



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Impacto de las reformas laborales del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Autor:

Freddi Humberto Mulla Ávila

C.I: 0102288727

freddimulla@yahoo.com

Directora:

Lourdes Eulalia Álvarez Coronel

C.I: 0102419488

Cuenca, Ecuador

31-Enero-2020



RESUMEN

En el presente trabajo se realiza un estudio de la normativa internacional y nacional que regula al trabajo doméstico y se realiza un recuento histórico de los cambios en su concepción. A partir de ello, se realiza un análisis de los instrumentos internacionales, jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la legislación comparada de países latinoamericanos como México y Colombia. En el plano nacional se aborda los derechos que están consagrados en la Constitución que amparan al conglomerado social que presta servicio doméstico, así como se puntualiza los cambios normativos realizados a partir del año 2010 hasta la presente fecha. Por ende se estudia los componentes salariales que en la actualidad perciben quienes prestan este servicio. Con estos datos se realiza un análisis a través de encuestas, entrevistas e información de instituciones como el IESS, Ministerio de Trabajo e INEC sobre los resultados que han derivado del cambio en la regulación del trabajo doméstico en Cuenca y se obtienen resultados negativos, puesto que la oferta de este trabajo ha disminuido y se han generado modalidades de facto, incluso proscritas, bajo las cuales hoy se presta el servicio doméstico y que ponen en situación de precarización a quienes se dedican a esta actividad.

Palabras claves: Trabajo doméstico. Reformas laborales. Disminución de trabajo. Trabajo por horas.



ABSTRACT

The present research analyzes the international and national rules that regulate the domestic work and an historical account about the changes in this conception. Analyzing the international instruments and jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights and the comparative legislation of Latin American countries such as Mexico and Colombia. In the national aspect's perspective is about the rights consecrated in the Constitution that cover the social conglomerate that provides domestic services as well as it specifies the regulatory changes made from the year 2010 to the present date. A study is done on the salary components that are currently perceived by those who provide this service. With this data an analysis is done through surveys, interviews and information from institutions such as: IESS, Ministry of Labour and INEC on derived results from the change in the regulations of the domestic work in Cuenca city, and it gets negative results as the offer of this type of work has decreased, and the facto modalities have been generated, even degraded, under in which the domestic service is currently provided, and those who are engaged in this activity get placed in a precarious situation.

KEYWORDS: Domestic work. Labour reforms. Decrease in work. Work for hours.



ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT.....	3
ÍNDICE.....	4
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	7
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL	7
DEDICATORIA	10
AGRADECIMIENTO	11
INTRODUCCIÓN	12
PROTOCOLO DE TESIS.....	14
CAPITULO I	35
LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO: DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.....	35
1.1 Reseña histórica del trabajo doméstico en el Ecuador.....	35
1.1.1 El trabajo doméstico antes y durante la colonia.....	35
1.1.2 El trabajo doméstico luego de la colonia.....	36
1.1.3 El trabajo doméstico en la Constitución ecuatoriana de 2008.....	38
1.2 Conquistas de los Derechos laborales de las trabajadoras domésticas: Convenios internacionales, legislación comparada Colombia- México y la Constitución Ecuatoriana.....	40
1.2.1 Convenios Internacionales.....	40
1.2.1.1 Sistema universal de protección de derechos.....	42
1.2.1.2 Sistema Interamericano sobre Derechos Humanos.....	47
1.2.2 Legislación comparada.....	56
1.2.3 Constitución 2008.....	61
1.3. Equiparación de las trabajadoras domésticas como trabajadoras en general.....	62



CAPITULO II	66
NORMATIVA INFRA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA: MODIFICACIONES A PARTIR DEL AÑO 2010.....	66
2.1. Las normas legales que regulan el trabajo doméstico: últimas reformas.....	66
2.2. Componentes salariales de las trabajadoras domésticas y las jornadas laborales.....	71
2.2.1 Jornada laboral de los y las trabajadoras domésticas.....	73
2.2.2 Salario y Remuneración.....	75
2.2.3 Décimo tercera remuneración.....	76
2.2.4 Décimo Cuarta remuneración.....	77
2.2.5 Vacaciones.....	77
2.2.6 Fondos de Reserva.....	78
2.2.7 Otros beneficios: Licencias por maternidad y paternidad, para el cuidado de los hijos o en caso de muerte; indemnizaciones generales y especiales.....	78
2.2.8 Seguridad Social.....	79
2.3. Ponderación de derechos y obligaciones confluyentes de los trabajadores y empleadores: el derecho a una remuneración justa, bonificaciones y demás beneficios sociales apreciables pecuniariamente frente al derecho de los empleadores a la vida digna.....	81
2.3.1 Derecho a una remuneración justa, bonificaciones y demás beneficios sociales apreciables pecuniariamente de los y las trabajadoras domésticas.....	82
2.3.1.1 Políticas salariales del Gobierno Nacional.....	82
2.3.1.2 Los derechos apreciables pecuniariamente a los y las trabajadoras domésticas.....	84
2.3.2 Derecho a la vida digna de los empleadores domésticos, denominados así por el INEC.....	85
2.3.2.1 El derecho a la vida digna.....	85
2.3.2.2 La situación económica y productiva de los empleadores domésticos.....	86
2.3.2.3. La situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión.....	89
2.3.4 La técnica de la ponderación.....	90



2.3.5 Derecho a una remuneración justa de los y las trabajadoras frente al derecho de los empleadores a la vida digna.	92
CAPITULO III.....	95
EFFECTOS DEL CAMBIO NORMATIVO EN LA EMPLEABILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS A RAÍZ DE LAS REFORMAS LABORALES DEL AÑO 2010.....	95
3.1 Efectos cuantitativos.	96
3.1.1 Efectos en la afiliación a la Seguridad Social.	96
3.1.2 Registro de contratos en el Ministerio de Trabajo.	101
3.1.3 El servicio doméstico según el INEC.....	104
3.1.4 Encuestas realizadas y dirigidas indistintamente a un grupo de profesionales con niveles de educación de tercer y cuarto así como a trabajadores del sector público domiciliados en el sector urbano de la ciudad de Cuenca.....	107
3.1.5 Entrevistas dirigidas a profesionales y trabajadores del sector público.	115
3.2 Efectos jurídicos.....	120
3.3 Proyecciones del trabajo doméstico: promoción del trabajo doméstico y las garantías laborales del trabajo doméstico.....	123
3.3.1 Promoción del trabajo doméstico.....	123
3.3.2 Garantías del trabajo doméstico.....	128
CONCLUSIONES	131
RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y LAS GARANTÍAS LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO.	134
REFERENCIAS.....	136



Universidad de Cuenca



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Freddi Humberto Mulla Ávila en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Impacto de las reformas laborales del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 31 de Enero de 2020

Freddi Humberto Mulla Ávila

C.I: 0102288727



Cláusula de Propiedad Intelectual

Freddi Humberto Mulla Ávila, autor/a del trabajo de titulación "Impacto de las reformas laborales del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 31 de Enero de 2020

Freddi Humberto Mulla Ávila

C.I: 0102288727



DEDICATORIA

A DIOS, a mis padres desde el lugar que se encuentran, que desde el primer momento confiaron en mí, me apoyaron, alentaron y motivaron a realizar este sueño, que han sido mis ejemplos de vida, de lucha, constancia y esfuerzo al igual que a mi esposa, amiga y compañera ALICIA, a mis hijos ALEXIS, JOHNNY y CAMILA, quienes con paciencia y sacrificio han estado constantemente apoyándome en la realización de este trabajo de investigación.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia por permitirnos a todos mis compañeros realizar nuestros estudios profesionales, a través de la modalidad Presencial.

De manera especial, mi sincero agradecimiento a la Dra. Lourdes Alvarez, por haberme guiado y orientado acertadamente en la elaboración de este trabajo.

A los buenos amigos que he hecho en la Universidad y en especial a todos mis profesores de la maestría, muchos de ellos ex compañeros de cátedra en la facultad de jurisprudencia en donde tuve la oportunidad de ser docente.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra manera formaron parte de esta investigación a través de sus conocimientos, consejos y su valioso tiempo.



INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se realiza un análisis de los cambios normativos frente al trabajo doméstico que se han registrado en la legislación ecuatoriana a partir del año 2010. Concretamente, se estudian los cambios en las concepciones del trabajo doméstico desde sus antecedentes históricos hasta la consagración de los derechos laborales de los y las trabajadoras que se dedican a esta actividad. Fundamentalmente, en la efectividad del principio de la igualdad formal y material de sus derechos frente a los demás trabajadores. Así como los efectos que esa conquista jurídica ha significado en la contratación de las personas que se dedican a esta actividad. Puesto que persiste un alto número de trabajadores y trabajadoras que pese a las reformas legales aún no cuentan con acceso a derechos como la seguridad social y la demanda de este trabajo ha disminuido o es requerido para períodos de tiempo inferiores a una jornada completa o para determinadas actividades. Lo cual ha generado una percepción poblacional de disminución de fuentes de trabajo en esa actividad.

Para lograr este estudio, se partió de entender las obligaciones estatales consagradas en instrumentos internacionales frente a los derechos laborales que tienen los y las trabajadoras domésticas. Las cuales fueron recogidas en la Constitución de Montecristi vigente en Ecuador desde el año 2008. De la misma forma, tomando en consideración las premisas normativas contempladas en los cuerpos normativos supremos, se realizó un análisis de los componentes salariales y demás derechos legales que hoy están reconocidas a quienes trabajan en el servicio doméstico. Con el fin, de visualizar las erogaciones económicas que debe realizar un empleador doméstico.

De ahí que se ratifica en el presente trabajo que los cambios normativos han tenido un efecto no deseado, en cuanto ha provocado que disminuya el trabajo doméstico en jornadas ordinarias de ocho horas. Y han motivado la creación de modalidades de facto que permiten a los y las trabajadoras de esta actividad productiva tener fuentes de empleo pero al margen de la ley. Pues los datos obtenidos de las instituciones



públicas como el Ministerio de Trabajo, el IESS y el INEC dan muestras distintas en cuanto al tema; ya que por un lado en la primera institución se muestra un crecimiento del registro de contratos en esta modalidad, en la segunda se muestra una tendencia de aumento de los empleadores domésticos, pero una baja en el registro de trabajadores como “servicio doméstico”. Datos que se alejan de forma considerable del INEC donde se muestra un número mayor de personas dedicadas a esta actividad. Información que coincide con las entrevistas y encuestas realizadas en las cuales se concluye que efectivamente el requerimiento de un o una trabajadora doméstica ha variado pues su necesidad responde a temas puntuales de los empleadores y que, a decir de quienes mantienen a personas en el servicio doméstico, es muy costoso. Por lo cual se concluye que ante los hechos reales que atraviesan los y las trabajadoras domésticos es necesario realizar reformas legales principalmente en la seguridad social y en el ámbito laboral que protejan la modalidades de facto bajo las cuales hoy se presta el servicio doméstico con el fin de garantizar su derecho al trabajo y la efectiva protección de sus derechos laborales. Así como fortalecer sus derechos de sindicalización con el fin de legislar en atención de sus necesidades.



PROTOCOLO DE TESIS.

1. Tema

El propósito de esta investigación es conocer los efectos negativos y positivos que han producido las reformas laborales en política pública salarial y seguridad social, e identificar los problemas generados respecto a la contratación de los trabajadores del servicio doméstico específicamente en el cantón Cuenca. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), en su convenio 189 establece que: “el trabajo doméstico, es un trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen, igual que los demás trabajadores, derecho a un trabajo decente” (Organización Internacional del Trabajo, 2010). En tal sentido el Estado Ecuatoriano en su Código de Trabajo en el artículo 131 establece la unificación salarial para dar cumplimiento con el convenio 189 de la (OIT). El aporte que se pretende dar con esta investigación es concientizar a las dos partes tanto a los trabajadores domésticos(as) como empleadoras/es, sobre la importancia de establecer las relaciones laborales con el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en la Constitución, Convenios Internacionales y la Ley.

