7%	25,8%	26,0%
Atención privada	2,7%	1,1%	2,8%	2,5%	7,1%
Programa Nutrición	23,8%	18,4%	16,4%	14,1%	7,5%
SALUD					
Acceso Salud	68,3%	68,6%	78,7%	89,1%	91,4%
SERVICIOS DOMÉSTICOS					
Acceso a Servicio Doméstico	5,2%	7,1%	10,8%	10,7%	21,7%

Fuente: EUT 2007

Por otro lado, el no ingreso al mercado laboral también está relacionado con variables de ingreso del hogar y de nivel educativo. No obstante, las mujeres no calificadas (las más pobres) son usualmente las que menos oportunidades tienen de ingresar. En general, como se observa en el cuadro 3 las diferencias entre población no calificada y técnica o profesional que está trabajando o buscando trabajo entre los hombres llega a 5 puntos

máximo en el caso de los hombres, pero para las mujeres estar calificadas (técnica o profesional) hace una diferencia que puede llegar hasta 20 puntos en la posibilidad de estar en el mercado laboral empleada o buscando un trabajo.

Cuadro 3

Participación laboral por nivel de calificación (1)

	2002		2008	
	Calificado	No calificado	Calificado	No calificado
hombres	94%	96%	94%	96%
mujeres	77%	60%	81%	59%

(1) De acuerdo a la definición de CEPAL, calificado corresponde a técnico o profesional.

Otro aspecto importante de ingreso al mercado laboral es el nivel de ingresos general de las familias. La carga de cuidados es mucho mayor en ellas que en las mujeres de familias más ricas, tanto por facilidades de infraestructura como por la cantidad de hijos pequeños que tienen (ver cuadro 4). La participación laboral de las mujeres del quintil de mayores ingresos es casi el doble que el de las más pobres.

Cuadro 4

Ecuador: Participación laboral por quintiles de ingreso

	Quintiles				
	1	2	3	4	5
hombres	64%	70%	72%	76%	76%
mujeres	37%	46%	51%	56%	63%

Fuente: Encuestas de empleo INEC, 2009

Como correlato, también la dedicación al trabajo doméstico es mayor para las mujeres más pobres: las mujeres del quintil 1 trabajan 1.7 veces más horas semanales en cuidados y tareas domésticas.

Partiendo de que la oferta laboral es una decisión sobre el uso del tiempo dedicado al trabajo mercantil, doméstico y tiempo para otras actividades, que a su vez depende de factores de decisión individuales y grupales y es el resultado de un proceso de conflicto al interior de los hogares, se presenta el resultado de un modelo de oferta laboral para las mujeres realizado para los años 2000 hasta el 2009 (Vásquez, 2009). Los factores principales de incidencia en la oferta laboral de las mujeres se muestran en la tabla 1. En ella se puede observar una relativa baja elasticidad del salario (aunque mayor que la de los hombres), que se eleva hacia el 2009, mostrando mayor vulnerabilidad de la fuerza laboral de cara al desempleo o subempleo, así como la mayor probabilidad de dejar el mercado laboral durante la crisis.

Tabla 1: Determinantes de la oferta laboral para las mujeres y hombres en Ecuador

Hombres / Mujeres						
	1990	2001	2009	1990	2001	2009
Salario hora	-0,0474*** 0,0130	0,0292* 0,0153	0,1446*** 0,0171	-0,0943*** 0,0317	0,1150*** 0,0270	0,2505*** 0,0308
Edad	0,0088*** 0,0029	0,0079*** 0,0028	0,0094*** 0,0021	0,0282*** 0,0091	0,0156*** 0,0046	0,0262*** 0,0034
Edad cuadrado	-0,0001*** 0,0000	-0,0001*** 0,0000	-0,0001*** 0,0000	-0,0003*** 0,0001	-0,0002*** 0,0001	-0,0003*** 0,0000
Presencia de madre/ suegra		0,0035* 0,0018	0,0002 0,0024		0,0343* 0,0178	0,0255* 0,0139
Educación superior	-0,0854*** 0,0136	-0,0354** 0,0150	-0,1261*** 0,0159	-0,0440* 0,0227	0,0035* 0,0018	-0,0362* 0,0215
Participación laboral pareja	0,0352*** 0,0105	0,0513*** 0,0095	0,0624*** 0,0095	-0,0380* 0,0243	-0,0675*** 0,0225	0,0181 0,0149
Desempleo pareja	-0,0559 0,0280	-0,0396* 0,0200	-0,1149*** 0,0343	0,0278 0,1279	0,0375 0,0725	-0,0685 0,0604
Hijos/as menores a 5	0,0156*** 0,0055	0,0051* 0,0027	0,0338*** 0,0074	-0,0271* 0,0155	-0,0340** 0,0150	-0,0165*** 0,0061
Hijos en edad escolar	0,0063 0,0050	-0,0021 0,0056	-0,0071 0,0054	0,0094 0,0117	-0,0036 0,0118	0,0255*** 0,0102
Hijos /as mayores a 15	0,0080* 0,0051	-0,0139** 0,0068	0,0060 0,0053	0,0008 0,0130	-0,0244* 0,0126	-0,0124** 0,0057
Ingreso laboral pareja	-0,0005*** 0,0001	0,0005 0,0004	-0,0001*** 0,0000	-0,0001 0,0001	-0,0004 0,0006	-0,0247 0,0183
Urbana		0,0387*** 0,0133	0,0410*** 0,0098		-0,0489* 0,0291	-0,0177 0,0172
Trabajo hijos/as mayores 15	-0,0070*** 0,0016	0,0524 0,0163	-0,0015 0,0121	-0,0070 0,0354	0,0611** 0,0291	0,0036* 0,0019
Ingreso percapita	0,0006*** 0,0002	-0,0004*** 0,0006	0,0001*** 0,0000	0,0012*** 0,0003	0,0006*** 0,0001	0,0002** 0,0001
Acceso educación (escolar)	-0,0735* 0,0372	-0,0015 0,0186	-0,0172 0,0178	-0,0735* 0,0372	-0,0341 0,0433	-0,0377 0,0394
Acceso preescolar	0,0310** 0,0145	0,0153 0,0140	0,0251* 0,0130	-0,0204 0,0320	0,0349 0,0284	0,0519** 0,0227
Recepción de transferencia (bono)		-0,1188* 0,0611	-0,1254*** 0,0230		-0,1433*** 0,0246	-0,1209*** 0,0180
Cte.	3,8668*** 0,0851	3,6899*** 0,0644	3,5242*** 0,0495	3,5636*** 0,1586	3,3676*** 0,1036	2,8380*** 0,0833

Fuente: Vásconez, 2010

Las variables relacionadas con restricciones de tiempo debidas al trabajo doméstico son significativas, especialmente al inicio de la década, para las mujeres ecuatorianas. El incremento en el número de menores a 5 años reduce la oferta laboral en 3,4% en 2001 y en 1,5% en 2009. Por otro lado, la presencia de hijos e hijas sobre los 15 años está relacionada con un incremento de la oferta laboral de las mujeres, pero lo opuesto ocurre cuando estas personas están trabajando, lo cual muestra una sustitución del trabajo entre madres e hijos/as.

Por otro lado, el acceso a servicios pre escolares es muy importante y significativo al final de la década, y el ingreso per cápita durante todo el período, aunque con un coeficiente bajo (0,2%). Otro hallazgo importante está relacionado con las relaciones intrafamiliares: la participación de la pareja en el mercado de trabajo ha sido importante y negativa para la participación de las mujeres en el pasado (2001) pero deja de ser significativa hacia los últimos años de la década. También en el caso de las mujeres es importante la presencia de una persona (en este caso, madre o suegra) en el hogar, como elemento coadyuvante para el ingreso al mercado.

4.4 Condiciones de trabajo y brechas de género

La característica más importante del trabajo mercantil de las mujeres es el subempleo; la mitad de las mujeres está subocupada porque gana menos que el salario que le corresponde y el 35% porque trabaja menos horas de las que podría o quisiera. El problema de la subocupación es mayor en las zonas rurales: el 47% de los hombres y el 35% de las mujeres del campo están subempleadas, frente a 22% y 21% en las áreas urbanas. El desempleo, en cambio, es un fenómeno más urbano.

La mayor participación de hombres y mujeres se produce entre los 31 y 40 años, correspondiendo a las mujeres la máxima tasa, el 66% de la población en edad de trabajar, en este rango de edad. Cabe señalar que casi todas las mujeres declaradas inactivas en este grupo, no busca trabajo por dedicación a tareas domésticas, y más de la mitad de estas personas está en un hogar pobre o extremadamente pobre. En la juventud los dos sexos trabajan en condiciones de subempleo invisible (menor salario). A medida que avanza la edad, y en especial en rango de 40 a 50 años los hombres alcanzan su mayor nivel de empleo pleno (cerca del 54% de la PEA). Las mujeres llegan al máximo de 36% en el rango mayor a 50 años, en que la participación empieza a declinar. Es importante también la participación de casi el 60% de hombres y 27% de mujeres en trabajos a tiempo parcial, en su mayoría cuentapropistas, luego de la edad legal de jubilación (65 años).

Cuadro 5

Condición de actividad por sexo

Rangos de edad	Oferta laboral		Empleo pleno		Desempleo	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
15 a 20 años	39,9%	23,9%	14,3%	10,8%	19,5%	22,4%
21 a 30 años	88,3%	64,5%	41,2%	30,3%	11,0%	16,8%
31 a 40 años	97,7%	71,6%	51,8%	33,3%	5,2%	11,5%
41 a 50 años	98,3%	70,3%	53,2%	30,1%	3,2%	4,5%
51 a 60 años	94,8%	61,3%	50,9%	36,9%	4,1%	4,2%
61 a 65 años	83,3%	45,4%	42,4%	32,5%	3,4%	2,3%
66 a 75 años	58,0%	26,6%	30,9%	20,7%	5,0%	2,1%
76 años y más	24,8%	8,6%	18,5%	23,0%	1,2%	0,8%

Fuente: Encuesta de empleo, INEC 2008

La mayor parte de las mujeres que participa en el mercado laboral ecuatoriano es trabajadora por cuenta propia. No obstante, el 30% de las mujeres entre 15 y 20 años y el 15% entre 60 y 75 tienen empleo no remunerado. Además, mujeres jóvenes menores de 30 años laboran en relación de dependencia. A medida que la edad avanza, se intuye que las mujeres dejan el empleo en empresas o instituciones, y optan por el autoempleo. A partir de los 45 años más del 40% de las mujeres trabaja por cuenta propia.

Las regulaciones laborales ecuatorianas están orientadas en primera instancia a trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia. El salario por horas no está reglamentado, y los trabajos a tiempo parcial, por producto (a destajo) o por temporada responden a arreglos laborales más bien informales. De modo que la cobertura real de la ley es bajísima, no solamente por incumplimiento sino porque no hay adecuación a la realidad laboral. Muestra de ello es el hecho de que el 45% de la PEA trabaja sin un contrato. En el caso de las mujeres, esta incidencia es del 51%, frente a 40.4% de los hombres. De quienes tienen contrato, la mayoría tiene contrato temporal, ocasional o eventual. Al año 2008 el 55% de las mujeres estaba realizando una actividad de tipo informal. Un 8% se encontraba trabajando como empleadas del hogar, de ellas el 20% tenía afiliación a la seguridad social (el sistema de seguridad social en el caso de estas personas es igual que para el resto de trabajadoras y trabajadores).

Como se dijo antes, en Ecuador un factor clave para la decisión de vincularse al mercado de trabajo es la carga de cuidados. Más de 2,1 millones de mujeres mayores a 18 años no participa en el mercado (el 40% de la población de este rango de edad), y de ellas la mitad no ha buscado trabajo por no tener tiempo o no estar permitidas de hacerlo, debido a su dedicación a las tareas domésticas. El 45% de las mujeres casadas no participa, frente al 9% de los hombres. En esta misma lógica, tal como se aprecia en el cuadro 6, las mujeres solteras y separadas son las que más participan en el mercado de trabajo: entre el 70 y 80% de ellas lo hace.

Cuadro 6

Ecuador: situación laboral por estado civil

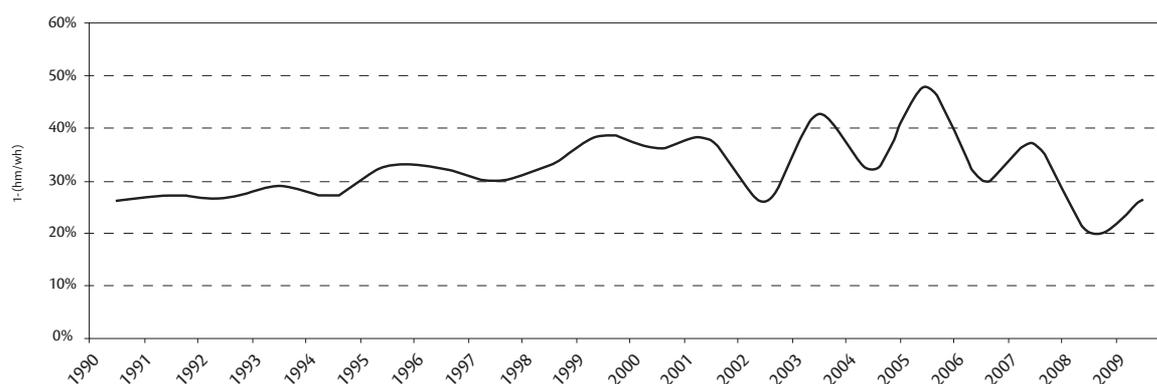
	Casado/a	Separado/a	Soltero/a
Hombres			
Empleo pleno	51,0%	45,5%	36,3%
Subempleo	45,6%	46,3%	51,2%
Desempleo	3,4%	8,2%	12,5%
Inactivo	8,9%	11,8%	16,7%
Mujeres			
Empleo pleno	33,6%	31,6%	33,8%
Subempleo	58,6%	59,0%	52,2%
Desempleo	7,8%	9,4%	14,0%
Inactivo	44,6%	21,2%	29,0%

Fuente: Encuestas de empleo INEC, 2009

En cuanto a las brechas de ingreso laboral entre los y las trabajadoras en general, se encuentra una brecha salarial cercana al 33% en promedio, frente a una de ingreso laboral de cerca del 23%. La mayor brecha se encuentra en el nivel nulo y en el más alto de la calificación profesional. Es decir, la fijación del salario está marcada por discriminación, aunque ésta se suaviza un poco cuando se añaden otros beneficios laborales no salariales. Por otro lado, lo que más diferencia el salario no es tanto la formación sino el cargo que ocupan las personas: en los trabajos donde hay mayor segregación y "competencia" también existe mayor discriminación: el trabajo agropecuario calificado, profesionales y científicos/as y en el sector denominado moderno.