Finalmente, esta investigación busca demostrar porque el trabajo doméstico debe ser considerado una actividad productiva como cualquier otra, y que debe ser reconocida, valorada y sobre todo respetada, por la misma razón los trabajadores domésticos deben contar con protección y seguridad social, con un sueldo justo y con reconocimiento social.



Fundamentación del problema.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT., 2010, con. 189) define al trabajo doméstico como la actividad realizada en un hogar o en varios hogares, de igual manera reconoce la diversidad de tareas y servicios que pueden variar en función de la situación geográfica, este convenio establece que los trabajadores domésticos encargados de familias y hogares cuenten con los mismos derechos que los demás trabajadores, siendo reconocidas las horas de trabajo, descanso semanal, pagos justos, información sobre las condiciones de trabajo.

Considerando que el Estado Ecuatoriano ha ratificado el Convenio sobre los trabajadores domésticos, el cual guarda concordancia con la Constitución de la República del Ecuador (CRE., 2008, art. 33), señala que el trabajo es un derecho y un deber social y derecho económico, es la base de la economía y fuente de la realización individual, el trabajo doméstico al ser considerada como una actividad laboral ha generado un debate, sobre si es o no una actividad laboral (Cueva, 2014, p. 351-382).

Históricamente el servicio doméstico ha sido considerado como poco importante, porque es un trabajo de tipo manual, que amerita poca experiencia, y poca o nula educación, y además se piensa, desde el punto de vista de la labor del ama(o) de casa, que al no producir ninguna ganancia no debe ser considerado como trabajo. La sociedad considera que las actividades realizadas por estas personas trabajadoras no son relevantes y rechaza la actividad que realizan. Sin embargo, tanto



en el ámbito internacional como local se le ha dado el reconocimiento que se merece. Es aquí en donde se produce el problema, cuando se califica el trabajo doméstico como cualquier otro trabajo, con derechos, dignidad y sobre todo respeto, en vez de presentar un cuadro positivo en el sector laboral y presentar una gran respuesta social a esta enorme conquista, lo único que ha generado es una disminución significativa en la contratación de este servicio. Hasta qué punto la sociedad considera justo el reconocimiento del servicio doméstico como actividad laboral.

A través de esta investigación se pretende demostrar el impacto negativo que ha sufrido este sector debido a la reforma laboral realizada en 2010 en contratación de servicios domésticos para garantizar igualdad de derechos a los trabajadores domésticos, pero en su lugar existe un decremento dentro de dicha área laboral. Entonces a partir de este estudio se pretende evaluar la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador doméstico, sus condiciones de trabajo, las horas en que ejerce su empleo, su pago o remuneración, e incluso el conocimiento de la ley que el empleado tenga sobre la labor que realiza.

También se pretende valorar si la ley propicia la contratación del empleado doméstico, y si la puesta en práctica del Código de Trabajo da ciertamente la esperada igualdad con otros tipos de empleos o labores. Las relaciones laborales por siempre han sido objeto de intenso debate en el ámbito de la academia, y de la sociedad, ello debido al vínculo que entre el trabajador y el empleador suscita de tal hecho. Por lo que es preciso el respeto por la Constitución y las leyes para tal fin.



Se trata de una investigación importante porque en materia laboral los derechos son progresivos así que cualquier cambio en las leyes deben estar orientados en ese sentido, por lo que la valoración que en la práctica de estas deben orientarse a generar conclusiones evaluativas, y su innovación resulta en que concurre un tiempo suficiente para valorar realmente desde la aplicación de las reformas a su acción en la práctica.

Estado del arte.

Existen distintas investigaciones realizadas en Ecuador sobre la Impacto de las reformas laborales en el sector doméstico, como la realizada por Erazo, P. (2014), en ella se hace la valoración en el cantón de Otavalo, y se referencia a la adopción que hace el Código del Trabajo de Ecuador sobre el convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo, y donde se concluyó la existencia del desconocimiento que tienen acerca de la vigencia de la nueva *reforma laboral*, por lo que no se estaban cumpliendo con los derechos derivados de esas reformas. Se trata la relación laboral es ahora de naturaleza estable y permanente. Haciéndose hincapié que los contratos de servicio doméstico no se pueden renovar indefinidamente.

Por su parte Echeverría, S. (2015) en su trabajo denominado, el Problema laboral y su impacto familiar en el Barrio, planteó que, en Ecuador, el Gobierno Central, y desde el 2010, ha promovido incrementos en el salario mínimo de los trabajadores domésticos con el fin de que exista una equidad salarial. Además, el Estado ha fomentado el cumplimiento de las obligaciones del empleador con los



empleados domésticos e impulsado en este grupo la exigencia de sus derechos como: la afiliación al seguro social IESS desde el primer día de labores, el goce de vacaciones, el pago de fondo de reserva a partir del segundo año de trabajo, el derecho a percibir el décimo tercero y décimo cuarto en las fechas determinadas, de recibir horas extras y suplementarias, en el caso que labore fuera de la jornada legal.

Se analizó igualmente cuestiones importantes que permitan dar un panorama de la situación de los trabajadores domésticos en el mercado laboral como la distribución de los afiliados al IESS u otro tipo de seguro, del tipo de contrato y de horas promedio trabajadas, de los rubros dados por parte del empleador, de las vacaciones recibidas y otros ingresos percibidos.

El Servicio Doméstico como Actividad Laboral

Para Barbieri y Olivera (1989), en su publicación *Mujeres en Latinoamérica* definen a la actividad laboral como:

Un conjunto de actividades que se realizan en el ámbito doméstico que van desde la compra de bienes, su elaboración para ser consumidos, a la prestación de toda una serie de servicios domésticos de limpieza, transporte, administración, que por lo general están a cargo de la mujer ama de casa. (p. 7)

Valenzuela (2009), especialista regional de género y empleo de la Organización Internacional de Trabajo para América Latina en su investigación sobre el Trabajo doméstico remunerado en América Latina, opina:



El servicio doméstico consiste en una actividad que se realiza dentro del hogar y es necesaria para el bienestar de sus miembros. Además, coadyuva a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo que permite el funcionamiento de la sociedad y la economía. (p. 1)

La Organización Internacional del Trabajo (2009), en su publicación denominada Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, nos manifiesta:

El trabajo doméstico es una parte importante de la fuerza laboral en los países considerados en vías de desarrollo, afirma que el número de empleados de hogar se ha incrementado en más de 100 millones dentro de los cuales 14 millones son mujeres de países latinoamericanos. (p. 9)

Política Pública Salarial del Servicio Doméstico

Moncayo (2014), en su investigación sobre el trabajo doméstico ecuatoriano indica:

Que en la remuneración se evidencia discriminación en la modalidad del trabajo doméstico debido a que ocupan el último lugar en la escala remunerativa. No obstante, en los últimos años se han generado un incremento respecto a los salarios de los trabajadores domésticos gracias a los Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo. (p. 101)



Por su parte la Organización Internacional de Trabajo (2009), en el informe de Trabajo decente para los trabajadores domésticos señala:

En Latinoamérica las prácticas nacionales sobre salarios mínimos son distintas y la fijación de los mismos son aspectos complejos y determinantes. Son complejos debido a la dependencia de la capacidad económica de los hogares. Por esa razón, en la finalidad de garantizar condiciones de trabajo dignas para las personas es necesario fijar salarios mínimos con la protección legal correspondiente. (p. 45)

María Elena Valenzuela (2009), en su investigación sobre el Trabajo doméstico remunerado en América Latina, afirma:

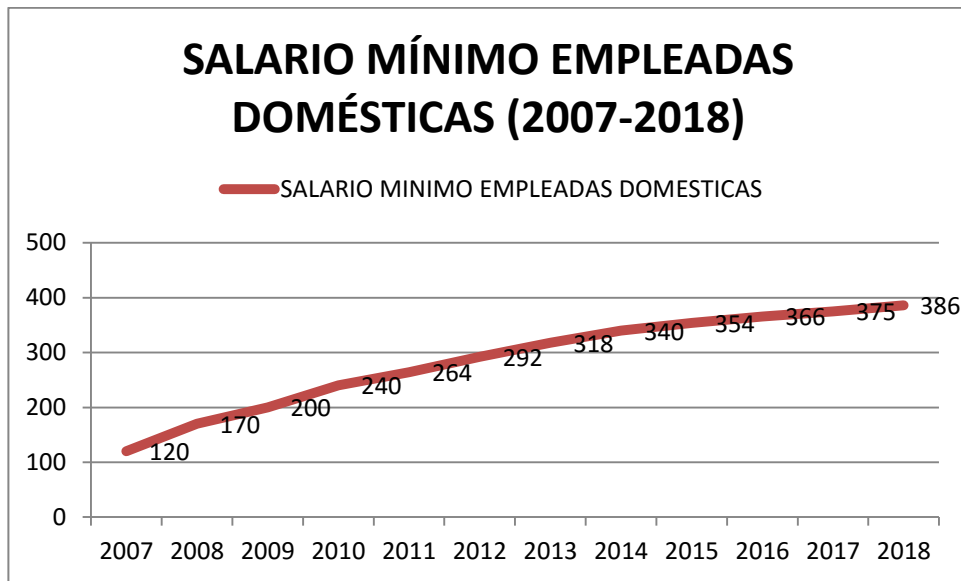
Las legislaciones latinoamericanas aplican el principio de que el salario del servicio doméstico una parte se paga en especies. En determinados países se cancela un salario mínimo por categoría y en otros casos los trabajadores domésticos no están sujetos a un salario mínimo. En tal virtud, los servidores domésticos perciben una remuneración inferior que la establecida para el resto de los trabajadores. (p. 17)

Todos estos trabajos señalados afirman la condición deficiente con que trabaja el empleado doméstico, puesto que laboran por una gran cantidad de horas sin ser proporcional el pago recibido.



Evolución del empleo doméstico remunerado en Ecuador.

El Gobierno ha impulsado la mejora del salario mínimo de las empleadas domésticas y su equiparación con el salario mínimo de los trabajadores en general (desde 2010), así como la exigencia de su afiliación a la seguridad social, el goce de vacaciones y el pago de horas extras, fondo de reserva y los décimos tercero y cuarto sueldos. En el marco de las campañas ‘Trabajo Doméstico Digno’, iniciada en 2010, y “Trabajo Digno”, en 2011, el Ministerio de Relaciones Laborales realizó -luego de las etapas de información y difusión de derechos y obligaciones laborales- inspecciones directas en las viviendas a fin de verificar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Los inspectores del Ministerio visitaron puerta a puerta las viviendas de los barrios urbanos de clase media y alta, y entrevistaron directamente a las empleadas domésticas sobre el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de sus empleadores. Luego de la visita, los inspectores colocan un sello de Trabajo Digno en la entrada de las viviendas, al mismo estilo de los que se ubican en los censos de población y vivienda.



Fuente Ministerio de Relaciones Laborales.

Servicio Doméstico y Seguridad Social

En la investigación sobre el Trabajo doméstico remunerado en América Latina de la Organización Internacional de Trabajo (2010), se pone de manifiesto que:

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones que tiene la peor calidad de empleo debido a que las jornadas laborales son extensas, sus remuneraciones son bajas en relación a la economía nacional y existe incumplimiento de obligaciones legales como la afiliación a la seguridad social. Por lo tanto, no existe cobertura suficiente en materia de seguridad social. (p.17)

De igual modo, indica que:

La cobertura de la seguridad social es distinta en cada país puesto que algunos países cuentan con leyes especiales, otro grupo mayor tiene leyes comunes



para los trabajadores del servicio doméstico y un último grupo que no menciona nada sobre este particular. (p. 17)

Por otro lado, la OIT (2009), menciona que:

El trabajo decente para los empleados domésticos, especialmente en Latinoamérica, es clara al decir que la seguridad social es una herramienta que puede ser utilizada como un mecanismo para luchar contra la pobreza y además de la protección que brindaría, no solo al empleado sino también a su familia. (p. 40)

Tras determinar cómo es el trabajo doméstico en Latinoamérica se procederá a identificar cual ha sido las consecuencias que han causado la reforma a de la Ley Laboral dentro del servicio doméstico en Ecuador, específicamente en el Cantón Cuenca, analizando sus repercusiones.

Reformas Laborales en Ecuador: Desde dos etapas

Etapas reformista

En los gobiernos de Jaime Roldós (1979 – 1981) y Oswaldo Hurtado (1981 – 1984) hubo escasas reformas laborales, por una presencia fuerte y con poder de los sindicatos y a la presencia política de estos. Por su parte en el Congreso Nacional se expidió la Ley de Jubilación de la Mujer a los 25 años de trabajo, sin límite de edad, instauración del décimo quinto sueldo como compensación al costo de vida y la Ley de la Semana Laboral de 40 horas.



Etapa de Flexibilización

En el gobierno de Febres Cordero (1984 – 1988) se caracterizó por una política autoritaria contra el Frente Unitario de Trabajadores, pero la fragilidad del régimen no produjo cambios significativos. Para el mandato de Rodrigo Borja (1988 – 1992) se aumentó el número para formar un sindicato, que pasó de 15 a 30 personas; también se promulgó la Ley 90, lo que favorece la presencia de las tercerizadoras de empleo. Los otros gobiernos hasta el de Jamil Mahauad, no emprendieron reformas laborales importantes. En el 2003, Gustavo Noboa promueve dos pilares fundamentales: Ley para la Transformación Económica del Ecuador y la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana. Después en el gobierno de Lucio Gutiérrez se fortaleció La Tercerización. Para 2008, en el primer mandato de Rafael Correa, se elimina La Tercerización, obligando a la afiliación del trabajador al seguro social, actualmente se impulsan procesos evaluativos que permitan contar con personas más capacitadas (Dillón & Muñoz, 2012).

Objetivos.

Objetivo General.

Determinar el impacto de la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca.

Objetivos Específicos.

- Analizar la reforma laboral del año 2010 sobre la contratación del servicio doméstico.



- Identificar los beneficios sociales que tienen los trabajadores domésticos otorgados por el Estado Ecuatoriano.
- Identificar las obligaciones del empleador y el empleado doméstico bajo la reforma laboral del año 2010 en Ecuador.
- Analizar los resultados obtenidos en la aplicación de la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca.

Variables Diagnósticas.

- Política Pública Salarial.
- Empleadas Domésticas Afiliadas.
- Aplicación de la Ley Vigente.

Indicadores

Variable dependiente: impacto de las reformas laborales

- Políticas de empleo.
- Políticas laborales.
- Políticas de mercado de trabajo.

Variable independiente: la contratación del servicio doméstico en el cantón cuenca

- Cantidad de empleadas domésticas aseguradas.
- Porcentaje de ocupación en el sector doméstico.

Pregunta de Investigación.



¿Cuál es el impacto de la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca?

Marco Teórico.

La aplicabilidad de la Ley del Código del Trabajo en el ámbito de los trabajadores domésticos surge con el objetivo de que quienes desempeñan dichas labores logren un trato digno y pago justo por los servicios prestados, eliminando así la explotación por parte de los empleadores que no consideran a estas labores como un trabajo real debido a que no generan ingresos.

Servicio Doméstico

Evolución histórica

Según Paspuezan (2014), el trabajo doméstico se ha presentado desde que se formaron las primeras sociedades, sin embargo, donde se observa un ejemplo ya conciso de servicio doméstico es en la confederación de tribus donde con la separación de trabajo, en el cual los hombres se dedicaban a la selva y las mujeres al hogar, se puede considerar como el punto de arranque del trabajo doméstico (pp. 79-82). Con el paso del tiempo el servicio doméstico ha sufrido deformaciones significativas principalmente en Latinoamérica, según Marcillo (2007), con la llegada de los españoles se da un cambio de trabajo doméstico a servidumbre (esclavitud).

Llegando al siglo XX; siglo conocido como de cambios sociales, según Infante (2011), se logró un gran avance en lo que respecta al sector laboral,



consiguiendo dictar un gran número de leyes que alimentaron el Código de Trabajo. En el Ecuador varios documentos reconocen que la mayoría de mujeres comenzaron a laboral en la década de los 80, producto de la necesidad de varias familias ecuatorianas. En los años 90 la participación femenina en esta actividad creció considerablemente. El primer encuentro con participación de 11 países acordó que el día 30 de marzo sea el “Día Internacional de la Trabajadora del Hogar”.

Debate teórico

Almudena, (2006) afirma que:

El trabajo doméstico es por lo cual se define la producción de servicios generalmente dentro de un hogar, es decir que mientras los dueños o propietarios de la vivienda no se encuentran o tienen un tiempo limitado para realizar actividades domésticas, las personas de servicio doméstico realizan las actividades del hogar. (p.17)

De acuerdo con el Convenio núm. 189 “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos y “trabajador doméstico” designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

El término “trabajo doméstico” abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían según el contexto. Esto significa que establecer una definición del trabajo doméstico y de los trabajadores involucrados en él basándose únicamente en las tareas que deben realizarse lo más probable es que siempre sea incompleta. El



Convenio núm. 189 se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores domésticos son empleados por hogares particulares y prestan servicios a éstos.

Para Stacey (2005), la política salaria es una política institucional que proporciona un marco conceptual común en base a la cual se determinan todos los salarios del personal de la organización”, en la cual vale la pena mencionar que tiene como finalidad buscar personas calificadas para lograr una correcta organización, además quiere determinar una remuneración equitativa y constante a los trabajadores de acuerdo a las funciones que cumplen, se desea a su vez motivar y estimular a los empleados.

A su vez González & Bueno (2013) menciona que la política salarial “es un conjunto de principios que ayudaran a la orientación y filosofía de la organización, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones”, en cual se toma en cuenta la prevención de reajustes salariales. Además, presenta ciertos criterios, que son los siguientes: tienen que ser adecuados, equitativos, balanceada, eficacia en cuanto a costos, deben ser aceptables.

Según Frank (2015), la política salarial:

Es una norma de estatus jerárquico dentro de una institución que demuestra el valor de cada individuo que forma parte de la organización, dentro de un recuadro “macro ambiental”, que tiene una gran extensión además de ser



cambiante, donde se puede demostrar un impacto directo en la organización como recursos – clientes, proveedores, competidores y reguladores. (p.22)

Además, señala que se realiza con el fin de construir una vía segura de la política propuesta, en el cual los actores son de suma importancia cuando se busca implementar una nueva política salarial. En donde es importante recalcar que el nivel de salarios es el elemento esencial, tomando en cuenta la posición competitiva en el ámbito laboral.

Aspectos y definición

Los aspectos generales del trabajo doméstico son: la jornada de trabajo, el salario y el auxilio de transporte. León (2012), afirma que el código sustantivo del trabajo no regula expresamente la jornada laboral de los empleados domésticos, pero la (Corte Constitucional) en Sentencia C-372 de junio 21 de 1998, señala que la jornada de trabajo no puede exceder de 10 horas diarias. (p. 6)

Ríos (2000), sostiene que:

En el trabajo doméstico lo esencial no es la actividad, sino la naturaleza del lugar en que se realiza la actividad laboral y la objetivo que persigue, de esta manera se considera que el trabajador domestico es aquel que como base es la persona que realiza labor de aseo, asistencia, es decir los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o una familia. (pp. 15-20)



Según el Gobierno de la República de México (2016), el trabajo doméstico reúne dos importantes tópicos que son claves en forma sostenida: servicio doméstico y la colonización. La colonización ofrece un paradigma que es importante para el análisis del fenómeno del servicio doméstico ya sea este remunerado o no remunerado. En el cual la colonización presenta un amplio sentido, haciendo referencia a la expropiación y explotación de la tierra y recursos por parte de un grupo de personas. El oficio de rebajadora y trabajador realizado en hogares, tiene un largo historial de discriminación al que se relega a las mujeres, dudando tareas como el cuidado de los hijos y labores domésticas. Un ejemplo importante y vale la pena recalcar se encuentra en la Revolución Francesa; las mujeres observaron que el nuevo estado no les permitía el reconocimiento de los derechos civiles y políticos, es decir afectando los derechos universales de igualdad.

Desde el punto de vista laboral, (Organización Internacional del Trabajo, 2009), se toma como un contrato de trabajo especial, en el cual el trabajo doméstico remunerado se torna importante tanto a nivel local como internacional. Presenta una singularidad, radica en que existe una conexión entre el sujeto y el contrato y el objeto. El contrato laboral es una figura contractual, en el cual el trabajador domestico debe tener en cuenta la regulación unitaria y los principios informadores propios y distintos, contemplados en el Código Civil y que son recogidos del Código de trabajo. La legislación laboral, suelen romper la ficticia igualdad jurídica de las partes, así como la autonomía que suelen caracterizar los contratos civiles. Varias doctrinas han equiparado el trabajo doméstico remunerado al contrato de



arrendamiento de servicios, de igual manera regulados por el Código Civil. Sin embargo, cabe mencionar que el servicio doméstico remunerado se diferencia del arrendamiento de servicios por la dependencia existente del trabajador respecto al empresario. La ambigüedad que existe respecto al trabajo doméstico continúa repitiéndose en varios países, en el cual las consecuencias de esta disparidad se ven reflejadas en las regulaciones imprecisas es en cada legislación de un país.

Metodología.

A continuación, se presentan los procedimientos en cuanto enfoque, tipo y modalidad de la investigación con el fin de determinar el impacto de la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca, identificar cuáles son los beneficios sociales que tienen los trabajadores domésticos otorgados por el Estado Ecuatoriano y conocer las obligaciones del empleador y el empleado doméstico bajo la reforma laboral del año 2010 en Ecuador.

Este estudio se apoyará en la investigación no experimental debido a que las variables impacto de las reformas laborales y la contratación del servicio doméstico en el cantón cuencano serán manipuladas en ningún momento del estudio y se les analizarán tal y como se presentan en la realidad. También, se considera el diseño transeccional o transversal de la investigación no experimental puesto que el análisis de datos para describir las variables y analizar su interrelación, se efectuará en un solo momento.

La investigación se desarrollará bajo el enfoque cualitativo, para determinar el



impacto de la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca.

Con base al enfoque cualitativo la investigación es de índole analítica e interpretativa, al identificar las obligaciones del empleador y el empleado doméstico bajo la reforma laboral del año 2010 en Ecuador procurando “encontrar pautas de relación internas en un evento para llegar a un conocimiento más profundo que intenta desentrañar lo que está más allá de lo evidente” (Hurtado, 2010, p. 133).

Población y muestra.

Para determinar el impacto de la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca en el Código de Trabajo en el Ecuador se plantean datos del diario El Tiempo de la Provincia Cuenca, donde se señala que para el año 2011 existía en Azuay 4877 empleadas del servicio doméstico afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS. (El periódico El Tiempo, 2012). Considerando así, la población y muestra son parte de los pilares importante de la investigación de la cual se obtendrá la información necesaria.