De los hogares comandados por jefas de hogar, cerca del 30% en el área urbana y 60% en el área rural están bajo la línea de pobreza (de 1 dólar diario por persona), siendo mayor la proporción de hogares con jefatura femenina, en especial en las áreas urbanas. Se puede intuir que los ingresos laborales de las jefas de hogar son menores que aquellos de los jefes, en especial por las diferencias educativas y la ubicación laboral. En efecto, la brecha de ingresos laborales entre jefes y jefas es de 38%, casi 20 puntos más alta que la brecha promedio nacional, lo cual no guarda lógica con el nivel de instrucción: hay más jefas que jefes sin educación y con un nivel máximo de primaria, y más jefes con educación superior. Sin embargo, las brechas más altas se dan en el primero y tercer nivel educativo. Las estimaciones sobre brechas de salario en los últimos años muestran en primer lugar que los salarios de hombres y mujeres evolucionan de igual forma pero el salario femenino muestra mayores variaciones, en línea con lo que se observa para el comportamiento de la oferta laboral y el empleo, especialmente en el caso ecuatoriano. Por otro lado, se pueden distinguir tres sub-períodos del comportamiento salarial entre 2003 y 2009: el salario se eleva entre 2003 y el tercer trimestre de 2005, se eleva durante 2007 y sube en 2008 hasta el primer trimestre de 2009. Se debe notar también que, si bien los salarios estimados de hombres y mujeres se mueven en forma similar, como se dijo antes, no lo hacen en igual magnitud. Dados los movimientos más bruscos del salario femenino, la brecha salarial se incrementa en las bajadas y se reducen en las elevaciones. Como es de suponer, la brecha tiende a reducirse en la segunda mitad del período de análisis como lo muestra el gráfico 12.

Gráfico 12



Fuente: Encuestas de empleo, varios años

Como se ha observado, las condiciones de trabajo de las mujeres en Ecuador están marcadas por el subempleo, la sobrecarga de trabajo y la discriminación en ingreso y participación. Estas condiciones responden a factores distintos a su cualificación y experiencia y a la demanda específica del mercado, ya que tienen que ver con fenómenos en los que está presente un orden de género que diferencia su situación de la de los trabajadores hombres. Las mujeres son las principales y mayoritarias responsables del cuidado de los hogares y esto resulta no solo en barreras a su oferta laboral sino en entrada en condiciones precarias y menores salarios. Por ello, se hacen necesarias políticas que apoyen la reducción de esta carga de cuidado, la corresponsabilidad de asumir estas tareas dentro de la familia y a través de servicios sociales públicos universales, y la posibilidad de realizar trabajo digno que les permita realizar el trabajo de cuidado sin que ello vaya en detrimento de su bienestar personal.

5. CONTEXTO LEGAL Y DE POLÍTICAS RELEVANTES PARA LA CONCILIACIÓN EN ECUADOR⁸

5.1 El sistema de protección laboral, y el cuidado de hijos e hijas

Las regulaciones laborales ecuatorianas están orientadas en primera instancia a trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia. El salario por horas no está reglamentado, y los trabajos a tiempo parcial, por producto (a destajo) o por temporada responden a arreglos laborales más bien informales. Es así que la cobertura real de la ley (Código del Trabajo) es baja, no solamente por incumplimiento sino porque no hay adecuación a la realidad laboral.

El Código del Trabajo señala que el personal femenino tiene derecho a descanso por maternidad dentro de las dos semanas anteriores y de las diez semanas posteriores al parto. No obstante, la licencia por maternidad está vinculada al sistema de aportaciones a la Seguridad Social, dado que la remuneración debe ser cubierta en un 75% por el IESS, en los casos en que se ha aportado durante un año. Es decir, todas las trabajadoras que sean madres están dispensadas de realizar su trabajo por 12 semanas, pero la remuneración es un derecho que solo asiste a las trabajadoras estables y formales.

Este mismo instrumento establece también un apartado referente al trabajo de mujeres después del embarazo, con algunos lineamientos para su protección y no discriminación, no obstante no indica sanciones sobre quienes no cumplan con esta protección. De hecho, el código del trabajo prohíbe el trabajo femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto, lo cual puede significar un desincentivo para los empleadores, el reemplazo definitivo de la mujer trabajadora y la terminación del contrato de trabajo durante este tiempo. Esto puede ahondar la consideración de que las mujeres son trabajadoras “costosas”, y elevar la discriminación de entrada o fomentar la no renovación de contratos o el despido (por otras razones) a mujeres una vez cumplido el permiso de maternidad.

En período de lactancia, la ley estipula que la jornada de trabajo de las madres será de seis horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. No obstante, este beneficio se generará si la empresa no cuenta con guarderías infantiles donde la madre pueda dedicar tiempo para la lactancia de los hijos. Si no existe control sobre la calidad de las “guarderías”, este mecanismo puede ser una vía de escape de los empleadores que se benefician con la dedicación de sus empleadas a tiempo completo en un período crítico de su reciente maternidad.

Si bien estos sesgos potenciales post-maternidad no han sido identificados ni discutidos, y no existen datos duros sobre el cumplimiento real de este derecho, cabe señalar un importante cambio legal reciente, que crea la licencia por Paternidad para el sector público y privado. La norma establece que los trabajadores tendrán 10 días de licencia con sueldo, contados desde el nacimiento de su hijo o hija. Ese plazo se extenderá cinco días más en caso de nacimientos múltiples o parto por cesárea; u ocho días adicionales, si el niño nació prematuro, con discapacidad o enfermedad degenerativa. Asimismo, se determina que si la madre muere en el parto o mientras goza de su licencia de maternidad, el padre podrá acogerse a un total de 25 días de licencia con sueldo. Ese mismo período se da a los trabajadores cuyos hijos estén hospitalizados o tengan patologías degenerativas. Esta reforma

⁸ Esta sección toma como referencia la investigación Fiscalidad y Equidad de Género, CAPÍTULO Ecuador”, realizada para el Centro de Estudios Fiscales de España y la Fundación Carolina, en diciembre 2009.

fue aprobada por unanimidad, no obstante, existe discusión sobre la fuente de financiamiento de esta licencia que, por parte del Congreso, se plantea que sea en mayor proporción el empleador. Si la remuneración se vincula, nuevamente, a las aportaciones a la Seguridad social como en el caso de la maternidad, presenta el mismo sesgo en contra de aquellos trabajadores que no están afiliados o que no tienen suficientes aportaciones.

5.2 Apoyo al cuidado desde las empresas y el estado

Como se dijo antes, el Código del trabajo prevé que en las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante dura seis horas. Esta disposición tiene cumplimiento únicamente en el sector público, a través de exigencias de las uniones de trabajadores/as, ya que en el sector privado la organización sindical ha sido casi totalmente eliminada. De hecho, las madres lactantes trabajan efectivamente seis horas, pero la diferencia está en la mayoría de los casos, deducida de sus vacaciones.

Por otro lado, las guarderías infantiles están reguladas en otra sección del Código, indicando la obligatoriedad de su existencia solamente si la institución empleadora cuenta con más de 50 trabajadores/as (esto, en Ecuador, es menos del 30%). De todas formas, la cobertura es bajísima aún en las empresas más grandes: apenas el 1% de las y los empleados que tienen hijos menores recibe el servicio de guardería.

Siguiendo con la infraestructura social para el cuidado, en Ecuador los servicios públicos educativos para la educación básica son los únicos a los que tiene acceso mayoritario y buena cobertura la población más pobre. En cuanto a los servicios de cuidado infantil, el acceso en general es bajo, e incluso casi no hay diferencias entre hogares pobres y no pobres. No obstante, de quienes acceden, las familias pobres lo hacen mayoritariamente en centros públicos. Se aprecia también diferencias en la permanencia de los niños/as menores a 5 años, que para el caso del quintil más bajo están en 84% a cargo de sus madres, frente al 67% de los hogares de mayores ingresos.

5.3 Trabajo precario e informal

Dentro de los cambios legales recientes llevados adelante a partir de la Comisión Legislativa derivada de la Asamblea Constituyente, cabe destacar el mandato Constitucional que elimina las formas precarias de trabajo, entre ellas la tercerización y la intermediación laboral, y regula el trabajo por horas, en el sentido de que otorga a los y las trabajadoras a tiempo parcial los mismos beneficios que tiene el resto de la fuerza laboral que trabaja a tiempo completo. No obstante, este mandato no alcanza a las personas que trabajan en forma autónoma, y los regímenes parciales no están suficientemente normados, así como el trabajo por horas, todavía vigente.

5.4 Salarios mínimos

El sueldo o remuneración unificada es la remuneración legal establecida que paga el empleador al empleado. Esta remuneración se paga por mes, sin suprimir los días no laborables. Hasta 2009, el sueldo o salario básico unificado de los trabajadores/as en general del sector privado tenía un piso común, el salario básico del trabajo doméstico tenía un piso menor (20% en 2009) y el trabajo de operarios/as de artesanía y colaboradores/as de la microempresa, un piso aún más bajo. A partir del primero de enero del 2010 los salarios se unifican para todas las actividades económicas.

5.5 Trabajo doméstico

A diferencia del resto de la población trabajadora, el servicio doméstico no puede contratarse por más de un año de acuerdo a la ley (como se vio antes, en la práctica la mayoría de los y las trabajadoras ecuatorianas son contratadas por menos de un año). Se estipulan 15 días de prueba (menos que en los otros regímenes). Si existe desahucio se debe conceder una licencia de dos semanas para buscar otra colocación. La indemnización por despido intempestivo solo considera la remuneración en dinero. También se indica que en caso de haber problemas o “perjuicios” causados al empleador, la persona debe permanecer al servicio durante dos semanas para que pueda ser reemplazada. Y en caso que fallezca el empleador debe subsistir el contrato con los herederos.

Por otro lado, este servicio tiene derecho a un día de descanso cada dos semanas de trabajo y cuando se ha servido por más de un año y se renueva su contrato, tiene vacaciones por 15 días, tal como ocurre en el régimen laboral regular. También se incluye un artículo que obliga, en caso de que la persona de servicio doméstico quede imposibilitada para trabajar, a que el empleador siga manteniéndola a su cargo, con los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubile de acuerdo a la ley (con un monto de jubilación de la mitad del monto regular, tal como se explica en la sección correspondiente a prestaciones).

5.6 Seguridad social

El sistema de seguridad social ecuatoriano funciona bajo dos regímenes: de capitalización y de solidaridad intergeneracional. El Seguro General es obligatorio únicamente para los y las trabajadoras en relación de dependencia. Pueden afiliarse en forma opcional los y las patronos/as, trabajadores/as independientes y trabajadores/as en regímenes de autoempleo. Por lo general los trabajos a tiempo parcial, a destajo o estacionales no cuentan con esta cobertura. En estos casos los y las trabajadoras acuerdan no ser afiliados porque prefieren que no se les haga el descuento de su salario (9% mensual). Dada la naturaleza y temporalidad de este tipo de trabajo, las aportaciones discontinuas y bajas no generan coberturas en la mayoría de beneficios del sistema. La perspectiva de trabajo inestable de muchas mujeres las coloca en esta situación, en la que prefieren mantenerse al margen del sistema de seguridad social.

Como la mayoría de sistemas de seguridad social de la región latinoamericana, el Sistema de Pensiones está basado en el trabajo formal mercantil. El beneficiario es quien realiza trabajo vinculado a un empleador (en relación de dependencia), que recibe un salario y aporta a través de este salario. También cubre a las/os cónyuges dependientes (que no reciben ingreso), pero solamente en caso de enfermedad, y a los hijos e hijas menores a 1 año. El primer caso constituye un sesgo en contra del ingreso al mercado de las mujeres a menos que consigan emplearse en el sector público o en una institución formal en relación de dependencia, es decir que cerca de 60% de las mujeres perderían el beneficio del seguro de salud si salen al mercado de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que aportan están cubiertos en principio por accidentes de trabajo, cesantía y pensiones jubilares. El hecho de tener un contrato de trabajo, ya sea temporal o permanente no asegura que se cumpla con otros derechos laborales. La cobertura de seguro social estatal es de 25% (incluidos los sistemas locales municipales), 28% en las áreas urbanas y 19% en las rurales. Solamente un 2,5% de las personas en áreas urbanas tiene contratado un seguro privado (en las zonas rurales no se lo hace). El seguro social general cubre más a hombres que a mujeres (la brecha es de más o menos 3 puntos porcentuales en ambas áreas), mientras que los sistemas municipales, aunque con baja cobertura, han llegado más a las mujeres. El 56% Las trabajadoras y trabajadores que están en relación de dependencia están afiliados al seguro, pero el único sector que asegura cobertura casi total del seguro es el estatal: el 90% de empleados/as públicos/as están afiliados/as. Se debe

indicar también que una parte de la población de mujeres que se declaran “inactivas” y no son actualmente pensionistas está afiliada al seguro social en forma voluntaria y realizan aportes. Se trata de personas que han abandonado la fuerza laboral, conserva su número patronal pero no alcanzaron a cubrir los años de servicio para tener una jubilación.

Por otro lado, hasta 2009 el salario de las empleadas domésticas era menor que el mínimo legal para el resto de trabajadores/as. En la práctica, esto llevaba a que las empleadas domésticas recibieran pagos más bajos que su propio mínimo (desde este año estos mínimos se igualaron). No obstante, la cobertura del seguro social de estas trabajadoras/es es un poco más elevado que la de trabajadores/as por cuenta propia, no remunerados/as y jornaleros/as agrícolas, sin superar el 20%.

Al margen de la ya baja cobertura, los aportes al sistema son aún menores. El sector público cumple con esto en la mayoría de los casos (90%), mientras que en las empresas privadas y el empleo doméstico el nivel de aportación es bastante bajo. Se observa en ello que las empleadas privadas están en empresas o actividades en las que el nivel de aportes es un poco mayor (52%) que para el caso de los hombres (46,5%). Usualmente, las empresas están en mora y los niveles de control de estos aportes son limitados.

En el caso del sistema de pensiones funciona el seguro general y el seguro para el trabajo doméstico. Si la pensión en el primer caso es bajísima en comparación con el salario vigente (90 dólares), es aún más baja en el caso del trabajo doméstico (45 dólares). Estos salarios no aseguran un paquete mínimo de subsistencia para los y las trabajadoras. La pensión máxima legal se ha establecido en US\$ 900 para el Seguro General y US\$ 225 para el Seguro de trabajo doméstico. Este último monto es aún menor que el salario mínimo unificado (que incluye al trabajo doméstico).

Por otro lado, como ya se indicó, las licencias de maternidad están vinculadas por completo a la relación y cotizaciones de la seguridad social. Desde la seguridad social, este beneficio incluye el Seguro General de Salud Individual y Familiar que cubre atención de embarazo, parto y puerperio. En caso de maternidad, los derechos son los siguientes:

1. Asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;
2. Subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,
3. Asistencia médica preventiva y curativa del hijo o hija, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los seis años de edad.

Estos beneficios se reciben si se ha tenido 12 cotizaciones mensuales consecutivas. Se paga también un subsidio cuando la afiliada recibió atención médica, tiene certificado de reposo prenatal y de nacimiento. En Ecuador solamente en el sector público se celebran contratos mayores a 1 año. Lo habitual es “renovar” o no el contrato al final de cada año y la probabilidad de que durante el primer año la empleada/o sea afiliada a la seguridad social es baja.

Por otro lado, en Ecuador no existe protección para la situación de desempleo. En su lugar rige un seguro de cesantía, que hasta 2009 consistía en la compensación por desempleo para las personas que habían realizado aportes durante cinco años anteriores. A partir de 2010 se reduce este período a dos años con aportaciones no consecutivas, para cuando el desempleo haya durado al menos sesenta días. El monto de la prestación está dado por el fondo acumulado en la cuenta individual de cesantía del afiliado/a y podrá recibirse cuantas veces éste quede cesante (de acuerdo a una tabla de rendimientos financieros). En caso de que el fondo acumulado

en la cuenta individual de cesantía sea inferior al doble de la remuneración que percibía el afiliado o afiliada en el último mes anterior a la fecha de cese, el Régimen Solidario estipula que la diferencia será financiada por el Estado.

Es decir, el Estado entrega una suma de dinero al/a aportante “pobre” que se encuentra en situación de desempleo. Por su lado, el resto de la población está desprotegida frente al desempleo: personas que no cotizan, personas que cotizan por períodos cortos, personas inactivas que entran al mercado laboral pero no encuentran trabajo.

Las recientes propuestas de reforma a la seguridad social incluyen cambios relevantes para la problemática del cuidado y la responsabilidad familiar. De acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República, se ha propuesto implementar el sistema de seguridad social para las personas que realizan actividades no remuneradas en el hogar. Para ello se han realizado algunas iniciativas desde el sistema solidario en combinación con el sistema contributivo, en el sentido de que las personas que están afiliadas al seguro y tienen por ende un beneficio de pensiones subsidien con una parte de sus ingresos para contribuir al seguro de sus “dependientes” que no tienen afiliación. En el caso que quien tiene ingresos del trabajo tampoco tenga afiliación, se discute la posibilidad de que estas pensiones se financien con fondos estatales. No existen todavía propuestas concretas en el caso de la seguridad de cobertura para servicios de salud. Varios proyectos de ley están siendo discutidos por la Asamblea Nacional.

6. BENEFICIOS POTENCIALES Y VIABILIDAD DE LA FIRMA DEL CONVENIO 156 DE OIT POR PARTE DE ECUADOR

6.1 Aspectos de eficiencia y equidad

A partir del marco conceptual presentado, se puede plantear que la falta de políticas que retribuyan y redistribuyan el cuidado, reestructuren la organización del trabajo en función del sostenimiento de la vida y la consideración del trabajo de cuidados como una tarea de responsabilidad social, genera impactos tanto a nivel micro como macroeconómico. En el nivel micro, la carga de trabajo sobre las mujeres, la pérdida de oportunidad de prestar trabajo remunerado, las precarias condiciones laborales que nacen de esta responsabilidad social del cuidado a las mujeres genera no solamente precarización de su calidad de vida y su pobreza relativa sino la pérdida de recursos no aprovechados en el mercado laboral y desajustes en la determinación del salario que cubra el valor del cuidado. Esto tiene consecuencias en la economía, las cuales sumadas a la falta de priorización de recursos fiscales hacia el cuidado y las políticas de desregulación laboral imperantes hasta hace pocos años, generan impactos en la demanda efectiva, consumo e inversión, lo cual impacta también en el crecimiento económico futuro. Es decir, la inequidad tiene impactos en la eficiencia económica y en el sostenimiento futuro de la economía.

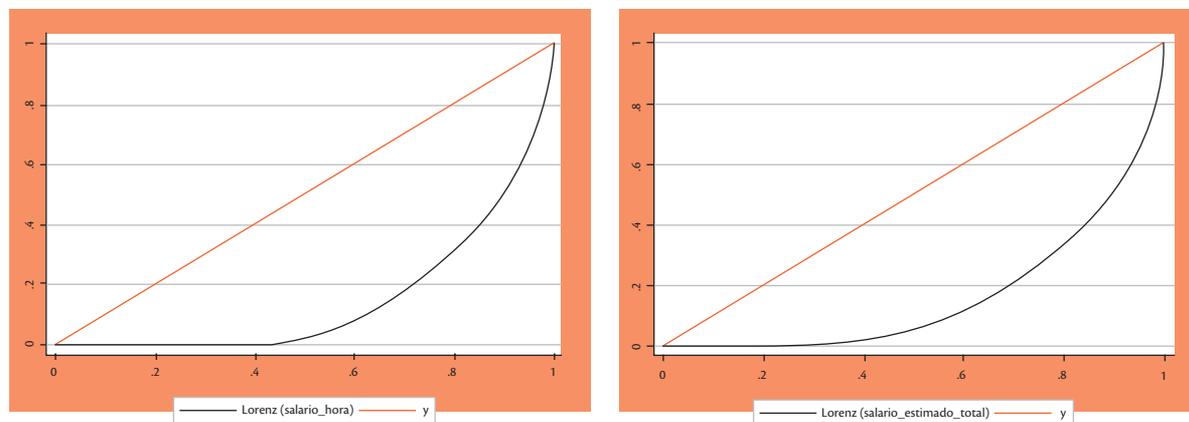


6.2 Oferta laboral de las mujeres, eficiencia y equidad

La evidencia muestra que el 35% de las mujeres está en el subempleo porque trabaja menos horas de las que podría o quisiera y cerca del 10% de la población en edad de trabajar no busca trabajo pero está dispuesta a trabajar. Si a este total sumamos aquellas personas inactivas por tiempo o coerción, tenemos un 23% de fuerza de trabajo potencial no utilizada en el mercado laboral, de la cual el 70% son mujeres. En el gráfico 13 se presenta la actual distribución del ingreso laboral por hora a diciembre 2009, incluyendo a la población de entre 25 y 65 años que está no está en el mercado de trabajo pero tiene disponibilidad de hacerlo (con salario cero) u oferta menos horas de lo que quisiera. El coeficiente de Gini para el salario correspondiente a esta distribución era de 0,7. Si se estima un salario para las personas dispuestas a trabajar, considerando la tasa actual de desempleo de las mujeres (alrededor del 9%) la distribución mejora a un Gini de 0,65. Es decir, la participación laboral de las mujeres que actualmente tienen restricción de tiempo o de otro tipo para trabajar impacta en los hogares de ingresos más bajos mejorando el nivel de distribución del ingreso laboral nacional.

Gráfico 13

Distribución actual del salario horario frente a la distribución con un ingreso potencial de las mujeres no participantes en el mercado



Dado que la desigualdad es el componente más importante de la reducción de la pobreza en Ecuador, se puede intuir que la participación laboral de las mujeres tiene impactos en la pobreza. El estudio realizado por León (2001) plantea que un incremento en la participación laboral de las mujeres reduce la meta de crecimiento económico necesaria para cumplir con la reducción de la pobreza fijada en las metas del milenio a 2015.

El esquema de feminización laboral sin que las tareas de cuidado sean redistribuidas, es decir sin reducir la carga de trabajo de cuidados, no es sostenible; en primer lugar impacta directamente en el bienestar propio de las mujeres, reduciendo aún más las posibilidades de calidad del tiempo y limitando sus posibilidades de acceder a recursos propios (con lo cual se incrementa su dependencia de recursos de la familia, el cónyuge o el estado); en segundo término, las modalidades de entrada al mercado de trabajo en condiciones de restricción de tiempo generan que las mujeres entren en desventaja, elevando la brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado laboral, presionando aún más sobre su bienestar. Por el contrario, si estas condiciones mejoran, fruto de procesos de conciliación laboral y corresponsabilidad del trabajo de cuidados, esto impactará en los ingresos esperados por las mujeres, las posibilidades de permanencia en el mercado y por ende su empleabilidad y productividad.

La presión de la carga de cuidados impacta en la posibilidad de que se oferte más trabajo en el mercado. La integración al trabajo de una gran parte de la población que actualmente no genera ingresos también incide a nivel macroeconómico en el fortalecimiento de la demanda efectiva y por ende el consumo y la producción de mediano plazo. Estos ingresos potenciales, que de acuerdo a cálculos recientes pueden estar entre el 25 y 28% del PIB, al no ser generados por el trabajo no formarán parte de la demanda efectiva.

Finalmente, la posibilidad de que las personas que actualmente proveen de trabajos de cuidado no remunerados ingresen al mercado laboral también puede generar plazas de trabajo para servicio doméstico. Dados los recientes cambios salariales en Ecuador, este trabajo es pagado al mismo nivel que el salario básico, y tiene derecho a iguales beneficios. Es necesario que se controle el cumplimiento de estas políticas, de modo que se incentive la mayor productividad y empleo de calidad en este sector. No obstante, dado que una gran parte de los hogares ecuatorianos no pueden acceder a este servicio, es necesario que gran parte de los servicios de cuidado puedan ser provistos por el Estado.

Los procesos de corresponsabilidad y conciliación laboral pueden tener además impactos significativos en la calidad de vida de la población en general y en la productividad de la fuerza de trabajo en general. La consideración del trabajo de cuidados como una inversión y no como un costo laboral es una orientación necesaria de la política laboral. Por ende, es necesaria la participación activa del sector empleador. Si bien la consolidación de un Sistema de Cuidados es responsabilidad del Estado, es imprescindible la reorganización del sistema global de trabajo. Esto implica revisar las modalidades de trabajo y empleo de hombres y mujeres, y el acceso a la seguridad social de toda la población, tal como se plantea en la Constitución de la República ecuatoriana. Una transición hacia un sistema conciliado e integrado de trabajo proveerá de mejor calidad de la fuerza de trabajo, la productividad de los trabajadores, el ahorro de las familias y de las mismas empresas, lo cual a la larga generará también mayor producción y beneficios privados. Hay evidencia clara de que la situación personal y social de los y las trabajadoras influye de manera decisiva en su desempeño laboral. Un cambio cultural e institucional, a partir de políticas activas de empleo, es necesario para que estos procesos se implementen. En este sentido también es necesario promover y mantener el diálogo entre los grupos involucrados en el trabajo, Estado, trabajadores y empleados, y sector empleador. Este es un punto crítico para llevar adelante reformas estructurales hacia la conciliación.