Para el desarrollo de la investigación, se utilizará el método inductivo buscando determinar cómo influyó la reforma laboral del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca.



Esquema tentativo.

CAPITULO I: La constitucionalización del trabajo doméstico: derechos de las trabajadoras domésticas

1.1. Reseña histórica del trabajo doméstico en el Ecuador.

1.2 Conquistas de los Derechos laborales de las trabajadoras domésticas: Convenios internacionales, legislación comparada Colombia- México y la Constitución Ecuatoriana

1.3. Equiparamiento de las trabajadoras domésticas como trabajadoras en general.

CAPITULO 2: Interpretación normativa infraconstitucional ecuatoriana: Modificaciones del año 2010

2.1. Las normas legales que regulan el trabajo doméstico: últimas reformas

2.2. Componentes salariales de las trabajadoras domésticas y las jornadas laborales.

2.3. Ponderación de derechos y obligaciones confluyentes de los trabajadores y empleadores: derechos laborales frente al derecho a la vida digna de los empleadores

CAPITULO 3: Efectos en la economía de las trabajadoras domésticas y los empleadores a raíz de las reformas laborales del año 2010.

3.1 Impacto Económico

3.2 Impacto Jurídico

3.3 Proyecciones del trabajo doméstico: promoción del trabajo doméstico y las garantías labores del trabajo doméstico.

Conclusiones

Recomendaciones para la promoción del trabajo doméstico y las garantías labores del trabajo doméstico.



UNIDADES DE INVESTIGACIÓN			
PÚBLICO	PRIVADO	SOCIEDAD CIVIL	ORGANISMOS INTERNACIONALES
<ul style="list-style-type: none">▪ Ministerio del Trabajo.▪ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.▪ Instituto (IESS) Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)	<ul style="list-style-type: none">▪ Asociación de empleadas domesticas	<ul style="list-style-type: none">▪ Amas de casa (empleadoras)	<ul style="list-style-type: none">▪ Organización Internacional de Trabajo (OIT).▪ Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Fuente: Elaboración Mulla, Freddi



CAPITULO I

LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO: DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.

1.1 Reseña histórica del trabajo doméstico en el Ecuador.

1.1.1 El trabajo doméstico antes y durante la colonia.

El trabajo doméstico como actividad productiva tiene su origen desde la evolución humana. Precisamente, se comenzó a evidenciar a partir de la división del trabajo en los grupos humanos donde se asignó a la mujer el trabajo de cuidado. En América, se evidenció en los pueblos y culturas esta separación social del rol de la mujer; hasta llegar a los antecesores de los españoles en Ecuador, los Incas (Paspuezan, 2014, p. 60).

Empero, este no fue el único hito histórico para relegar el trabajo doméstico a las mujeres. En efecto el rol de la religión Católica y otras religiones han afianzado esta idea, según lo dicho por Lydia Andrés (2015). Su principal responsable lo encontramos en el eje de las religiones, la Biblia y los libros que ella contiene. Así desde el inicio de la vida misma según la teoría creacionista, la mujer tiene el deber de obediencia al marido, su rol de madre y la responsable del cuidado del hogar.

Retomando, en la época de la colonia se estableció una servidumbre contra las mujeres indígenas donde se refleja características de lo que hoy conocemos como el trabajo doméstico, pero sin una contraprestación sino como símbolo de explotación. Fue así que se instauró la mita de servidumbre doméstica. Esta modalidad se caracterizó por la obligatoriedad de trabajo de los indios e indias en las tareas del hogar bajo una remuneración mixta, es decir tanto en dinero como en especies alimenticias. Sin embargo las mujeres y niñas destinadas a realizar esta servidumbre eran quienes sufrían más abusos por parte de los españoles. En especial no estaban sujetos a un horario de trabajo, eran maltratadas física, psicológica y sexualmente. Dada la época y el sistema patriarcal-machista imperante, el servicio doméstico al



igual que tareas dedicadas a la agricultura fueron casi las únicas formas de trabajo a las que podían acceder las mujeres (Moncayo, 2014, p. 19-20), como rezago cultural e histórico que explican que mayoritariamente sean mujeres quienes se dedican al trabajo doméstico en la actualidad.

1.1.2 El trabajo doméstico luego de la colonia.

Esta situación se ha perpetuado hasta nuestros días, pero con mejoras en su situación laboral. Dichas conquistas surgieron del descontento global de los indios históricamente sujetos a jornadas extenuantes sin reconocimiento en su remuneración. Los cambios jurídicos iniciaron con el fin de la colonia y el establecimiento de la república. Sin embargo, fueron enunciados que en la práctica no se aplicaron de inmediato debido a la resistencia cultural adquirida desde la época española.

Sin embargo, es oportuno señalar que a partir de la Constitución de 1830 se inició con la proclamación de igualdad de todas las personas (incluidos los indígenas) y prohibición de trabajos gratuitos. Situación que solo se materializó 27 años más tarde con la abolición total de aportes de tributos de los indígenas. De manera general por varios años se reguló a nivel constitucional únicamente los principios generales del derecho laboral. Esto en consideración del contexto social histórico de las diferentes épocas. Al respecto se debe recordar que el trabajo doméstico inicialmente no fue considerado un contrato laboral en estricto sentido, sino más bien comenzó a regularizarse como un contrato civil sin ningún tipo de protección especial hacia los y las trabajadoras domésticas (Moncayo, 2014, p.27-29). Esto se explica en consideración del principio universal del derecho civil, el cual regula relaciones entre iguales. Lo cual es fundamental tenerlo presente para entender el dinamismo alrededor del trabajo doméstico.

Luego de años dentro de la esfera privada, el trabajo doméstico empieza a ser entendido como derecho social de manera implícita a partir de la Constitución de 1929. En esa Carta Magna se sienta la prohibición del trabajo como apremio personal y elimina definitivamente las servidumbres -como la servidumbre de servicios



domésticos – y los trabajos vitalicios (Moncayo, 2014, p. 39- 40). Esta Constitución de corte protectora de los derechos sociales, en consonancia con los acontecimientos de la Revolución Mexicana son el antecedente de la aparición y cambio de visión respecto al servicio doméstico como un contrato laboral y ya no civil.

Es oportuno señalar en este punto y remitirnos al hecho histórico universal que dio paso a las grandes luchas sociales de la clase trabajadora, la Revolución Industrial. Ineludiblemente este hecho ahondó la concepción del trabajo doméstico como no productivo y ubicó al trabajo relacionado a lo mercantil y comercial como el único que debe ser compensado económicamente. Esta división permitió que el trabajo realizado en el hogar, y destinado culturalmente a las mujeres, sea considerado no de producción sino de reproducción. De esta manera debido a esa naturaleza de concepción el trabajo del hogar no tenía por qué ser pagado (Andrés, 2015, p. 20).

El Código de Trabajo (CT) de 1938 surgió como su claro antecedente en Ecuador de la Revolución Juliana y el proceso constituyente de 1929 a través del cual por primera vez en Ecuador se plasmó en el rango constitucional los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) tal como lo señala Gustavo Pérez (2014). El señalado CT definió y reguló el servicio doméstico, pero con claras diferencias respecto de los demás trabajadores. En forma evidente existía un trato diferente para los trabajadores domésticos. Por ejemplo se daba menos tiempo de vacaciones, la remuneración estaba sujeta a un mínimo, no se determinaba un horario de trabajo. Es innegable que las diferencias de condiciones laborales y salariales se hacen más notables en esta área de trabajo, donde las actividades son realizadas por mujeres. Situación que se ha perpetuado hasta la actualidad, y ha situado a las féminas en una doble vulnerabilidad en el trabajo doméstico, su condición de mujer y el trabajo doméstico no reconocido como trabajo productivo con sus consecuentes violaciones. Diferencias que se acentúan más en el pago de la remuneración, que a la fecha continúan las brechas salariales. Para ejemplificar tenemos que se mantiene una diferencia de 25% en sus remuneraciones, frente a los \$74 dólares más que ganan los hombres en otras áreas de trabajo (Pérez, 2018).



Luego en los años posteriores a los 50, la mujer se comienza a desvincular del trabajo reproductivo y se la asocia en el trabajo productivo. Esto nace de las crisis económicas, lo cual genera políticas y normativa protectora de la mujer pero desde un enfoque debido a su rol de maternidad. Mas pese a su salida a nuevas formas de trabajo, el trabajo doméstico no se lo retribuía, y se la sometió a más jornadas de trabajo (Andrés, 2015, p. 23). Así de cierta manera se expulsó a las mujeres a laborar en condiciones retribuidas por la costumbre. Lo cual marcó por mucho tiempo en la normativa y en la praxis que el trabajo doméstico, si bien estaba regulado, sea separado y manejado como una forma de trabajo distinto al trabajo productivo. Lo cual justificó el no goce de beneficios sociales tal como todos los trabajadores.

1.1.3 El trabajo doméstico en la Constitución ecuatoriana de 2008.

La Asamblea Constituyente de Montecristi surge, entre otros aspectos, de la necesidad de garantizar derechos de carácter social y colectivo que su predecesora no tutelaba. Esa falta de postulados necesarios a la realidad resultó del proceso constituyente de 1998, donde las fuerzas políticas respondían más a poderes económicos, de derecha y de centro, pese a que también existieron fuerzas de izquierda. En este punto vale recordar que desde el contexto político económico el Ecuador atravesó una crisis económica grave, la cual originó la migración masiva de ecuatorianos al extranjero. Además como resultado de la falta de división de lo público y privado se dejó de lado la función al servicio de la generalidad y del bien común. Así también la falta de independencia entre funciones del estado, la corrupción y la inestabilidad política del país generaron desconfianza en los grupos políticos de la época (Instituto de Investigación y Debate sobre la Gobernanza, 2009). Esto se mantuvo hasta que emergió el ex presidente Rafael Correa como un actor autodenominado de izquierda y partidario del socialismo del siglo XXI.

Si bien es cierto en la Constitución de 1998 se logró la declaratoria formal y reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo productivo, fue a partir de la Constitución de 2008 que se afianzó la idea de igualdad formal y material frente a los



trabajadores en general. Pues la diferenciación del trabajo doméstico en el plano legal se mantuvo por varios años. A partir de la Constitución de Montecristi inicia una nueva época y forma de ver el servicio doméstico, esto surge de acoger teorías feministas y socialistas al respecto y su importancia en el aporte económico al hogar del trabajador y del empleador. Así en la Carta Magna se consagra que todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos; de tal manera que no puede hacerse ninguna distinción personal o colectiva cuyo resultado menoscabe el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos (Constitución del Ecuador, art. 11.2). Dicho de esta forma, la diferencia de trato histórico hecho entre trabajadores en general y trabajadoras y trabajadores domésticos debía adecuarse al postulado constitucional. Su adecuación debe garantizar los mismos derechos laborales a las trabajadoras y trabajadores domésticos como el derecho a un salario mínimo salarial, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, vacaciones, fondo de reserva, seguridad social.

Estas conquistas de cierta forma, surgieron del “Pacto por los Derechos de las Mujeres” sobre las prioridades que tenían las mujeres en el procesos constituyente. En cuya agenda como lo indica Patricia Palacios (2008) se indicó entre otras cosas, mantener los logros alcanzados en la Constitución de 1998 –en las que se incluye el trabajo doméstico-, además de la igualdad material que requería de la adopción de “medidas de acción positiva para compensar situaciones históricas de discriminación”. Esto guardó armonía con otra exigencia importante como fue la “Conciliación de la labor productiva con la reproductiva. Determinación del valor productivo del trabajo doméstico y compensación con derecho a la seguridad social a quienes lo realizan” (Palacios, 2008). Consideraciones que se plasmaron además en las leyes posteriores.