6.3 Propuestas de lineamientos de políticas para la conciliación y corresponsabilidad

Como se ha visto, el tiempo que las mujeres dedican al cuidado afecta sus decisiones de participación laboral y de educación permanente, su calidad de tiempo y de vida, sus relaciones intrafamiliares y sus oportunidades de generación de bienestar propio. Por otro lado, este tiempo genera una proporción mayoritaria del bienestar colectivo. El cuidado debería, por tanto, ser organizado de manera que promueva mayores oportunidades para las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad social.

Lo anterior implica ante todo un fortalecimiento de los sistemas estatales de provisión de servicios y de garantía de derechos laborales, pero también cambios en las políticas laborales privadas.

En el caso de la política laboral y de protección, se requiere de la constitución de un Sistema Nacional de Cuidados, en donde, partiendo de determinar necesidades actuales y futuras, se pueda establecer la oferta de servicios y proyectar coberturas, incluyendo en esta oferta al sector privado y la seguridad social.

Desde el lado del empleo, se requiere establecer regulaciones específicas para las diferentes formas de inserción laboral para incorporar lineamientos de políticas, regulación, control e incentivos específicos en torno a la conciliación, que sean aplicables para hombres y mujeres en forma mandataria. Para el caso de las/os trabajadoras/es autónomas/os y las no remuneradas se requiere además reforzar con políticas, programas y proyectos que permitan la organización del tiempo, dado que ellas y las mujeres que trabajan como patronas son las que mayor carga de tiempo global (EUT, 2007).

En el caso de la seguridad social, se requiere de estudios a profundidad sobre la progresividad de este derecho, así como de valoración del aporte del trabajo de cuidados. No obstante, estas políticas están incompletas si no se genera un compromiso al interior de las unidades económicas y familiares de cambios profundos en las relaciones de género. Este proceso requiere de procesos de diálogo, debate y organización profundos. A continuación se presenta una matriz en la que se señalan temas de problemática y algunos lineamientos de política para el debate.

Muchos de estos elementos han sido recogidos en las agendas de política pública ecuatoriana. La Constitución recoge estos planteamientos casi en su totalidad especial lo relacionado con derechos y trabajo, trabajo doméstico y acceso a la seguridad social, tal como se mencionó antes. Por otro lado, la agenda nacional

de desarrollo (Plan Nacional del Buen Vivir) plantea en dos de sus objetivos principales: “la corresponsabilidad social” sobre el cuidado humano, lo cual implica la consolidación de una infraestructura de cuidados universal a nivel nacional, retribución al trabajo no remunerado de las personas que cuidan a otras que están en discapacidad, los derechos del trabajo en todas sus modalidades, y el reconocimiento del trabajo de cuidados como productivo.

No obstante, en el caso de aquellas trabajadoras y trabajadores que no están en relación de dependencia, deben ser apoyados con políticas específicas para su formalización, su derecho a la seguridad social y otros beneficios sociales, así como al tiempo de descanso y ocio (lo cual es complicado para definirlo como una política) y la cobertura de servicios de cuidado para liberar tiempo en especial de las mujeres. En este sentido iría el tema de la conciliación. No obstante, la corresponsabilidad de las tareas dentro del hogar no puede ser manejada dentro de una política laboral, a menos que los otros miembros del hogar (masculinos por lo general) estén en una relación de dependencia y a la vez estén sujetos a políticas internas de las empresas en las cuales se prioricen las actividades de cuidado y la conciliación. Pero si la otra persona se encuentra en igual situación de trabajo autónomo, las políticas laborales no bastan y deben ser combinadas con otro tipo de programas o proyectos en los que se entre a cambiar actitudes y prácticas desde la ruptura con los estereotipos de género. En este sentido, la organización y participación de las mujeres en los procesos políticos y de políticas públicas, así como su liderazgo comunitario local pueden ser factores detonantes de estos cambios, así como una amplia reforma educativa.

Otra consecuencia importante de estos procesos es la inclusión de la pena de prisión para padres que no cubran las pensiones alimenticias, y la excepción de la enajenación de remuneración cuando se trate de personas que están cubriendo estas pensiones. No obstante, este es un apoyo indirecto para las madres que tienen que dedicarles mayor tiempo a sus hijos, y su impacto es ante todo de tipo político.

Por otro lado, ya en la práctica el permiso de paternidad no se ha cumplido del todo, por falta compromiso y entendimiento de los empleadores. Por lo general, se otorgan menos días de licencia, y se opta por pedir permiso con cargo a vacaciones (notas de prensa, varios medios). Es necesario que se fortalezcan los controles por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo. Esta necesidad de control aparece no solamente en el caso de las licencias paternales, sino también para verificar el cumplimiento de otros derechos y la no discriminación. El Ministerio de Trabajo tampoco registra denuncias oficiales, a pesar de que no existen requisitos para presentar una queja en una inspectoría de trabajo. El cumplimiento de la conciliación depende de que exista un sector regulador fuerte y una rectoría de políticas capaz de diseñar procesos de cambio institucional importantes. La reciente creación del Ministerio de Relaciones Laborales y su interés específico en temas como el trabajo doméstico remunerado son pasos importantes en esta dirección.

A continuación se presenta una matriz en la que se señalan temas de problemática y algunos lineamientos de política para el debate.

Matriz 2

Matriz de lineamientos de políticas para el Cuidado y la Economía en Ecuador

Temas de problemática	Objetivos	Lineamientos de Política
<p>El ámbito de los cuidados asimilado al hogar y las mujeres: familiarización del cuidado, naturalizar este con el hogar.</p>	<p>Favorecer/promover transformación patrones socio culturales.</p>	<p>Sensibilización / visibilización / reconocimiento del trabajo de cuidados a nivel familiar, comunitario y macro.</p> <p>Revaloración de los servicios de cuidado en general, las tareas de cuidado (ramas, sectores).</p> <p>Implementación del enfoque de género en el currículo oficial: eliminar estereotipos de género y separación de roles.</p>
<p>Marginación de quienes se dedican a tareas de cuidado: sub-valoración de su contribución.</p> <p>Malas condiciones de los servicios remunerados de cuidado, informalidad, bajos salarios, horas irregulares, etc.</p>	<p>Revalorización del trabajo de cuidados remunerado.</p>	<p>Redefinición de criterios de determinación de salario/ condiciones de trabajo/ formalización</p> <p>Fortalecimiento de inspección y control.</p> <p>Incremento productividad-salario/generación de capacidades para el trabajo doméstico</p> <p>Organización de las/os trabajadores/as domésticos/as.</p> <p>Revisión de la política salarial para otras actividades relacionadas con el cuidado (como salud y educación).</p>

Temas de problemática	Objetivos	Lineamientos de Política
<p>Inexistencia de política de cuidados, orientación al “bienestar social”, inclusión. Nuevas oportunidades con propuestas en Plan de desarrollo sobre infraestructura de cuidados, pero visión reducida a personas dependientes.</p>	<p>Cambio de enfoque de políticas: el cuidado como política de sostenimiento de la vida: política integrada.</p>	<p>Construcción de marcos normativos derivados del proceso constitucional, que incluyan el sostenimiento de la vida.</p> <p>Inclusión de indicadores en el sistema de planificación, de proyecciones de demandas de cuidado.</p> <p>Inclusión del enfoque en las agendas y programas sectoriales, locales y nacionales.</p> <p>Revisión de enfoques de los programas sociales relacionados con el cuidado.</p> <p>Profundizar el conocimiento sobre situación de adultos mayores. Fortalecer institucionalidad de políticas para este sector.</p> <p>Constitución de un Sistema Nacional Descentralizado de Cuidados (agentes públicos y privados).</p> <p>Ampliación de cobertura/acceso y calidad</p> <p>Generación de servicios adicionales de cuidado, con meta de provisión universal.</p>

Temas de problemática	Objetivos	Lineamientos de Política
<p>Bajas oportunidades de ingreso al mercado laboral y discriminación debida a tareas de cuidado: barreras, bajos salarios y oportunidades de ascenso.</p>	<p>Promover la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres.</p> <p>Favorecer mecanismos de conciliación de trabajo remunerado y de cuidados para hombres y mujeres.</p>	<p>Política de incentivos y control sobre el ingreso al trabajo de hombres y mujeres en equidad de oportunidades: desarrollo de certificación de calidad.</p> <p>Medición de discriminación de género en las empresas/ estudios de demanda de trabajo y revisión de procesos de selección.</p> <p>Aplicación universal de licencias para padres</p> <p>Ampliación de cobertura de guarderías en empresas y unidades económicas en general (incluidas comunitarias, asociativas y familiares)</p> <p>Incentivos para servicios de cuidado infantil.</p>
<p>Mala calidad de tiempo por doble jornada y pocas posibilidades de compatibilizar.</p>	<p>Consideración del trabajo digno incluyendo la calidad del tiempo de reproducción, producción y ocio.</p>	<p>Modificación de políticas de horarios acordes a las necesidades sociales del cuidado.</p> <p>Políticas de ocio y recreación para hombres y mujeres.</p>

7. ANEXOS DEL EXPEDIENTE

7.1 Análisis Comparativo entre el Convenio 156 y la normativa relevante en Ecuador

ANEXO 1⁹

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
1	<p>El presente convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.</p> <p>2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.</p> <p>3. A los fines del presente Convenio las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.</p> <p>4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.</p>	<p>El artículo 1 del Convenio 156 de la OIT, detalla el ámbito subjetivo para la aplicación del mismo, debido a que enuncia a las personas a las cuales va enfocado el presente instrumento, y los define como trabajadores con responsabilidades familiares, en los cuales están incluidas las personas que mantienen limitadas sus posibilidades de prepararse, ingresar, progresar y participar en la actividad económica, por razones de “responsabilidades”, ya sean éstas de hijos a su cargo, o de otros miembros de su familia. Por el ámbito de alcance de este artículo hemos concluido que es viable su aplicación en nuestro ordenamiento jurídico, ya que no existe ninguna prohibición expresa ni tampoco tácita para la ratificación para la ratificación de instrumentos internacionales de este ámbito. En nuestro país se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y como la fuente de realización personal y base de la economía. El Estado ecuatoriano garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad una vida decorosa remuneraciones y trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Estas disposiciones las encontramos en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador. En todo caso, dejemos anotado que toda vez que el convenio ejecuta una remisión de las definiciones de “hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén” a la legislación nacional –en aplicación del Art. 9 del propio Convenio- a la presente fecha no existe ninguna prescripción que complete o llene esa definición en nuestro ordenamiento.</p>

9 Este análisis se realizó con la colaboración del estudio jurídico Paz y Horowitz, de Quito Ecuador.

2	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.	El artículo 2 de este Convenio constituye su ámbito de aplicabilidad, sin restringirlo por sí mismo bajo ningún parámetro. No encontramos disposición normativa contraria a la aplicación de este artículo, aún cuando debemos señalar que la Constitución de la República del Ecuador contiene disposiciones especiales de restricción, en especial respecto de las Islas Galápagos (Art. 258) en donde en procura del ambiente, se puede restringir – como en efecto existe legislación que lo hace – entre otros los derechos de migración interna o trabajo. Así, si bien el Convenio podría derivar en alguna política de aplicación generalizada, podría suceder que aquello choque con algún derecho cuya restricción ha sido operada en virtud de la Constitución.
---	---	--

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
3	<p>1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <p>2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupacional como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958.</p>	El artículo 3 del Convenio 156, promueve el principio de no discriminación, entendida ésta en los términos del Convenio 111 de la propia OIT, denominado también Convenio Relativo a la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. El referido Convenio 111 establece una definición muy amplia del término de discriminación, comprendiendo de manera tenerla cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación. El artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador establece que son deberes primordiales del Estado, entre otros, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. Esta disposición es concordante con el artículo 38 de la misma Constitución que establece la obligación del Estado para incentivar políticas públicas que garanticen el ejercicio adecuado de los derechos, entre los cuales encontramos el derecho al trabajo.

		<p>Además, lo preceptuado es también concordante con por ejemplo el artículo 38 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que dispone como responsabilidad directa del Estado, promover que las instituciones públicas, garanticen que los procesos de selección e incorporación al servicio público, observen políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.</p> <p>Norma igualmente correlacionada es aquella del artículo 79 del Código del Trabajo, que garantiza la circunstancia de que a igual trabajo corresponde igual remuneración sin discriminación de ningún tipo. Por lo tanto, no solo porque la Constitución ya reconoce el principio de no discriminación, sino también por cuanto existe normativa vigente que impulsa el contenido del artículo 3 del Convenio, hemos concluido que no existe impedimento jurídico para la aplicación del mismo en la normativa ecuatoriana.</p>
ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
4	<p>Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.</p>	<p>Es importante recalcar que en el ámbito del sector público, el artículo 133 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que la protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar. También es pertinente concordar al artículo 66 de la Constitución, el cual garantiza el derecho a la libertad laboral, al igual que el artículo 3 del Código de Trabajo, cuyo contenido protege la premisa de que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Es así como hemos concluido que es un artículo jurídicamente aplicable en nuestro ordenamiento jurídico, cuya única restricción podría ser las limitaciones a los derechos al trabajo y movilidad que como quedó descrito en el artículo precedente, son aplicables por motivos ambientales por ejemplo en la jurisdicción de Galápagos.</p>

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
5	Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.	El artículo 5 del Convenio, tiene como esencia normar la intervención del Estado en cuanto a la generación de condiciones relacionadas a tomar en cuenta las necesidades de los sujetos protegidos en la planificación local o regional, así como en la promoción y desarrollo de medios de asistencia. Aún cuando la legislación laboral ecuatoriana es de vieja data y en alguno de sus apartados no responde a las necesidades del mundo actual, es necesario revelar que si contiene sendos artículos altamente proteccionistas de los trabajadores en general. Así el artículo 155 del Código de Trabajo impone la obligación de que las empresas permanentes de trabajo cuenten con 50 o más trabajadores, establecerán anexo o próximo a la empresa, o centros de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. En lo que respecta a la legislación aplicable a los servidores públicos, el artículo 333 de la Ley de Servicio Público, dispone la obligación del Estado de promover un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; al igual que de manera especial deberá proveer servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. Por existir estas normas, que demuestran un avance en la búsqueda del trato equitativo en el ámbito laboral, concluimos también que el presente artículo es plenamente aplicable en nuestra legislación.

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
6	Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.	Este artículo es un anexo al artículo 3 que dispone la participación del estado por la implementación de políticas nacionales que promuevan la no discriminación u el respeto a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, mediante procesos de información del principio de igualdad de oportunidades, pueda ser de ninguna forma atentatorio a la legislación vigente, máxime cuando es la propia Constitución la que marca el principio de no discriminación. Por lo expuesto, concluimos que el presente artículo estaría acorde a nuestro ordenamiento jurídico.

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
7	Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación de profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.	El artículo 7 de este Convenio propugna la estabilidad laboral de las personas con responsabilidades familiares que por causas o motivos de fuerza mayor tengan que ausentarse de sus puestos de trabajo. En nuestro Código de Trabajo existen nociones muy generales de protección en casos de responsabilidad familiar, como por ejemplo cuando se contempla en el artículo 153 y 154 la protección a la mujer embarazada por ausencia ocasionada por su embarazo, según lo cual no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas, durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa. La Ley ha creado además licencias aplicables a la paternidad en el sector privado, las cuales aún cuando están vigentes, todavía encuentran problemas prácticos en su aplicación. En similar circunstancia, es el mismo Código del Trabajo el que establece protecciones de la misma índole, cuando en el artículo 54 enseña que por ejemplo no es causa de pérdida de la remuneración la circunstancia de que una falta se haya debido a calidad doméstica, aunque la piedra de choque de esta prescripción es la ausencia de una definición legal de aquello que debe entenderse por calamidad doméstica.

7		Adicionalmente, la Ley Orgánica de Servicio Público, cuenta con el artículo 27, el cual señala las circunstancias en las cuales los servidores públicos podrán contar con licencias con remuneraciones, entre las cuales encontramos la licencia por maternidad, licencia por paternidad, e incluso también se encuentran regulados los casos de nacimiento múltiple o por cesárea, por fallecimiento e inclusive de adopción de los hijos. De todas formas, si bien estimamos que esta prescripción del Convenio no es incompatible con la legislación ecuatoriana, si estimamos que la efectiva adopción de las medidas que se prevén, implicaría un proceso de reforma y desarrollo al marco legal existente.
---	--	--

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
8	a responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.	Este artículo está muy relacionado con el artículo 7 del Convenio, ya que favorece y vela por la estabilidad laboral de los trabajadores con responsabilidad familiar. Es importante considerar los principios constitucionales que salvaguardan la equidad de género y las prohibiciones a la discriminación por ningún motivo, como por ejemplo el artículo 43 del Texto Constitucional señala la obligación del Estado para garantizar a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia el derecho a no ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. Igual tenor encontramos en los artículos 332 y 333 de la Ley Orgánica de Servicio Público que disponen que el Estado garantizara el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos a licencia por paternidad.

		<p>En consecuencia se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.</p> <p>Finalmente, y retornando al ámbito privado las causas justificadas para la terminación de un vínculo contractual están claramente delimitadas en el artículo 172 del Código del Trabajo, sin que actualmente en ninguna de ellas conste una que pueda estar coligada a la responsabilidad familiar, máxime cuando como quedó anotado, incluso la ausencia debida a calamidad doméstica es ya considerada como una causa justificada de ausencia.</p> <p>Por lo tanto es indiscutible que es posible la aplicación directa de este artículo en nuestro ordenamiento jurídico.</p>
--	--	---

ART.	CONTENIDO	COMENTARIOS
9	Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.	<p>Este artículo establece las fuentes de los derechos y obligaciones de las cuales pueden derivarse las exigencias al Estado y a los gobernados, entre las cuales encontramos las leyes, reglamentos internos, laudos, sentencias o contratos colectivos. Todas estas fuentes se encuentran presentes y reguladas en nuestro sistema jurídico como fuentes válidas, y en este caso para la imposición de principios que regulan la igualdad de condiciones laborales para los trabajadores que tienen responsabilidades familiares.</p> <p>Solamente por la naturaleza privada y contractual del arbitraje -que es de donde se derivan los laudos- estimamos que esa es la única fuente de la que no se podrían derivar en la práctica disposiciones de aplicabilidad del Convenio -al menos no de forma general. Por lo tanto, si estas fuentes de Derecho son tasadas en nuestro país, esta prescripción es claramente aplicable.</p>

7.2 Mapeo de legislación relevante vigente a la fecha de realización del estudio¹⁰

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

NORMA: Ley 55

STATUS: Vigente

PUBLICADO: Registro Oficial Suplemento 465

LIBRO PRIMERO DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO	
TÍTULO I	DEL RÉGIMEN GENERAL
CAPÍTULO UNO.	NORMAS GENERALES
<p>Art. 1.-PRINCIPIOS RECTORES.-El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.</p> <p>Para efectos de la aplicación de esta Ley:</p> <p>(...)</p> <p>Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar e residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.</p> <p>(...)</p> <p>Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.</p> <p>Art. 2.-SUJETOS DE PROTECCION.-Son sujetos “obligados a solicitar la protección” del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:</p> <ul style="list-style-type: none">a. El trabajador en relación de dependencia;b. El trabajador autónomo;c. El profesional en libre ejercicio;d. El administrador o patrono de un negocio;e. El dueño de una empresa unipersonal;f. El menor trabajador independiente; y,g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.	

¹⁰ Al momento se están discutiendo la normativa de la Ley de Seguridad Social y del nuevo Código del Trabajo. Estos contenidos no se han incluido en este mapeo.

Art. 3.-RIESGOS CUBIERTOS.-El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.

Art. 4.-RECURSOS DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO: Las prestaciones del Seguro General Obligatorio se financiarán con los siguientes recursos:

- a. La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro;
- b. La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo;
- c. La aportación patronal obligatoria de los empleadores públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa;
- d. La contribución financiera obligatoria del Estado, para cada seguro, en los casos que señala esta Ley;
- l. Los recursos de cualquier clase que fueren asignados a cada seguro en virtud de leyes especiales para el cumplimiento de sus fines;

Art. 6.-REGULACION DE LAS CONTRIBUCIONES Y LAS PRESTACIONES.-El

Reglamento General de esta Ley definirá, para cada clase de riesgos, las coberturas y exclusiones de cada una de las contingencias amparadas por el Seguro General Obligatorio, los montos de los beneficios, mínimos y máximos, y los porcentajes de aportación sobre la materia gravada, con sujeción a los siguientes criterios:

- a. Se extenderá progresivamente la protección social a la familia del afiliado y se dará preferencia a la prevención de riesgos;**

CAPÍTULO DOS. DE LOS ASEGURADOS OBLIGADOS

Art. 9.-DEFINICIONES.-Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

- a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;
- b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;
- c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;
- h. Es derechohabiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dichos beneficios según las normas del derecho sucesorio.

Art. 10.-REGLAS DE PROTECCION Y EXCLUSION.-En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

e. El beneficiario de montepío por orfandad estará protegido contra el riesgo de enfermedad hasta los seis (6) años de edad, con cargo a los derechos del causante, y será amparado progresivamente por un seguro colectivo contra la contingencia de enfermedad, hasta alcanzar la mayoría de edad. Este seguro colectivo será financiado con la contribución obligatoria del Estado;

f. El beneficiario de montepío por viudez será amparado en un seguro colectivo contra contingencias de enfermedad y maternidad, con cargo a su pensión, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley; y,

g. La jefa de hogar estará protegida contra las contingencias de enfermedad y maternidad con cargo a la contribución obligatoria del Estado.

Art. 13.-BASE PRESUNTIVA DE APORTACION.-Para los afiliados sin relación de dependencia cuyo ingreso realmente percibido sea de difícil determinación, el IESS definirá anualmente, para cada una de las categorías especiales más relevantes en el mercado de trabajo, una base presuntiva de aportación (BPA) que expresará, en múltiplos o submúltiplos del sueldo o salario mínimo de aportación al Seguro General Obligatorio, la cuantía de la materia gravada.

Art. 14.-EXENCIONES.-No constituyen materia gravada y no se incluirán en el establecimiento de la base presuntiva de aportación (BPA):

- 1.** Los gastos de alimentación de los trabajadores, ni en dinero ni en especie, cubiertos por el empleador;
- 2.** El pago total o parcial, debidamente documentado, de los gastos de atención médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria, cubiertos por el empleador otorgados al trabajador o a su cónyuge o a su conviviente con derecho o a sus hijos menores de dieciocho (18) años o a sus hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo;
- 3.** Las primas de los seguros de vida y de accidentes personales del trabajador, no cubiertos por el Seguro General Obligatorio, pagadas por el trabajador o su empleador;
- 4.** La provisión de ropas de trabajo y de herramientas necesarias para la tarea asignada al trabajador;
- 5.** El beneficio que representen los servicios de orden social con carácter habitual en la industria o servicio y que, a criterio del IESS, o constituyan privilegio; y,
- 6.** La participación del trabajador en las utilidades de la empresa.

La suma de las exenciones comprendidas en los numerales 1 al 5 de este artículo no podrá superar en ningún caso una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada.

TÍTULO II DEL ORGANISMO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO UNO. NORMAS GENERALES

(...)

Art. 17.-MISION FUNDAMENTAL.-El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley.

CAPÍTULO SIETE.	DEL RÉGIMEN FINANCIERO
PARÁGRAFO 4	DE LAS INVERSIONES
<p>Art. 62(...)</p> <p>Art.-PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS.-El IESS podrá directamente o a través de fideicomisos conceder a sus afiliados y pensionistas de vejez o jubilados, préstamos hipotecarios en condiciones financieras favorables y hasta por el monto que determine el Consejo Directivo al fijar las políticas de inversión, en base a los estudios que para el efecto presenten las direcciones de inversiones y de riesgos y las que correspondan del IESS, al tenor del reglamento que emitirá el Consejo Directivo previo informe favorable de la Superintendencia de Bancos y Seguros, para el estudio y aprobación de la Comisión Técnica de Inversiones, con el apoyo de otras áreas técnicas del Instituto.</p> <p>(...)</p> <p>Para la concesión de los créditos hipotecarios los afiliados deberán acreditar los requisitos mínimos que señalen los reglamentos respectivos, y el destino de los fondos será exclusivamente para la adquisición o construcción de unidades de vivienda, o la remodelación, ampliación o mejoramiento de las mismas, dándose preferencia a la adquisición de vivienda los afiliados que no la posean, dentro de los parámetros que señalen los reglamentos correspondientes.</p> <p>(...)</p> <p>Los afiliados y jubilados podrán acceder a un sólo crédito hipotecario y los costos de avalúo y notariales y de registro del mismo, serán asumidos por el beneficiario.</p> <p>(...)</p> <p>No podrán participar en la concesión de préstamos hipotecarios aquellos afiliados que se encuentren en mora de sus obligaciones con el IESS, ni aquellos que tengan calificación D o E en los burós de crédito debidamente autorizados por la Superintendencia de Bancos y Seguros. Si la mora proviene por culpa de los patronos, estos serán obligados a solucionar sus deudas en un plazo no mayor de treinta días y serán responsables frente a sus empleados y trabajadores por lo perjuicios ocasionados. En caso de haberse suscrito convenios de purga de mora por parte de los empleadores, los afiliados tendrán derecho a acceder a estos créditos, bajo la responsabilidad de los empleadores y con su responsabilidad solidaria mediante garantía conjunta.</p> <p>(...)</p> <p>Art. ...-Los préstamos hipotecarios que conceda el IESS a sus afiliados están exentos del pago de toda clase de impuestos. Sólo se pagarán los impuestos a favor de los organismos seccionales autónomos. Esta exención se establece por razones de orden económico y social, de acuerdo al artículo 31 del Código Tributario.</p> <p>Art. 63.-PRÉSTAMOS QUIROGRAFARIOS.-El IESS podrá conceder a sus afiliados, con o sin relación de dependencia, que a la fecha de la solicitud el préstamo certifiquen al menos treinta y seis (36) imposiciones mensuales; a los jubilados por vejez; a los pensionistas por invalidez; los pensionistas por riesgos del trabajo con incapacidad permanente total o permanente absoluta; y, a los pensionistas de montepío por viudedad, préstamos quirografarios por una cantidad de hasta sesenta (60) salarios básicos unificados del trabajador en general, a una tasa de interés anual promedio entre la tasa actuarial del IESS y la media de las tasas activas referenciales fijadas por el Banco Central del Ecuador en las 26 semanas anteriores a la concesión del préstamo quirografario. La tasa del préstamo será reajustada trimestralmente con los mismos parámetros. No se cobrará ningún tipo de comisión adicional al monto de la tasa.</p>	

(...)