1.2 Conquistas de los Derechos laborales de las trabajadoras domésticas: Convenios internacionales, legislación comparada Colombia- México y la Constitución Ecuatoriana

1.2.1 Convenios Internacionales.

El estado ecuatoriano ha suscrito una serie de convenios internacionales que regulan el trabajo doméstico y que son vinculantes para la legislación interna. Como ejemplo de esos instrumentos supranacionales encontramos las regulaciones de la OIT, sus recomendaciones e informes, que regula de forma específica el trabajo doméstico. Estos son instrumentos tanto de *hard law* y *soft law* que consagran el derecho a la igualdad formal; derechos que los encontramos tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” o en las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas; finalmente las sentencias vinculantes, para el caso ecuatoriano, de la Corte Interamericana de derechos humanos.

Previo a enunciar los derechos vinculados al objeto de estudio es importante destacar, según las fuentes del Derecho Internacional, que los prenombrados instrumentos internacionales son de *hard law* y de *soft law*. Dentro de los primeros encontramos aquellos convenios y declaraciones que han sido convenidos, firmados y ratificados por los estados asumiéndolos como parte de su normativa positiva. Del otro lado en cambio se encuentran los instrumentos de *soft law*, los cuales de cierta manera surgen en forma de pronunciamiento o resoluciones de los organismos internacionales de los cuales son parte los estados. En torno a este tema, se han levantado varias críticas doctrinales para aplicar o no esas declaraciones. Como lo señala Carlos Cerda (2017) esos pronunciamientos emanan del dinamismo mismo de la sociedad, de tal forma que estos responden a la necesidad y realidad de cada estado, lo cual es necesario



tomar como nuevas fuentes del derecho internacional, previo del resultado de las obligaciones jurídicas que generen. Señala también que incluso se da carácter de costumbre a estas categorías con lo cual se justifica su aplicación, es decir el hecho de ser aceptado por la sociedad y ejercitarlo le daría fuerza vinculante. Se hace esta acotación pues en este punto existen instrumentos que responden tanto a ratificaciones estatales así como a resoluciones de los organismos internacionales.

Ya centrándose más en los instrumentos internacionales es importante señalar cada uno con su regulación específica al tema. De esta manera iniciamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde encontramos el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. Luego tenemos la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” que además de los derechos reconocidos en la Declaración Universal, se invoca el derecho al desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). Entre esos derechos se encuentra el derecho al trabajo. Asimismo y en consonancia con las declaraciones del Pacto de San José de Costa Rica está el Protocolo adicional a esa convención en materia de los DESC, “Protocolo de San Salvador”. En cuyo contenido se señala la obligación estatal de adoptar medidas para lograr progresivamente la efectividad y sin discriminación al derecho al trabajo, sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuya jurisdicción es reconocida por el Ecuador, ha fallado respecto del derecho al desarrollo progresivo y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias sin discriminación de los DESC y en especial el derecho a la seguridad social donde la “calidad de vida es el común denominador” de estos derechos según la sentencia *Cinco Pensionistas vs Perú* (2003). Aún más en el caso *Trabajadores de la Hacienda Verde vs Brasil* (2017), lleva implícito el reconocimiento como derecho humano el derecho al trabajo cuando el trabajo se desarrolla en condiciones degradantes y se verifica en un trato indigno hacia el trabajador.

Continuando con el desarrollo de la normativa internacional tenemos para el presente caso el Convenio 189 “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y



trabajadores domésticos” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en esta normativa se reconocen de la igualdad de condiciones de trabajo sin discriminación, así como el asegurar la protección efectiva contra toda forma de abuso, condiciones iguales de trabajo como cualquier otro trabajador; jornada de trabajo máxima, pagos de horas extraordinarias, períodos de descanso, vacaciones, salario mínimo, maternidad, seguridad social, protección administrativa y judicial. En el mismo sentido la Recomendación 201 de la OIT “Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (2011) se detalla a más de los derechos reconocidos en la Convención, el derecho a un contrato de trabajo tipo, registros exactos de jornadas laborales y su acceso, períodos de descanso obligatorio (no compensables), su compensación económica, límites a los pagos en especie, detalle escrito y entendible de su pago, entre otros. Finalmente el Informe IV del Comité de los DESC de las Naciones Unidas, el cual señala al derecho al trabajo como fundamental para el desarrollo de otros derechos inherentes a la vida digna, no solo de los trabajadores sino de sus familia. De lo cual nace su importancia de protección, promoción, respeto.

1.2.1.1 Sistema universal de protección de derechos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (Hard Law)

Dentro de este instrumento encontramos la proclamación del derecho a la igualdad de derechos, igualdad ante la ley y prohibición de discriminación. Según lo recogido en su artículo uno, dos y siete se contemplan las obligaciones estatales de respetar y proteger estos derechos, que a su vez según el contexto histórico de su creación dicho por Rafael Pons (2014), se erigen como los principios básicos de la DUDH es decir son la cumbre de la declaración. Y como parte de dos pilares, de los cuatro existentes, se encuentran el derecho de la libertad personal que incluye la igualdad ante la ley; y los DESC donde se garantiza el derecho al trabajo. La proclamación de los dos derechos armonizados a los derechos de los y las trabajadoras domésticas se resume en su derecho a la igualdad de trato legal y material en cuanto a percepción de iguales beneficios sociales tal como cualquier trabajador.



Lo dicho se funda en que este instrumento, al igual que el resto de normativa invocada, fue producto de un encuentro ideológico tanto del occidente como del oriente (capitalismo y corrientes marxistas-socialista-comunistas). Este punto de encuentro es necesario para el manteniendo de la paz y la seguridad internacional (Pons, 2014, p.p 83-85). Sin embargo, su trascendencia inicia dentro de cada estado en el desarrollo de normativa interna que materialice los derechos proclamados; pues si estos son capaces de garantizarlos, permiten el orden interno, la convivencia de su comunidad y se evitan problemas que a largo plazo generen repercusiones en sus vecinos, como la crisis venezolana. Pero sin duda permiten la justicia social con la clase trabajadora doméstica formada básicamente de integrantes de la sociedad marginada y vulnerable.

Informe IV relativo al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Comité de los DESC de las Naciones Unidas

Este instrumento de derechos humanos aborda el derecho al trabajo desde sus dos dimensiones, pero para el presente trabajo se lo aborda desde su dimensión como derecho individual. Efectivamente, como se manifiesta en el informe el derecho al trabajo no es un derecho absoluto e incondicional (parr. 6), sin embargo dicho derecho debe ser digno. Entendida la dignidad en la esfera laboral en el respeto a los derechos fundamentales, cuya satisfacción no se limita en el orden personal del trabajador sino al resto de su grupo familiar. Asimismo significa tener los derechos fundamentales de todo trabajador.

Por esta razón resulta una prioridad del estado dar seguridad en el trabajo doméstico, donde por su naturaleza y lugar de desarrollo propicia un ambiente de factibilidad para la violación y excesos hacia los trabajadores. Lo dicho no surge del azar, sino más bien se apoya en las estadísticas que demuestran que el trabajo doméstico es realizado mayoritariamente por mujeres. Pero no de cualquier mujer, como todos los desequilibrios sociales son mujeres que provienen de clases sociales pobres con bajo



nivel de escolaridad que provienen de sectores vulnerables; ya sean negras, indígenas o campesinas (Brites, Tizziani, & Gorbán, 2013, p. 227). Condiciones innegables que significan un alto riesgo de explotación, basadas en su marginación estructural histórica, así como el desconocimiento de sus derechos y su inminente necesidad de supervivencia en la vorágine del mundo capitalista que se mantiene en la economía ecuatoriana.

Las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior merecen una atención especial, pues marcan el ejercicio laboral del derecho al trabajo doméstico. Bajo esta idea y en consonancia con el contexto general del derecho al trabajo, en el desarrollo de las actividades domésticas resulta una obligación estatal, en la medida de su capacidad, garantizar la disponibilidad, la accesibilidad, la aceptabilidad y la calidad del trabajo (parr. 12). La disponibilidad al trabajo pleno en lo doméstico significa que el estado debe contar con “servicios especializados” para “ayudar y apoyar a los individuos en identificar el empleo disponible y acceder a él”. Por otra parte la accesibilidad implica que el mercado de trabajo debe permitir que cualquiera acceda a él. En este ítem se visualiza vital importancia la no discriminación en el acceso y su conservación, así como poseer políticas que promueva la igualdad de trato. Estas condiciones deben ser garantizadas aún en tiempos de limitaciones graves de recursos estatales. De la misma manera la accesibilidad se refiere al acceso físico. Finalmente la accesibilidad también se refiere a tener redes de información para localizar el empleo. Y por último tenemos el requisito de la aceptabilidad y calidad que refiere tener “condiciones justas y favorables de trabajo” –como condiciones seguras, constituir sindicatos, elegir y aceptar libremente empleo-. Por estos postulados a ser alcanzados se fijó como una obligación jurídica específica estatal de *respetar* a través de “abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario a [sic] trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados” (parr. 23).



Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, Convenio 189 de la OIT.

Este Convenio que se incorpora en el año 2013 a la legislación ecuatoriana, poco después de su celebración, posee cuatro bases importantes respecto de la importancia y protección del trabajo doméstico en sí. Razón por la cual se agregan la promoción del empleo que permite el trabajo doméstico; tanto para el trabajador o trabajadora en su economía familiar y en cuanto al trabajo de los jefes o jefas de familia para quienes realiza el trabajo doméstico. Pues facilita dejar de lado el trabajo del hogar y buscar mayores fuentes de ingresos. Retomando el segundo pilar lo encontramos las condiciones de trabajo y protección social. Este tópico se focaliza en el reconocimiento de los aportes apreciables económicamente para que se garantice la dignidad de los trabajadores y sus derechos a igualdad de beneficios sociales y legales, más aún la protección social en mira de cuidado para la contingencia de la vejez del trabajador. En tercer lugar se encuentra los principios fundamentales del trabajo, lo cual se referencia a la plena vigencia - aplicabilidad de los principios universales del derecho al trabajo en general para el trabajo doméstico. Y para finalizar, el tripartismo y el diálogo social que engloba la participación activa del estado, empleadores y trabajadores en pro el efectivo reconocimiento y goce de los derechos a los domésticos; para la resolución de conflictos y aún más en la prosecución de la dimensión colectiva del derecho al trabajo. (Moncayo, 2014, p.70).

En su artículo 6 se consagra la obligación estatal de adoptar medidas que tiendan al disfrute de derechos como cualquier otro trabajador. Por lo cual se indica que tengan condiciones de empleo equitativas; es decir se logre su igualdad considerando sus diferencias. Además se habla de trabajo decente, lo cual en última instancia redundará en el acceso a una remuneración que le permita proporcionarse de todos los bienes y servicios indispensables para cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, además de gozar de protección social y más beneficios pecuniarios o apreciables en dinero. Igualmente se busca proteger su derecho a una vida decente que respete su derecho a la privacidad en caso de residir en su lugar de trabajo. Para



ello se requiere que el empleador le dote de un lugar específico y privado para su pernoctación, a más de respetar su intimidad en tiempos no destinados al trabajo. Presupuestos pormenorizados también en los artículos 10 y 11 *ibídem*.

Otra particularidad de este Convenio se encuentra en la forma de pago a los trabajadores domésticos. Por ello en el artículo 12 se indica que el pago debe ser en efectivo, salvo el consentimiento expreso y según lo permita la legislación interna será por otro medio de pago como transferencias, cheques u otros. El consentimiento expreso del trabajador se verifica en el contrato escrito que debe preferirse según el artículo 7. Asimismo debe garantizarse la salud y la seguridad del trabajador, en la medida de lo posible a través de las organizaciones de trabajadores y empleadores domésticos.