El Consejo Directivo del IESS reglamentará, el monto del préstamo en función de la capacidad de pago del beneficiario del crédito que estará en relación directa con el porcentaje de los ingresos aportados al IESS que pueden comprometerse para pagar el préstamo; el plazo de cancelación del préstamo que será de hasta cinco años; las garantías personales o reales, que deberán rendir quienes no cuenten con los fondos referidos en el inciso anterior o que, contando con tales fondos, no cubran la totalidad del crédito; y, el trámite para el otorgamiento del préstamo.

No se podrá excluir a ningún beneficiario del crédito quirografario por motivo de edad.

Art. 69.-OPERACIONES DE DESCUENTO DE TÍTULOS HIPOTECARIOS.-El IESS podrá realizar operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia, cuando se trate de programas de urbanización y construcción de viviendas financiados por el Banco Ecuatoriano de la Vivienda, las asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda, o cualquier otra entidad financiera debidamente calificada para este efecto, con sujeción al Reglamento que expedirá el Consejo Directivo.

En estas operaciones de descuento de títulos hipotecarios será obligatoria la certificación previa de que el afiliado no es propietario de vivienda.

Art. 70.-INEMBARGABILIDAD, PATRIMONIO FAMILIAR Y PROHIBICIÓN DE ENAJENAR INMUEBLES ADQUIRIDOS CON PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS DEL IESS.-Las propiedades adquiridas por los afiliados con préstamos del Instituto serán inembargables, excepto para el pago de créditos al IESS, y constituirán patrimonio familiar. Tampoco podrán enajenarse ni gravarse con otras hipotecas o derechos reales, si no hubiere la autorización expresa del Director General o Provincial del Instituto.

Los registradores de la propiedad inscribirán esta prohibición que constará en todas las escrituras de mutuo hipotecario con afiliados, que se otorguen a favor del Instituto.

CAPÍTULO OCHO.

DE LA RECAUDACIÓN Y DE LA MORA PATRONAL

PARÁGRAFO 1

DE LA RECAUDACIÓN

Art. 72.-RECURSOS Y ACREDITACION DE RECURSOS.-El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social recaudará de manera global los aportes obligatorios, personal y patronal, y los demás recursos que, por otras disposiciones legales o contractuales, se destinaren a financiar los seguros administrados por el mismo Instituto, y acreditará al Fondo Presupuestario respectivo los valores correspondientes a las primas respectivas, con sujeción a los porcentajes de aportación señalados para cada seguro.

Art. 73.-INSCRIPCION DEL AFILIADO Y PAGO DE APORTES.-El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconversión, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado al Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, ...

(...)

El empleador y el afiliado voluntario están obligados, sin necesidad de reconversión previa, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley. .

Art. 74.-RECAUDACIÓN DE APORTES DEL SECTOR PUBLICO.-En el Presupuesto General del Estado, previo a su aprobación por el Congreso Nacional, se hará constar, obligatoriamente, las partidas suficientes para el pago de aportes y fondos de reserva de todos los servidores públicos y trabajadores del Estado, así como las contribuciones al Seguro General Obligatorio establecidas en la Ley. Estos aportes, fondos de reserva y contribuciones obligatorias no serán afectados por ningún uncionario público y por ningún concepto, y automáticamente, sin fideicomiso, serán retenidos y transferidos íntegramente al IESS por el Banco Central del Ecuador.

Art. 82.-RETENCIÓN DE CRÉDITOS DEL IESS.-Los créditos a favor del Instituto, inclusive los intereses de mora y multas, se recaudarán mediante retenciones de los sueldos y salarios de los afiliados. A requerimiento del Instituto, los patronos y oficiales pagadores se hallan obligados a efectuar dichas retenciones bajo su responsabilidad personal.

Art. 83.-DERECHO DEL EMPLEADOR PARA DESCONTAR APORTES AL TRABAJADOR.-Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciere, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

PARÁGRAFO 2 DE LA MORA PATRONAL

Art. 89.-INTERÉS Y MULTAS POR MORA PATRONAL.-La mora en el envío de aportes, fondos de reserva y descuentos por préstamos quirografarios, hipotecarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, incrementado en cuatro puntos.

(...)

Art. 96.-PRESTACIONES QUE DEBEN CONCEDERSE AUN EN CASO DE MORA PATRONAL.-El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado a conceder las prestaciones por enfermedad, maternidad, auxilio de funerales y el fondo mortuario todos sus asegurados que hayan cumplido las condiciones establecidas en esta Ley y los reglamentos, aún cuando sus patronos estén en mora. Todo, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que haya lugar.

TÍTULO III DEL SEGURO GENERAL DE SALUD INDIVIDUAL Y FAMILIAR

CAPÍTULO UNO. DE LAS PRESTACIONES DE SALUD

Art. 102.-ALCANCE DE LA PROTECCION.-El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los seis (6) años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio.

Se accederá a las prestaciones de salud de este Seguro en condiciones de libre elección del prestador de servicios de salud, público o privado, dentro de las limitaciones señaladas en este Título.

Art. 103.-PRESTACIONES DE SALUD.-La afiliación y la aportación obligatoria al Seguro General de Salud Individual y Familiar otorgan derecho a las siguientes prestaciones de salud:

d. Asistencia médica curativa integral y maternidad, que incluye la consulta profesional, los exámenes y procedimientos de diagnóstico, los actos quirúrgicos, la hospitalización, la entrega de fármacos y las demás acciones de recuperación y rehabilitación de la salud, con sujeción a los protocolos "elaborados por el Ministerio de Salud Pública con asesoría del Consejo Nacional de Salud, CONASA";

(...)

En todo caso, las prestaciones de salud serán suficientes y adecuadas para garantizar la debida y oportuna atención del sujeto de protección. Cuando el sujeto de protección sufre complicación o complicaciones, la prestación de salud se extenderá a tales complicaciones.

Las unidades médicas del IESS o los demás prestadores acreditados, según el caso, proporcionarán al sujeto de protección la prestación de salud suficiente, que incluirá los servicios de diagnóstico auxiliar, el suministro de fármacos y la hotelería hospitalaria establecidos en los respectivos protocolo y tarifario, bajo su responsabilidad. Dentro de estos límites, no habrá lugar a pago alguno por parte del sujeto de protección.

Art. 104.-CONTINGENCIA DE ENFERMEDAD.-En caso de enfermedad, el afiliado tendrá derecho a:

- a. La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación, con sujeción a los protocolos de diagnóstico y terapéutica elaborados por los especialistas médicos del IESS y aprobados por la administradora de este Seguro; y,
- b. Un subsidio monetario de duración transitoria, cuando la enfermedad produzca incapacidad en el trabajo. Los familiares del afiliado no tendrán derecho al subsidio.

Art. 105.-CONTINGENCIA DE MATERNIDAD.-En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho:

- a. La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;
- b. Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,
- c. La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los seis (6) años de edad.

Art. 107.-TIEMPO DE ESPERA Y CONSERVACIÓN DE DERECHOS.-Se causará derecho a las prestaciones de este Seguro cuando el afiliado o la afiliada hayan cumplido:

- a. Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para contingencia de enfermedad;
- b. Doce (12) imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores al parto, para contingencia de maternidad; y,
- c. Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para el subsidio monetario de enfermedad.

El afiliado o la afiliada que dejaren de aportar, conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores el cese de sus aportaciones.

CAPÍTULO TRES.	DEL FINANCIAMIENTO
<p>AArt. 117.-RECURSOS DEL SEGURO GENERAL DE SALUD.-El Seguro General de Salud Individual Familiar se financiará con una aportación obligatoria de hasta el diez por ciento (10%) sobre la materia gravada del afiliado, que cubrirá la protección de este, su cónyuge o conviviente con derecho, e hijos hasta seis (6) años de edad, y con las demás fuentes de financiamiento determinadas en esta Ley. En el caso del trabajador en relación de dependencia, la aportación del afiliado será compartida con su empleador, en la forma señalada en esta Ley.</p>	
TÍTULO IV	DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO (P.41 -44)
CAPÍTULO UNO	DE LOS BENEFICIARIOS
<p>Art. 128.-BENEFICIARIOS.-Son beneficiarios de las prestaciones del Seguro Social Campesino, el jefe de familia, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos y familiares que viven bajo su dependencia, acreditados al momento de la afiliación o en algún otro momento anterior a la solicitud de prestación con una antelación no menor de tres (3) meses.</p>	
TÍTULO V	DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL SEGURO DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN (P.44-46)
TÍTULO VI	DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL SEGURO VOLUNTARIO
<p>Art. 152.-AFILIACION VOLUNTARIA.-El IESS aceptará la afiliación voluntaria de toda persona mayor de edad no comprendida entre los sujetos obligados del artículo 2 que manifieste su voluntad de acogerse a este régimen y cumpla los requisitos condiciones señalados en el Reglamento General de esta Ley. (...)</p>	
TÍTULO VII	DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO
CAPÍTULO UNICO	NORMAS GENERALES
<p>Art. 155.-LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.-El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.</p>	
TÍTULO VIII	DE LOS SEGUROS OBLIGATORIOS DE VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE, Y DE LA CESANTÍA
CAPÍTULO UNO	DEL RÉGIMEN MIXTO DE PENSIONES
<p>Art. 164.-LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.-La protección de la población afiliada contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte se cumplirá mediante un régimen mixto que combine las virtudes de la solidaridad intergeneracional y las ventajas del ahorro individual obligatorio, en la forma que determina el Libro Segundo de esta Ley.</p>	

(...)

Art. 165.-PRESTACIONES.-En el régimen mixto, el IESS entregará las siguientes prestaciones por contingencias de invalidez, vejez y muerte:

- a. Pensión ordinaria de vejez;
- b. Pensión de vejez por edad avanzada;
- c. Pensión ordinaria de invalidez,
- d. Pensiones de viudez y orfandad;
- e. Subsidio transitorio por incapacidad; y,
- f. Prestación asistencial no contributiva por vejez o invalidez.

LIBRO SEGUNDO

TÍTULO I DEL SISTEMA DE PENSIONES DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO UNO BASES DEL SISTEMA

CAPÍTULO DOS DEFINICIONES

Art. 173.-RÉGIMEN MIXTO.-Este sistema de pensiones recibe las aportaciones y contribuciones obligatorias y otorga las prestaciones señaladas en este Libro, en forma combinada, una parte por el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Art. 174.-RÉGIMEN DE JUBILACIÓN POR SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL.-Se entiende por régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional aquel que entrega prestaciones definidas y por el cual las prestaciones de los jubilados y derechohabientes de montepío se financian con los aportes personales obligatorios de los afiliados cotizantes, los aportes obligatorios de los empleadores, públicos o privados, en su calidad de tales, y la contribución financiera obligatoria del Estado.

Art. 175.-RÉGIMEN DE JUBILACIÓN POR AHORRO INDIVIDUAL OBLIGATORIO.-Se entiende por régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, aquél en el que la aportación definida de cada afiliado se va acumulando en una cuenta personal con la rentabilidad que ésta genere, a lo largo de la vida laboral del trabajador.

(...)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el asegurado que cumpliera sesenta y cinco (65) años de edad y acreditare derecho a la jubilación ordinaria de vejez, podrá percibir las rentas correspondientes al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, y será eximido de efectuar aportes personales a dicho régimen aún cuando no hubiere cesado en la actividad.

(...)

TÍTULO II DE LA INCORPORACION A LOS RÉGIMENES	
CAPÍTULO ÚNICO DE LOS NIVELES DE COBERTURA	
<p>Art. 176.-RÉGIMENES DE JUBILACIÓN.-Los afiliados, con relación de dependencia o sin ella, aportarán a los regímenes de jubilación por solidaridad intergeneracional y por ahorro individual obligatorio y voluntario.</p> <p>(...)</p>	
TÍTULO III DEL RÉGIMEN SOLIDARIO OBLIGATORIO	
CAPÍTULO UNO DEL RÉGIMEN DE JUBILACION POR SOLIDARIDADINTERGENERACIONAL	
<p>Art. 183.-PRESTACIONES DE ESTE RÉGIMEN. -Son prestaciones de este régimen, a cargo del IESS:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La pensión por vejez e invalidez; b. El subsidio transitorio por incapacidad parcial; c. Las pensiones de montepío por viudez y orfandad; d. El subsidio para auxilio de funerales; y, e. La pensión asistencial por vejez o invalidez, financiada obligatoriamente por el Estado. <p>Con excepción del subsidio para auxilio de funerales, todas las demás prestaciones se pagarán en doce (12) mensualidades iguales por cada año calendario; pero, adicionalmente, habrá una decimotercera mensualidad que se pagará en diciembre en todo el País, y una decimocuarta mensualidad que se pagará en abril, en la Costa y Región Insular de Galápagos, y en septiembre, en la Sierra y Región Amazónica, en las cuantías señaladas en las leyes laborales respectivas.</p>	

CAPÍTULO CUATRO DE LAS PENSIONES DE VIUDEZ, ORFANDAD Y OTROS	
<p>Art. 194.-DE LA PENSION DE VIUDEZ.-Acreditará derecho a pensión de viudez:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La cónyuge del asegurado o jubilado fallecido; b. El cónyuge de la asegurada o jubilada fallecida; y, c. La persona que sin hallarse actualmente casada hubiere convivido en unión libre, monogámica y bajo el mismo techo, con el causante, libre también de vínculo matrimonial, por más de dos (2) años inmediatamente anteriores a la muerte de éste. Si no hubiere los dos (2) años de vida marital al menos, bastará la existencia de hijo o hijos comunes. <p>No tendrá derecho a pensión de viudez el cónyuge del beneficiario de jubilación de vejez por edad avanzada, si la muerte de éste acaeciere antes de cumplirse un (1) año de la celebración del enlace.</p> <p>No habrá derecho a pensión de viudez si más de una persona acredita ante el IESS su condición de conviviente del causante.</p> <p>Perderá el derecho a pensión de viudez quien contrajera segundas nupcias o entrare en nueva unión libre.</p> <p>Art. 195.-DE LA PENSION DE ORFANDAD.-Tendrá derecho a pensión de orfandad cada uno de los hijos del afiliado o jubilado fallecido, hasta alcanzar los dieciocho (18) años de edad. También tendrá derecho a pensión de orfandad el hijo o la hija de cualquier edad incapacitado para el trabajo y que haya vivido a cargo del causante.</p> <p>Art. 196.-OTROS BENEFICIARIOS.-A falta de viuda o viudo, conviviente con derecho, e hijos, tendrán derecho a montepío los padres del asegurado o jubilado fallecido, siempre que hayan vivido a cargo del causante.</p>	

CÓDIGO DEL TRABAJO

NORMA: Codificación 17

STATUS: Vigente

PUBLICADO: Registro Oficial Suplemento 167

TÍTULO PRELIMINAR	DISPOSICIONES FUNDAMENTALES
	<p>Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.</p> <p>Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.</p> <p>En general, todo trabajo debe ser remunerado.</p> <p>(...)</p>
TÍTULO I	DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
CAPÍTULO I	DE SU NATURALEZA Y ESPECIES
PARÁGRAFO 1ro	DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES
	<p>(...)</p> <p>Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.</p> <p>Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;d) A prueba;e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;f) Por enganche;g) Individual, de grupo o por equipo; y, <p>(...)</p> <p>Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.</p> <p>Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none">c) Los de servicio doméstico;

(...)