Recomendación 201, Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT.

A través de este instrumento se complementan los derechos reconocidos en la Convención 189. Por ello se establecen situaciones como el derecho a controles médicos en privacidad, la no solicitud de prueba de embarazo o VIH, el establecimiento de un contrato tipo, en virtud del cual se genere estabilidad laboral por ejemplo. Pero de manera principal se determina que se señalen mecanismos para tener un registro exacto de las extensiones en jornadas de trabajo así como sus periodos de descanso. El establecimiento de horas máximas semanales o mensuales en las que el empleador puede solicitar la disponibilidad inmediata del trabajador, su período de descanso compensatorio a esta situación, descanso obligatorio de al menos 24 horas. Los pagos en especie no deben ser disminuidos radicalmente el pago en efectivo pues bajo esa modalidad de pago podrían imputarse a la vivienda y alimentación, eso también con la aceptación del trabajador de esos descuentos. Como aquellas circunstancias más importantes a considerar sobre la naturaleza del trabajo doméstico, pues en efecto esta Recomendación regula muchas más situaciones pro derecho de los domésticos.



1.2.1.2 Sistema Interamericano sobre Derechos Humanos

Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”

Cabe destacar que este instrumento de creación continental emanado antes de la DUDH, plasma principalmente el derecho al desarrollo progresivo de los DESC en su artículo 26, y dentro de ellos el derecho al trabajo que es el cual nos interesa para este trabajo. De tal manera que ese derecho al trabajo enfocado al doméstico se vuelve necesario proteger y promover dada la dinámica constante que mantiene la sociedad. Ello pues conforme a los estudios sociológicos del trabajo doméstico se concluye que los alcances legislativos y los triunfos de este grupo de trabajadores están enfocados solo a las trabajadoras domésticas *mensalistas polivalentes*; quienes trabajan realizando las tareas del hogar, cuidado de personas, animales o plantas. Sin embargo no se considera la existencia de nuevas formas de desarrollo de las actividades del hogar remuneradas; como son las diaristas quienes laboran en determinadas tareas y ciertos días inclusive pueden laborar únicamente un día a la semana. Por lo cual el desarrollo de sus labores dista de las trabajadoras domésticas que lo hacen los cinco días y cuarenta horas a la semana. Irrefutablemente estas características particulares deben ser consideradas al momento de legislar para alcanzar la tan anhelada igualdad y trabajo digno para todos. Pues hay que recordar aquel principio que considera que “la verdadera igualdad se logra tomando en cuenta las desigualdades”. Otro punto trascendental es considerar la progresividad de los derechos en la medida del tipo de empleador doméstico. Asimismo debido a que ellos tampoco corresponden a un todo igual; sino que se caracterizan por sus diferencias específicas. De tal forma que son esas circunstancias que han dado, de cierta forma, mayor prevalencia del trabajador doméstico diarista (Brites, Tizziani, & Gorbán, 2013, p.p 227-228) y no el mensualista.

Pese a las doctrinas, fundamentalmente las feministas, se ha develado la importancia del trabajo doméstico como “una articulación entre formas capitalistas y no



capitalistas de producción y formación del ejército industrial de reserva” (Brites, Tizziani, & Gorbán, 2013, p 227). Dichos criterios relativos a los derechos laborales en general, aunque muy válidos, no son suficientes para enmarcarse por sí solos justiciables en la CADH y por lo tanto exigibles en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su calidad de órgano jurisdiccional con capacidad de obligar a los estados suscriptores de la Convención y que han reconocido su jurisdicción. Se necesitó del paso de años para desarrollar la justiciabilidad de los DESC ante los jueces interamericanos. Por este motivo a través de la jurisprudencia se viabilizó la exigibilidad de los derechos contenidos en el mencionado art. 26 de la CADH y desarrollados en el Protocolo de San Salvador.

Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Al igual que toda la normativa ateniende en materia de derechos humanos, este Protocolo busca reafirmar, desarrollar, perfeccionar y proteger los DESC reconocidos con anterioridad (preámbulo). Considerando obvio dentro de esta normativa que marcó un hito en la historia al buscar como fin la justicia social, el reconocimiento de los derechos humanos –incluidos los DESC- como derechos inherentes al ser humano (teorías iusnaturalistas) y su indisolubilidad de los derechos civiles y políticos como determinantes en el reconocimiento de la dignidad humana.

En pro de los objetivos indicados el Protocolo de San Salvador recoge en su artículo 6 el derecho al trabajo. Frente al cual se refiere que el derecho al trabajo implica obtener los medios necesarios para llevar una vida digna y decorosa. En consideración de ello se configura una obligación estatal adoptar medidas que lleven al pleno empleo de las personas. Estos dos ítems hacen alusión a una problemática latente en la realidad social ecuatoriana. Pues hoy, existen dos características “la incertidumbre y la movilidad”; que surgen del dinamismo de las economías más la debacle del sistema capitalista, sumado al debilitamiento y falta de incentivos hacia la



organización sindical y contratación colectiva (Porrás, 2009, p. 3126). Más aún si miramos hacia los inicios del derecho laboral en el Ecuador, no se encuentra un desarrollo puro de las masas de trabajadores de industria (Porrás, 2013, p. 29); pero sí de trabajadores agrícolas, de la hacienda, informales, dependientes de artesanos, etc. Observamos que todas estas circunstancias generan inseguridad frente al derecho al trabajo, de ahí es imperante que el estado genere políticas en pro de efectivizar este derecho más frente en el trabajo doméstico. Pues según las estimaciones de la OIT indican que esta área laboral es una ocupación con las “tasas más altas de informalidad” (2016, p. 11). Este particular más el resto de particularidades generan una situación propicia para violaciones de derechos laborales. De ahí la importancia proclamada en el Protocolo del acceso al pleno empleo, entendido como empleo adecuado en Ecuador:

Satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y lo conforman aquellas personas con empleo que, 14 durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana; que en el mes anterior al levantamiento de la encuesta percibieron ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo, pero no desean trabajar horas adicionales (INEC, 2016. p.p 14-15)

La importancia de garantizar el empleo adecuado para los trabajadores, y en este caso para las domésticas conlleva implícitamente la posibilidad que ellas y su familia, mantengan una vida digna. Y hablar de la vida digna, acorde a lo expuesto por Antonio Pereira Menaut y Carolina Pereira Sáez (2014), es referirnos al respeto de la persona por el mero hecho de serlo. En concordancia con este enunciado general y aplicado al derecho, la dignidad humana no puede ser definida legalmente, por el



peligro que representa restringir el ámbito mismo de la dignidad, sino más bien se debe regular que no se debe hacer para protegerla la dignidad de todo ser humano. De tal forma que este es un presupuesto de todos los derechos fundamentales y no objeto de regulación (Pereira, 2014, p.234). Lo cual es lógico si partimos que el derecho al trabajo conlleva la realización de otros derechos de subsistencia humana como es la salud, educación, alimentación, vivienda, entre otros.

Continuando con lo prescrito en el Protocolo y ateniendo al objeto de investigación, encontramos el contenido del artículo 7. Esta norma conlleva que el derecho al trabajo de las domésticas también cumpla con condiciones justas, equitativas y satisfactorias. En definitiva lograr la igualdad material en comparación del resto de trabajadores en general. Para ello se necesita y se establece el acceso a la remuneración, la cual debe estar compuesta por un salario mínimo en consideración del principio universal laboral de “a igual trabajo igual remuneración”. Es importante tomar presente que tanto la remuneración cuanto el salario no son lo mismo, por lo cual el último siempre se incluye en el primero. Además se establece el derecho a la estabilidad laboral dentro de cual está también el subderecho a ser retirado del trabajo de acuerdo a causas justas; lo cual implica el principio de legalidad y seguridad jurídica, es decir la existencia de una norma previa, clara, pública, expresa y aplicada por una autoridad competente. Finalmente, el derecho a la limitación de la jornada laboral, períodos de descanso y vacaciones pagadas.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de derechos humanos.

Caso cinco pensionistas vs Perú

Los antecedentes de este caso sometido a decisión de la CIDH, inicia con la emisión de una ley en el estado peruano que cambió el régimen jurídico laboral de los trabajadores del sector público al sector privado. Las víctimas de la causa, conforme a la ley, se acogieron a la posibilidad de seguir perteneciendo al régimen público. Como las víctimas ya estaban jubiladas al amparo de esas circunstancias, su ex empleador la Superintendencia de Bancos y Seguros, que sufragaba unas pensiones



similares a las remuneraciones de trabajadores activos sin mediar razón y motivación suficiente recortó sus pensiones gravemente. Luego de que las víctimas ejercieran su derecho a la tutela judicial y que ganaran en todos los ámbitos internos, la SBS no cumplía con las sentencias. Fue 10 años después y a través de resoluciones de la SBS y reformas a la ley que el ex empleador decide pagar a los jubilados la diferencia entre lo que recibieron y lo que debían recibir. Pero dichos pagos los condicionaban a la resolución de la CIDH.

En consideración a ello la CIDH resolvió en el análisis de fondo si bien no se reconoció una violación directa al derecho al desarrollo progresivo de los DESC contemplado en el art. 26 de la Convención, fue porque la Corte consideró de forma implícita que no existió una dimensión colectiva y de importancia de gran envergadura frente a las víctimas que fueron 5 personas afectadas en su plano individual. Ya que esto significa que el estado a través de políticas y normativa pertinente, debe propender a que la cobertura de estos derechos, en especial del trabajo en condiciones justas, equitativas se vea ampliada y no restringida como en el caso frente al derecho a una pensión y sus contingencias de vejez. Esto siempre considerando la doble dimensión que contienen los DESC, la individual y la colectiva. Por lo tanto estos deben medirse en la creciente cobertura que debe dar cada estado. Pese a que la Comisión sostuvo que si bien existe una limitación de los DESC, esta debe fundarse en “preservar el bienestar general y que no contradigan el propósito de tales derechos” (párrafo 142. b). Sin embargo, se reconoció la violación al art. 21 que trata de la propiedad privada al aceptar el criterio que las pensiones se configuran como derechos adquiridos, es decir no se desconoció el derecho de los pensionistas, pero justificándolo como un derecho de primera generación.

Sin duda esta sentencia dio paso a las actuales sentencias de la CIDH respecto de la protección del derecho al trabajo y sus derechos correlacionados. Se vislumbra la importancia de que la normativa de los estados debe ser proteccionista de los derechos, y más aún debe siempre proteger la seguridad jurídica de los ciudadanos. En el caso de las y los trabajadores domésticos esto se traduce una vez



implementadas normas protectoras y que otorguen derechos, esto se configuran en derechos adquiridos que no pueden ser anulados por el mismo estado, salvo está con las limitaciones de carácter general anotadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Caso Trabajadores de Hacienda Verde vs Brasil.