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

(...)

CAPÍTULO III DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

(...)

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

(...)

CAPÍTULO IV DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, Ministerio de Trabajo y Empleo sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

(...)

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

(...)9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

(...)

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador; 19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

(...)

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

(...)

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

CAPÍTULO V	DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES
-------------------	--

PARÁGRAFO 1ro.	DE LAS JORNADAS Y DESCANSOS
-----------------------	------------------------------------

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

(...)

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

(...)

Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

PARÁGRAFO 3ro.

DE LAS VACACIONES

Art. 69.-Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

(...)

CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS, DE LOS SUELDOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES

PARÁGRAFO 1ro.

DE LAS REMUNERACIONES Y SUS GARANTÍAS

Art. 79.-Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

(...)

Art. 81.-Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

(...)

Art. 92.- Garantía para parturientas.- No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

(...)

PARÁGRAFO 2do.

DE LAS UTILIDADES

(...)

Art. 108.- Anticipo de utilidades e impuesto a la renta.-Las empresas pueden conceder anticipos a sus trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades líquidas.

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no esta sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.

(...)

PARÁGRAFO 3ro.	DE LAS REMUNERACIONES ADICIONALES
<p>Art. 111.- Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.</p> <p>La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.</p> <p>Art. 112.- Exclusión de la decimatercera remuneración.- El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.</p> <p>Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.</p> <p>(...)</p>	
PARÁGRAFO 4.to	DE LA POLÍTICA DE SALARIOS
<p>Art. 126.- Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:</p> <p>1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;</p> <p>(...)</p>	
CAPÍTULO VII	DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES
<p>(...)</p> <p>Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.</p> <p>En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.</p> <p>Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.-No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.</p>	

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

(...)

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

(...)

CAPÍTULO XI

DEL FONDO DE RESERVA, DE SU DISPONIBILIDAD Y DE LA JUBILACIÓN

PARÁGRAFO 1ro.

DEL FONDO DE RESERVA

Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

(...)

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

(...)

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el párrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo".

(...)

PARÁGRAFO 2do.	DE LA DISPONIBILIDAD DEL FONDO DE RESERVA
<p>Art. 206.- Fines para los que se concederán los préstamos hipotecarios.- Los préstamos hipotecarios a los que se refiere el artículo anterior no podrán ser concedidos sino para uno de los siguientes fines:</p> <p>(...)</p> <p>c) Reparación, ampliación o mejora de la casa de habitación del trabajador, de la de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de la de sus ascendientes o descendientes.</p> <p>(...)</p> <p>Art. 208.- Obligación de contratar seguro de desgravámen.- El trabajador que obtuviere préstamo hipotecario está obligado a contratar seguro de desgravámen hipotecario en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro de las condiciones, límites y tarifas que señalan los estatutos y reglamentos respectivos, o en las condiciones que fijare el Instituto.</p> <p>(...)</p>	
PARÁGRAFO 3ero.	DE LA JUBILACIÓN
<p>Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.</p> <p>(...)</p> <p>Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".</p> <p>(...)</p> <p>Art. 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.</p> <p>(...)</p>	
TÍTULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO	
CAPÍTULO I DEL SERVICIO DOMÉSTICO	
<p>Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.</p> <p>En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.</p> <p>La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.</p>	

(...)

Art. 264.- Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

(...)

Art. 268.-Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

(...)

CAPÍTULO II

DEL TRABAJO A DOMICILIO

(...)

Art. 272.- Trabajadores a domicilio.- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman “trabajadores a domicilio”, sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.

Art. 273.- Trabajo familiar.- Entiéndese por “trabajo familiar” el que se realiza por persona de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados.

(...)

CAPÍTULO IV

DE LOS EMPLEADOS PRIVADOS

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

(...)

TÍTULO IV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

CAPÍTULO I DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS Y DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

CAPÍTULO II

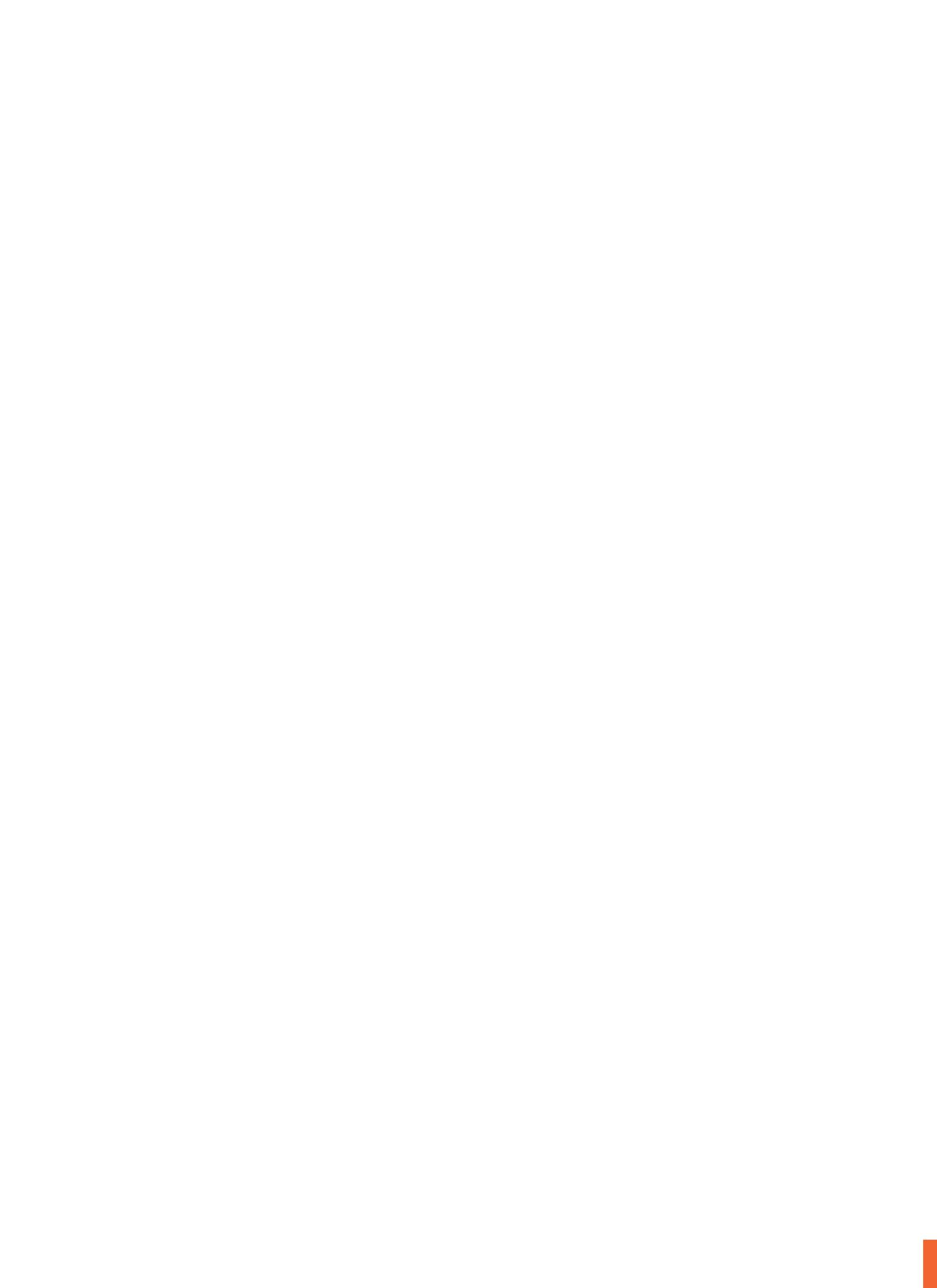
DE LOS ACCIDENTES

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo.- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

(...)

CAPÍTULO IV	DE LAS INDEMNIZACIONES
PARÁGRAFO 1ro.	DE LAS INDEMNIZACIONES EN CASO DE ACCIDENTE
<p>(...)</p> <p>Art. 369.- Muerte por accidente de trabajo.- Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.</p> <p>(...)</p> <p>Art. 370.- Indemnización por incapacidad permanente.- Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.</p> <p>(...)</p> <p>Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.</p> <p>(...)</p>	
PARÁGRAFO 3ero.	DISPOSICIONES COMUNES RELATIVAS A LAS INDEMNIZACIONES
<p>Art. 377.-Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional. En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.</p> <p>Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:</p> <p>(...)</p> <p>3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;</p> <p>4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;</p> <p>(...)</p> <p>Art. 380.- Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.- Los jueces ...</p> <p>Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del juez se haya probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios.</p> <p>(...)</p> <p>Art. 384.- Falta de derecho de los deudos.- Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.</p> <p>(...)</p> <p>Art. 395.-Cuantía de la indemnización.- Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados.</p>	



RESUMEN DE LA NORMATIVA VIGENTE EN TORNO AL TRABAJO Y FAMILIA:

En la Constitución Política de la República del 2008 se indica en el artículo 11 sobre los principios, en el literal 2:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promueven la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

En cuanto al tipo de familia:

En la Constitución se habla de que se reconoce a la familia en sus diversos tipos (Art.67), pero de manera explícita se habla de matrimonios, y unión estable y monogámica. Más no de jefaturas de hogares monoparentales, monomarentales o de familias ampliadas. En el artículo 69 se indica que el Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa. En este artículo también se considera la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes, y se indica que “El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entres madres, padres, hijas e hijos.” (Literal 5)

En relación al trabajo y a la seguridad social:

El Estado garantizará el trabajo y la seguridad social, ya que son derechos de las personas para el Buen Vivir. En el Régimen de Desarrollo en el capítulo sexto sobre trabajo y producción, en el artículo 34 se reconocen trabajos no remunerados y se amplía la cobertura del seguro social. Se indica que: “... El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”

Además en el Régimen del Buen Vivir, en el capítulo primero de inclusión y equidad se expresa en su sección tercera de seguridad social: “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente. (Art. 369)

Respecto al régimen tributario:

En el Régimen de Desarrollo en el capítulo cuarto sobre soberanía económica, se tiene como objetivo de la política económica asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional, así como impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. Además en la Política Fiscal expresa en su artículo 285 como objetivo la redistribución del ingreso por medio de transferencias, tributos y subsidios adecuados. Para el efecto, en el Régimen tributario se indica que se priorizarán los impuestos directos y progresivos.

Finalmente en cuanto a tratos diferenciados, de manera especial se han considerado los siguientes grupos:

Adultas y adultos mayores: En el artículo 37 se indica que el Estado garantizará entre otras cosas la jubilación universal y exenciones en el régimen tributario.

Personas con discapacidad: El artículo 47 considera, entre los derechos, exenciones en el régimen tributario para las personas discapacitadas, pero también se consideran a las familias o las personas que se encuentren al cuidado de estas. Al respecto se considera: “Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la seguridad social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.” (Art. 49)

Por otro lado en las políticas revisadas, **en el Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013** identifican los siguientes aspectos:

El Plan cuenta con 12 objetivos. Dentro de cada uno de estos se describen fundamentos, diagnósticos, intervenciones y las políticas a desarrollar.

Objetivo 1: auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad, se indica como un aspecto positivo para la reducción de la pobreza promovido por el gobierno actual es el de reformar el sistema tributario y la eliminación de la tercerización laboral. Indica que “la presión tributaria (% del PIB que corresponde a la recaudación de impuestos) en el Ecuador es relativamente baja pero se ha incrementado en los últimos años como medida fundamental para cumplir con el objetivo gubernamental de mejorar sustancialmente la redistribución de los beneficios del desarrollo.” P. 145

“En relación al tema de protección social, se cuenta con programas de compensación social como el Bono de Desarrollo Humano dirigido a madres, beneficiarios individuales para adultos mayores y personas con discapacidad que se encuentran dentro de los quintiles 1 y 2 (los más pobres) por un valor de 35 dólares mensuales. Se han establecido también bonos de emergencia para atender a poblaciones que han sufrido un desastre natural o una conmoción social por un monto de 45 dólares en dos ocasiones (MCDS, 2009).” P. 150

Como se puede apreciar en este objetivo se considera de manera explícita a mujeres, “madres”, adultos y adultas mayores, así como a personas con discapacidades.