Respecto de esta jurisprudencia de reciente data, inicia con la denuncia por la desaparición de dos jóvenes inmersos en prácticas de trabajo esclavo en la Hacienda Verde de Brasil en 1988, dicha denuncia no fue atendida a tiempo. Pero esta no era la primera contra esa hacienda, por lo cual las autoridades de trabajo iniciaron investigaciones durante todos esos años hasta 1997 donde recién se confirmaron las sospechas de que existía prácticas de trabajo forzoso, servidumbre por deudas, limitación a la libertad de los trabajadores, condiciones degradantes y atentatorias a la dignidad humana. Sin embargo por cuanto había transcurrido mucho tiempo las acciones judiciales por estas violaciones habían prescrito, en especial respecto de la desaparición de los dos adolescentes cuyos familiares pusieron la denuncia. Las condiciones de trabajo eran indignas e impensables para la época, pues laboraban más de 12 horas diarias, debían pagar exageradamente por todos los productos que consumían, no tenían baños ni duchas adecuadas e antihigiénicas al punto que los trabajadores preferían hacer sus necesidades en la vegetación o bañarse en una cascada, su alimentación era básica y de mala calidad, no tenían atención médica, luego que sus enfermedades eran producto de las condiciones de trabajo, tampoco recibían su salario ya que siempre estaban endeudados con el dueño de la hacienda, eran amedrentados con armas para no huir de la hacienda,

Se hace alusión a las condiciones estructurales del estado como un ambiente propicio para el auspicio y práctica de trabajos informales inestables que provocan la aceptación de los mismos trabajadores a someterse a situaciones de explotación y denigración personal en busca de ingresos que les permitan sobrevivir, ni siquiera vivir dignamente. Estas son situaciones con las mismas constantes, es decir los



trabajadores provienen de zonas pobres, con altos índices de analfabetismo y de zonas rurales, aceptan condiciones degradantes de trabajado por su extrema pobreza, su vulnerabilidad y su desesperación por trabajar. Estas premisas son importantes destacar en la medida que el derecho al trabajo incluye la prohibición de ser forzado y más que todo debe ser digno y que permita que los trabajadores alcancen un estado de bienestar. Más todavía cuando los DESC como derechos humanos son instrumentos vivos, razón por la cual “su interpretación debe acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales” (párrafo 245). Ahora bien la obligación del estado en la protección de los derechos enerva la situación de protección a través de “medidas positivas determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre” (párrafo 317). Puesta la situación así, una de las obligaciones del estado será eliminar toda normativa que “tolere” la servidumbre y la esclavitud. Pues al respecto “...En varias de ellas fueron constatadas violaciones a las leyes laborales, condiciones degradantes de vida y de trabajo, y situaciones análogas a la esclavitud. Esas constataciones llevaron a la apertura de procedimientos penales y laborales, pero no fueron efectivas para prevenir...”. Por este criterio se deduce que no dar garantías y protección laborales dignas significa violación de los DESC. Estos aportes aterrizados al trabajo doméstico, significa que el estado debe cumplir con su deber de protección a las trabajadoras de ser eventualmente sometidas a cualquier característica descritas en todo el contexto de la sentencia. Sin perjuicio de ello, se infiere de forma especial la protección a tratos denigrantes atentatorios a su dignidad, como tratos abusivos, de explotación al no fijar jornadas laborales y períodos de descanso, peor aún no reconocerlos pecuniariamente luego de extensiones en su jornada laboral, falta de seguridad social, y en especial un trato diferente en el ámbito legal debido a orígenes y causas estructurales de vulnerabilidad de los y las trabajadoras domésticas.



Ahora bien, al tocar lo tocante al trato discriminatorio del cual fueron víctimas las trabajadoras domésticas, la Corte hizo una apreciación muy interesante. En lo tocante se refirió.

Es decir, el artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no solo en cuanto a los derechos contenidos en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. En otras palabras, si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, incumpliría la obligación establecida en el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión. Si, por el contrario, la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación, el hecho debe analizarse a la luz del artículo 24 de la Convención Americana en relación con las categorías protegidas por el artículo 1.1 de la Convención.

335. Por otro lado, en relación con el artículo 1.1 de la Convención, la Corte ha establecido que es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, y dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidas “sin discriminación alguna”. Es decir, cualquiera que sea el origen o la forma que asuma, todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es per se incompatible con la misma. El incumplimiento por el Estado, mediante cualquier tratamiento discriminatorio, de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, le genera responsabilidad internacional. Es por ello que existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación. Al respecto, la Corte destaca que a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la “posición económica” de la persona es una de las causales de discriminación prohibidas por el artículo 1.1 de la Convención Americana.



336. La Corte ha señalado que “los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto”. Los Estados están obligados “a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto de actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”.

337. La Corte se ha pronunciado en el sentido de establecer que toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. El Tribunal recuerda que no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la extrema pobreza o marginación.

338. La Corte estima que el Estado incurre en responsabilidad internacional en aquellos casos en que, habiendo discriminación estructural, no adopta medidas específicas respecto a la situación particular de victimización en que se concreta la vulnerabilidad sobre un círculo de personas individualizadas

Si armonizamos lo expuesto por la CIDH en relación a lo expuesto en este capítulo, las trabajadoras domésticas tienen un origen que responde a las situaciones de vulnerabilidad estructurales motivo de la motivación. En esa razón, el estado ecuatoriano siempre mantuvo la obligación de garantizar la igualdad formal en derechos a estas trabajadoras. Con mayor razón para protegerlas de abusos en el



desarrollo de sus labores; de forma especial garantizando una remuneración justa, que le permita alcanzar fines de realización personal y familiar, límite de jornadas y fijación de períodos de descanso, bonificaciones sociales, seguridad social. Logros igualados a los avances jurídicos internacionales positivados tardíamente con las reformas del 2010.

1.2.2 Legislación comparada.

México

Este país mantiene, igual que el Ecuador y otros países Latinoamericanos, la constante de pobreza, vulnerabilidad, discriminación con relación a los trabajadores domésticos. Su legislación interna señala que el contrato debe ser escrito, además no se regula jornadas máximas de labores, sin embargo sí se lo hace respecto de descansos mínimos. El descanso semanal es de un día y medio, el período de vacaciones es de 6 días, tienen derecho a un salario mínimo, empero permite el pago en especie y poseen un régimen especial para la seguridad social, a través de la afiliación voluntaria (OIT, 2016)

Estos derechos los encontramos dentro del marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a partir del año 2011 se reconoció la progresividad de los derechos humanos, la garantía de la remuneración de todo tipo de trabajo y el acceso a un trabajo digno. Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo con las reformas introducidas en el año 2012 contempló por vez primera el término de trabajo decente; por el cual se sostiene el pleno respeto a la dignidad humana, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, un “salario remunerador”, y la prevención de riesgos de trabajo a través de garantizar la salud e higiene. Sin embargo aún se mantienen normas expresamente discriminatorias al trabajo doméstico como en el caso de la vivienda de los domésticos. Así tenemos lo que señala esta ley:



Artículo 136.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 146.- Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores domésticos

El contenido de la normativa se explica por la permisibilidad de pagar las remuneraciones en especies, como por ejemplo en la vivienda. Si bien se regula el trabajo doméstico se lo hace de manera especial. A manera de ejemplificar tenemos los siguientes artículos de la prenombrada ley:

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 336.- Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con los dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.



Se puede identificar que existe una clara vulneración de derechos laborales. Principalmente lo observamos al permitirse que la remuneración en especie alcance hasta el 50% de la remuneración, y más todavía cuando los períodos de descanso de las domésticas no son proporcionales al tiempo de trabajo efectivo. En la misma línea atentatoria se encuentra la falta de estabilidad laboral en estos contratos laborales. Al permitirse que el empleador en cualquier tiempo pueda terminar la relación laboral sin justa causa, únicamente cancelando una indemnización.

Empero estas injusticias no solo son el reflejo en la ley laboral, sino también en la Ley del Seguro Social (LSS). Pues esta regulación facilita la ineficacia del derecho a la seguridad social a que tienen derecho las trabajadoras. Al colocar su afiliación al rango de voluntariedad, justifica el fracaso de ese estado en garantizar ese derecho.

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: [...] II. Los trabajadores domésticos [...] Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo. Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Artículo 222. La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades: II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende: [...] b) Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos.

Al menos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), se procura superar estas situaciones de desventaja a las trabajadoras domésticas. Y se permite puntualizar, aunque no sea lo más recomendable, situaciones que se conciben



en el marco jurídico como discriminatorias. No se recomienda hacer una clasificación exhaustiva porque se corre el riesgo de dejar fuera situaciones no contempladas en la norma pero que efectivamente sean discriminatorias. Continuando, esta legislación permite situar todos los particulares preindicados al trabajo doméstico, donde es visible el trato desigual y discriminatorio. Para el mejor entendimiento se transcribe.

Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras: I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos; II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación; III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; [...] VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios; XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia; [...] XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; [...] XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las niñas y los niños, con base al interés superior de la niñez; XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga; XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea; [...] XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante; [...] XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión; XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación; XXXIV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley [sic] (Gobierno de la Republica de México, 2016)



Colombia

La regulación en Colombia respecto del trabajo doméstico se marca como una excepción a los derechos laborales reconocidos en el Código de trabajo (OIT, 2016, p. 18). Sin duda en este estado la mejor fuente en el desarrollo de los derechos laborales, antes que el legislativo fue la Corte Constitucional al fijar una jornada máxima diaria en el trabajo doméstico donde reside el o la trabajadora a 10 horas. En comparación al caso de Ecuador y México, el descanso semanal es un día, pero mantienen el derecho a un salario mínimo aunque este sea mixto, igual que México, a más del pago en moneda permite el pago en especies. En contraste a México y Ecuador se reconoce el derecho a la seguridad social por jornada parcial, multipatrono y subsidiado en parte por el estado (OIT, 2016). Las relaciones con las trabajadoras domésticas es latente en gran medida la diferencia de clases sociales altas y medias. Con presencia considerable de afrodescendientes como domésticas. Su legislación laboral inicialmente no mantuvo una parte específica a regular el tema, pues este estuvo enraizado como relaciones familiares (León, 2013, p. 203).

La particularidad en su legislación nace incluso en la discriminación del mismo grupo de trabajadores, en el sentido de separar ciertos derechos para las trabajadoras de “la interna y la de por días”. En su jornada laboral la segunda tiene el límite de 8 horas, a diferencia de la primera cuyo máximo es de 10 horas. Se genera un período de prueba de quince días incluso en contrato verbal, descanso obligatorio semanal los domingos y los feriados con su respectiva remuneración siempre que se labore los seis días –la interna-, para el mismo patrono. Sin perjuicio de lo dicho, sí laboran en los días de descanso obligatorio lo que genera el derecho a un día compensatorio o al pago de la doble remuneración. Y si el trabajo de por días es menor a cinco no tiene derecho al descanso el domingo. Igual se mantiene el trato distinto respecto de las vacaciones anuales; para las internas son de 15 días y para las de por días son proporcionales. Asimismo, el pago de su remuneración es en efectivo y en base a un mínimo para las de por días; pero no así para las internas para quienes se admite el pago en especie. Del mismo modo se les reconoce un auxilio de cesantía equivalente



a 15 días de salario por cada año de trabajo. Y para terminar, en las liquidaciones solo se considera lo percibido en dinero y no lo ganado en especies, situación vulneradora expresa frente al caso ecuatoriano donde los pagos en especie también se consideran como remuneración para todo cálculo indemnizatorio. Esta vulneración se mantiene para los caso de parto ya que solo se concede un periodo de descanso remunerado de 56 días y la prohibición del despido en el embarazo. (León, 2013).

1.2.3 Constitución 2008.

Como se indicó en párrafos anteriores para el trabajo doméstico la Constitución vigente consagra derechos producto de la lucha y presión del colectivo feminista. Entre esos logros de distinta índole, interesa para el objeto del presente trabajo la consagración del derecho a la igualdad y no discriminación. Dichos principios se diferencian de mejor manera en el ámbito laboral, gracias a que también se instituyó “la valoración efectiva del trabajo doméstico no remunerado, la incorporación de la economía del cuidado familiar, la compensación del Estado y la sociedad para las mujeres, el acceso universal a la seguridad social y sus prestaciones incluyendo la jubilación y la renta básica” (Palacios, 2009). Gracias a estos enunciados positivados en la norma suprema se vislumbró la importancia y productividad del trabajo doméstico desde la visión de las trabajadoras y trabajadores. Lo cual hoy se evidencia en la obtención de iguales beneficios sociales laborales.