La política 1.2: impulsar la protección social integral y seguridad social solidaria de la población con calidad y eficiencia a lo largo de la vida con principios de igualdad, justicia, dignidad, interculturalidad, los literales b) y d), se habla sobre la ampliación progresiva de la cobertura de la seguridad social para estos grupos de personas mencionados y para personas que realizan trabajos no remunerados, incluyendo el trabajo doméstico y las tareas de cuidados. Además se indica que se va a “proteger a las familias en sus diversos tipos, reconociéndolas como núcleos fundamentales de la sociedad y promoviendo la paternidad y maternidad responsable.” (Literal i)

De manera similar, la política 1.3: promover la inclusión social y económica con enfoque de género, intercultural e intergeneracional para generar condiciones de equidad, en su literal g) asegura que se va a “generar mejores condiciones económicas para los hogares en sus diversos tipos y, a través de programas sociales específicos, erradicar el trabajo infantil, priorizando los hogares con jefatura femenina de áreas urbano marginales y rurales.”

El objetivo 6: garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas, evidencia que “... muy pocas personas tienen acceso a la protección de la seguridad social, situación que afecta en especial a aquellas que realizan trabajos de autoconsumo y/o de cuidado humano.” P. 245. Tampoco se han generado mecanismos de protección para las personas en situación de desempleo, dejándolas vulnerables a la pobreza. Hasta hace poco no existía un Régimen de Cesantía Solidario en el cual el Estado aportara con la diferencia en el caso de que el fondo acumulado por el trabajador o la trabajadora fuera inferior a cierto monto. P.246.

La política 6.2: impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones, se considera ampliar la cobertura del seguro social y la capacitación a personas que cuiden a persona con discapacidad.

En el objetivo 12: construir un Estado democrático para el Buen Vivir no se indican aspectos específicos referentes al tema de esta investigación.

En relación a la **legislación ecuatoriana vigente**, sobre tributación, seguridad social y trabajo se encontró lo siguiente:

En la **ley de seguridad social** de noviembre de 2001 se indica que a más de los trabajadores, profesionales, empresarios se extenderá la protección social a la familia del afiliado y se dará preferencia a la prevención de riesgos (art. 6) y que la jefa de hogar estará protegida contra las contingencias de enfermedad y maternidad con cargo a la contribución obligatoria del Estado (art.10). En el título III del Seguro General de Salud Individual y Familiar se indica en el artículo 102 que “el afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los seis (6) años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio.”

En cuanto a la contingencia de maternidad que se habla en el artículo 105 se considera la asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora y la asistencia médica preventiva y curativa del hijo hasta los 6 años de edad. Para hacer uso de este seguro la beneficiada debe tener doce imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores al parto, para contingencia de maternidad.

En el segundo libro, en el TÍTULO III del régimen solidario obligatorio, en el capítulo cuatro de las pensiones de viudez, orfandad y otros, en el artículo 194 se indica que se “acreditará derecho a pensión de viudez: a. La cónyuge del asegurado o jubilado fallecido; b. El cónyuge de la asegurada o jubilada fallecida; y, c. La persona que sin hallarse actualmente casada hubiere convivido en unión libre, monogámica y bajo el mismo techo, con el causante, libre también de vínculo matrimonial, por más de dos (2) años inmediatamente anteriores a la muerte de éste. Si no hubiere los dos (2) años de vida marital al menos, bastará la existencia de hijo o hijos comunes.”

En cambio en el **código del trabajo** (diciembre, 2005) en cuanto a la equidad de género se indica en el capítulo IV de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, en el Parágrafo 1ro. de las remuneraciones y sus garantías, sobre la igualdad de remuneración en el artículo 79 en el que se expresa que: “a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad,

sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.” Además se considera que la remuneración sea la necesaria para cubrir las necesidades del trabajador y su familia. En el artículo 126, literal 1 se indica “que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse...”

En cuando a las mujeres se ha explicita el período materno y se indica en el artículo 92 sobre la garantía a parturientas que no cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

Hay que resaltar que dentro del Título III de las modalidades de trabajo se ha considerado el primer capítulo para el trabajo doméstico, pero no se ha incorporado nada sobre el seguro social que se menciona en la Constitución y en el Plan Nacional del Buen Vivir. En cuanto a las condiciones en que se debe llevar a cabo este trabajo están en el artículo 268 sobre alimentación, albergue y educación del trabajador doméstico: “Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.”

7.3 Documentos de Ratificación en América Latina

DOCUMENTO A TRAVÉS DEL CUAL EL PERÚ RATIFICA EL CONVENIO 156 DE LA OIT

Jueves, 29 de mayo de 1986

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

**Congreso de la República aprueba Convenio 156 adoptado
por la Organización Internacional del Trabajo**

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA N° 24508

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

El Congreso de la República del Perú;

Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

El Congreso en uso de la facultad que le confiere los artículos 102 y 186 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, ha resuelto aprobar el Convenio 153 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras; Trabajadores con Responsabilidades Familiares, adoptados por la O.I.T. en su 67a. Reunión, efectuada en Ginebra, Suiza, el 3 de junio de 1981 y la Recomendación 165 sobre el mismo tema adoptada en la misma fecha y lugar, con las siguientes reservas:

1.- Reserva al párrafo 18 de la Recomendación 165, porque actualmente no es aplicable a nuestra realidad.

2.- Reserva al párrafo 22 de la Recomendación N° 165, subpárrafo 1 en lo que se refiere al padre, porque no se adecúa a la realidad socio-económico del Perú.

3.- Reserva al párrafo 23 de la recomendación N° 165, subpárrafo 2, porque la realidad del país no lo permite.

Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.

Casa del Congreso, en Lima, a los veintitrés días del mes de mayo de mil novecientos ochenta y seis.

LUIS ALBERTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ

Presidente del Senado

LUIS NEGREIROS CRIADO

Presidente de la Cámara de Diputados

DOCUMENTO A TRAVÉS DEL CUAL EL SENADO DE MÉXICO SOLICITA AL EJECUTIVO LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 156 DE LA OIT

Comunicaciones de Ciudadanos Legisladores

De la Segunda Comisión, con la que remite dictamen por el que considera atendida la materia de la proposición con punto de acuerdo relacionada con el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, por la resolución aprobada en sesión del 15 de agosto de 2007.

LA PRESIDENCIA INSTRUYÓ DESCARGAR EL ASUNTO DE SUS REGISTROS, DARLO POR CONCLUIDO E INFORMAR AL PROMOVENTE.

Documento Aprobado

Dictamen de la Segunda Comisión, por el que se considera atendida la materia de la proposición con punto de acuerdo relacionada con el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentada por la Sen. María Elena Orantes López, del Grupo Parlamentario del PRI, por la resolución aprobada por esta Soberanía en sesión del 15 de agosto de 2007.

HONORABLE ASAMBLEA:

A la Segunda Comisión de la Comisión Permanente, fue turnada la Proposición con Punto de Acuerdo por el que exhorta al Ejecutivo Federal, para que en uso de sus atribuciones constitucionales, suscriba y envíe para su ratificación a la Cámara de Senadores el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, presentada por la Senadora María Elena Orantes López, del Grupo Parlamentario del PRI.

Los ciudadanos legisladores integrantes de esta Comisión realizaron el estudio y análisis de la Proposición a fin de valorar su contenido, deliberar e integrar el presente Dictamen.

Con fundamento en los artículos 78 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116, 127 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y 58, 60, 87, 88, 176 y demás aplicables del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, los miembros de esta Segunda Comisión que suscriben, someten a la consideración del Pleno el presente:

DICTAMEN

ANTECEDENTES

La Proposición con Punto de Acuerdo que se cita en el proemio, fue presentada en la sesión del Pleno de la Comisión Permanente de fecha 08 de agosto de 2007, y turnada para su estudio y dictamen correspondiente a la Segunda Comisión.

CONSIDERACIONES

I.- La autora de la Proposición con Punto de Acuerdo que se dictamina somete a la consideración del Pleno de la Comisión Permanente el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

“PRIMERO.- Que el H. Congreso de la Unión a través de esta Comisión Permanente exhorte al Titular del Poder Ejecutivo Federal para que en uso de sus atribuciones constitucionales, suscriba y envíe para su ratificación a la Cámara de Senadores el Convenio 156 de la Organización Internacional del trabajo (OIT), relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

SEGUNDO.- El Senado de la República exhorta al Poder Ejecutivo Federal para que a través del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y el Instituto Nacional de las Mujeres, se realicen los estudios necesarios para permitir una valoración y cuantificación más precisa del trabajo doméstico, con la finalidad de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pueda contar con información que le permita incluir a este sector en las cuentas nacionales.

TERCERO.- Que el Instituto Nacional de las Mujeres incorpore como prioridad en sus campañas, la valoración de las trabajadoras domésticas con el objetivo de impulsar la dignificación del trabajo doméstico.”

II.- La Comisión Dictaminadora toma en consideración que en sesión del Pleno de esta Soberanía de 31 de julio de 2007 se aprobó un Punto de Acuerdo relativo a la Proposición presentada por la Diputada Holly Matus Toledo, misma que fue turnada a la Primera Comisión de Trabajo de esta Comisión Permanente. Del cual se transcribe lo siguiente:

CONSIDERACIONES

“Esta dictaminadora ha tenido acceso de verificar la existencia y contenido del Convenio 156, emitido en mil novecientos ochenta y uno por la Organización Internacional del Trabajo, a través de su página de Internet, misma en la que también se aprecia que países han ratificado el mismo, en donde se desprende que no se encuentran los Estados Unidos Mexicanos, más sí se encuentran naciones como Argentina, Chile, Bolivia, Croacia, República de Corea, Etiopía, España, Rusia, Guatemala, Francia, Guinea, Islandia, Níger, Montenegro, Serbia, Portugal, Venezuela, Yemen, entre otros.

“Aunado a lo anterior, del contenido de dicho convenio no se desprende que exista disposición que contradiga a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por el contrario, contiene disposiciones que contribuyen a eliminar la discriminación de sexos en la responsabilidades familiares y laborales, contribuyendo en toda forma a un justo equilibrio y equidad en el ejercicio de los derechos de los hombres y las mujeres, como lo disponen los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en ese sentido es evidente que no existe justificación alguna para que nuestro país no ratifique el mencionado convenio, mismo que, por tratarse de una disposición internacional, evidentemente debe estar supeditado a la Carta Magna.

“Consecuentemente, los integrantes de la presente Comisión consideramos oportuno aprobar el punto de acuerdo en estudio, a fin de exhortar al Ejecutivo Federal para que firme el convenio 156 en cita y, agotados los trámites constitucionales respectivos, sea ratificado formalmente por nuestro país ante la Organización Internacional del Trabajo, a fin de que sea obligatoria en todo el país y se ajuste la normatividad secundaria a sus disposiciones.

“Por tanto, los legisladores integrantes de la Primera Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, someten a esa Honorable Asamblea el siguiente:

“PUNTO DE ACUERDO

“ÚNICO.- La Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión exhorta al titular del Poder Ejecutivo Federal, a que firme el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.”

La Comisión Dictaminadora considera que, en virtud de la coincidencia temática, en los antecedentes y en los planteamientos de las dos proposiciones con Punto de Acuerdo mencionadas con anterioridad y del Punto de Acuerdo aprobado por el Pleno de esta Comisión Permanente el 15 de agosto de 2007, por congruencia y economía procesal, en este caso procede estar a lo acordado en el Punto de Acuerdo citado en último término.

En mérito de lo antes expuesto, la Segunda Comisión, se permite someter a la consideración del Pleno el siguiente

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO.- La Segunda Comisión de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión considera atendida la materia de la proposición con punto de acuerdo relacionada con el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentada por la Sen. María Elena Orantes López, del Grupo Parlamentario del PRI, por la resolución aprobada por esta Soberanía en sesión del 15 de agosto de 2007.

Sala de Comisiones “Isidoro Olvera” de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión.- México, D. F., a 21 de agosto de 2007.

JUDITH DE LA MATA DE PUENTE

Senadora Secretaria

ALBERTO VALENCIA CARDENAS

Diputado Secretario

Al señor Presidente Constitucional de la República.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de mayo de mil novecientos ochenta y seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República.

LUIS ALVA CASTRO

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Economía y Finanzas.

ALLAN WAGNER TIZON

Ministro de Relaciones Exteriores

DOCUMENTO DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 156 POR PARTE DE LA NACIÓN PARAGUAYA

Sección Registro Oficial - Asunción, 29 de octubre de 2007 GACETA OFICIAL Pág. 7

LEY N° 3.338.-QUE APRUEBA EL CONVENIO 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE L E Y

Artículo 1º.-Apruébase el “Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras:

Trabajadores con Responsabilidades Familiares”, adoptado en la ciudad de Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1891, en el marco de la 67º Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo texto es como sigue:

“CONVENIO 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando y que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen “que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de éstos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión; y,

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

7.4.- Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones “hijos a su cargo” y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten cuidado o sostén” se entienden en el sentido definitivo en cada país por uno de los medios a que hace referencia el Artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como “trabajadores con responsabilidades familiares”

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que se desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término “discriminación” significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los Artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del Artículo 1.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado éste Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en éste artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