La nueva Norma Suprema del 2008 significó un cambio del modelo concebido, donde ahora se sitúa al trabajo por encima del capital para llegar al Sumak Kawsay. Concepciones que han situado los derechos laborales desde una trilogía a) derechos y principios del derecho al trabajo, b)reconocimiento de nuevas formas de trabajo y c) el régimen económico que lo contextualiza (Porrás, 2013, p. 30). Conforme al primer plano, la novedad del contenido constitucional radica en la facultad del estado en estimular la formación de organizaciones tanto de trabajadores y empleadores. Pese a las críticas que conllevan esta facultad dada al estado principalmente por el peligro de injerencia en la autonomía de las asociaciones (Porrás, 2013, p. 30); para el caso del



trabajo doméstico es una oportunidad de ejercitar la libertad sindical y la negociación colectiva. Lo dicho se funda en las particularidades del sector doméstico; cabe recordar que en estas actividades suele existir una trabajadora y un empleador distinto al trabajo industrial o de otra naturaleza. Por esta dispersión de los trabajadores y empleadores, es positivo que el estado adopte una conducta activa en organizarlos, sin interferencias sino como facilitadores, y un claro ejemplo de ello está en la creación del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (Sinutrhe), después de 18 años de lucha (El Telégrafo, 2016). Con este paso entorno al derecho de asociación, aún queda pendiente el objetivo de contratación colectiva que eventualmente llegue a darse.

Otro principio mejor abordado en la Constitución es la prohibición de discriminación. Esto enfocado a las circunstancias estructurales de desigualdades de acceso al empleo digno, a una remuneración justo y condiciones laborales iguales para las trabajadoras domésticas, que por el hecho de ser desempeñado en su mayoría por mujeres los sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad. En segundo lugar desde la dimensión del reconocimiento de nuevas formas de trabajo, se declaró el valor de trabajo productivo el desarrollado en el hogar. Aunque no se expresó taxativamente, implícitamente se dotó al trabajo doméstico la característica como fuente productiva para la realización de las personas, situación que más tarde se plasmó en las reformas al Código de Trabajo al igualar los derechos del trabajo doméstico como del general (Porras, 2013, p. 32).

1.3. Equiparación de las trabajadoras domésticas como trabajadoras en general.

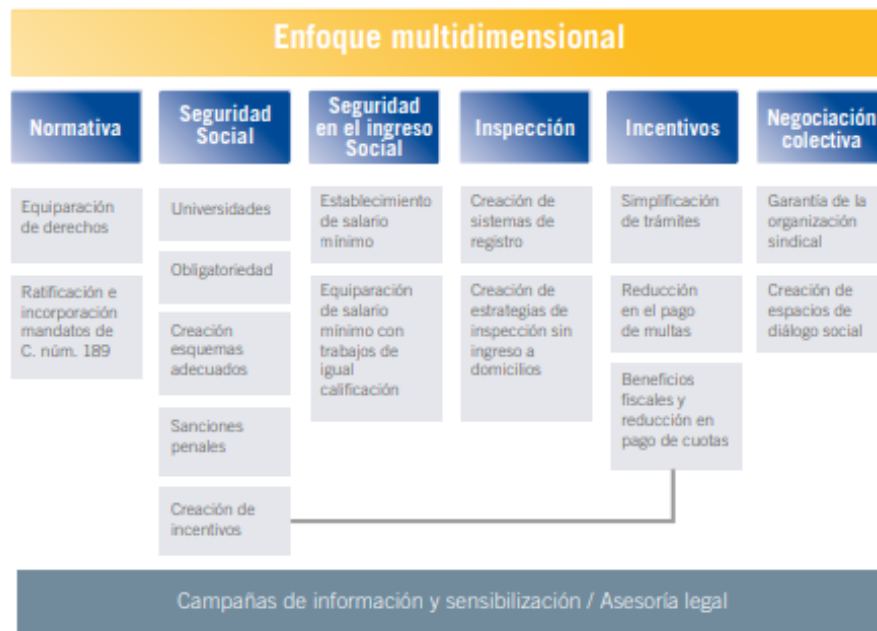
El trabajo doméstico si bien no es exclusivo de los hombres, pero abismalmente superior en su desempeño por las mujeres. Mujeres que representan el 93% del total de estimaciones de los trabajadores domésticos a nivel regional. Más preocupante es conocer que el 77,5% de esas trabajadoras se encuentran en la informalidad (OIT, 2016). Sin considerar las condiciones particulares de las trabajadoras, su ubicación



como un grupo que no accede al empleo adecuado, a más de su indiscutible aporte a la economía de sus hogares como de los lugares donde labora llama la atención y enciende las alarmas para su protección como trabajadoras en general.

Aun cuando el mayor de los aportes del trabajo doméstico reside en la oportunidad de nuevos ingresos fuera del seno del hogar para los hogares empleadores, no es menos cierto que su presencia permite la igualdad de género. Ya que permite que las “mujeres puedan emplearse, estudiar y desarrollar diversas actividades” (OIT, 2016, p. 16). El paso a la formalización del trabajo doméstico no fue una tarea fácil a nivel internacional ni mucho menos para Ecuador. Principalmente a los factores históricos y culturales que subsisten en la idiosincrasia de nuestro pueblo. Incluso con estas condicionantes, y bajo el auspicio y las obligaciones internacionales, el Ecuador ha elevado a rango constitucional y legal la igualdad de derechos de las trabajadoras domésticas. Particular que en la actualidad lo sitúa frente a la OIT como uno de los pocos países que ha positivado y brinda estrategias multidimensionales para la formalización del trabajo doméstico. Lo que implica las reformas legales pertinentes para igualar a los trabajadores en general, además acciones y políticas para romper las brechas en la práctica hacia este grupo, en concreto son acciones para “promover la afiliación a la seguridad social; medidas para garantizar la seguridad en el ingreso, como el establecimiento de salarios mínimos y su equiparación con trabajos de calificación similar; acciones de fiscalización; incentivos económicos para el cumplimiento de la normativa; medidas para garantizar el diálogo social; y campañas de información y sensibilización” (OIT, 2016, 40)

FIGURA 1. Enfoque multidimensional aplicado en América Latina y el Caribe para la promoción de la formalización del trabajo doméstico



Elaboración: OIT, Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, 2016, p.42.

Ahora bien retrocediendo en el tiempo y desde otra perspectiva, el marxismo como la principal teoría económica sobre el origen del capital, también da razones para que se considere al trabajo como generador de plusvalor. Aunque no sea de forma directa lo hace de manera indirecta. Pues bajo la premisa de Marx, el trabajo productivo es el que se convierte directamente en capital por generar plusvalía, mientras que el improductivo es útil, posee un valor de uso pero únicamente para quien se va a beneficiar, lo cual confluye en el trabajo doméstico pues genera “servicios personales”. (Loáyzaga & Curiel, 2014, p.p 352- 353). Por podemos concebir al trabajo doméstico como aquel donde una persona, generalmente una mujer, realiza actividades vinculadas a la limpieza, cuidado, mantenimiento del hogar u otros para otra persona que contrata sus servicios no con fines lucrativos sino de auxilio y delegación de sus obligaciones; para que este último pueda realizar sus actividades productivas fuera, a cambio de una remuneración.



Por lo expuesto, resulta justificada la equiparación del trabajo doméstico como cualquier otra labor. Por lo tanto, las y los trabajadores domésticos tienen pleno derecho a un salario mínimo, al límite de la jornada de trabajo, a períodos de descanso, a vacaciones, al pago de prolongaciones en las jornadas ordinarias de labores, protección de la seguridad social, libertades sindicales, contratación colectiva, bonificaciones extras y cualquier otro beneficio reconocido a los demás trabajadores. Conquistas señaladas en el ordenamiento ecuatoriano a partir del año 2005 (reconocimiento de iguales derechos), 2007 y 2010 con la equiparación gradual del salario mínimo unificado, el aumento de la fiscalización por parte de las autoridades administrativas en pro de alcanzar “trabajo doméstico digno” en el año 2010 y el endurecimiento a las violaciones del derecho a la seguridad social en el año 2014. A manera de conclusión somera, el Ecuador observa todas las recomendaciones y normativa vinculante internacional para ser pleno tutor de los derechos de las trabajadoras domésticas, al reconocer a nivel constitucional su plena vigencia y otorgarle la característica de productivo, en el siguiente capitulado podremos visualizar la eficacia de la legislación y su estimulación en la contratación así como sus efectos en la economía.



CAPITULO II

NORMATIVA INFRA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA: MODIFICACIONES A PARTIR DEL AÑO 2010.

2.1. Las normas legales que regulan el trabajo doméstico: últimas reformas.

La regulación ecuatoriana respecto al trabajo doméstico ha sufrido varias reformas dentro de los últimos años. Probablemente, producto de las obligaciones jurídicas que debe cumplir el estado ecuatoriano producto de suscribir y ratificar los tratados internacionales que se mencionaron en el capítulo anterior. O también por la voluntad política de los gobernantes de turno en pro de los derechos laborales de las y los TD. En fin, por la causa que fuere la normativa hoy se perfila como igualitaria formalmente en derechos tanto para ellos y ellas como para los trabajadores en general.

Como punto de partida para iniciar el entendimiento de las modificaciones dentro del trabajo doméstico es imperante definirlo. Dentro de la normativa interna se lo identifica como un servicio que se presta, mediante una remuneración a una persona que no persigue un fin lucrativo y solo se propone aprovechar en su casa o morada de los servicios continuos del trabajador para él o su familia; pese a que el trabajador viva en la misma casa del empleador o fuera. Así reza la norma textual “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” (CT, art. 262). Además se establece a la costumbre como fuente de derechos respecto de esta rama de trabajo como supletoria a lo no previsto en el CT, en el contrato de trabajo u cualquier otro instrumento normativo.

Para iniciar debemos recordar que a partir del año 2005 surge la codificación del Código de trabajo como hoy lo tenemos, pero con varios cambios. Respecto del tema de estudio propuesto, los cambios aparecen dentro de la normativa legal a través de la



Ley de Defensa de los derechos de los Trabajadores donde se modificó el régimen laboral del trabajo doméstico, para lo cual fijó la jornada de trabajo “los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso” (Moncayo, 2014, p.98).

Asimismo, surgieron resoluciones administrativas conforme a los instrumentos internacionales para posterior armonizarse al nuevo modelo constitucional. Por ejemplo, con el Acuerdo Ministerial No. 23, publicado en el Registro Oficial No. 37 de 9 de marzo del 2007 el ministerio del ramo inició con la clara manifestación de voluntad política para equiparar la remuneración de las y los TD como todos los trabajadores. Por lo tanto realizó un incremento significativo en el salario mínimo y lo fijó en \$120 frente a los \$170 que se determinó para los trabajadores en general (Ibídem, p. 101). Conviene subrayar que dicho acuerdo fue proclamado en pro de la igualdad de las remuneraciones para superar las desigualdades salariales que afrontaron por años los y las TD; al ser tratado como “un trabajo de categoría inferior” (Moncayo, 2014, p. 101). Con ello se impulsó el cambio a dignificar este trabajo y a las personas dedicadas a su desempeño.

Luego del proceso constituyente del año 2008 la normativa constitucional insertó nuevos principios entorno al trabajo doméstico. En razón de ello se estableció fundamentalmente tres cambios. En primer lugar se establecieron los “derechos y principios fundamentales en el trabajo”. En vista de este tópico se dispuso la voluntariedad y la libertad que poseen los trabajadores para afiliarse, pero más para no afiliarse a las diferentes organizaciones sindicales. Más aun, el desafiliarse sin injerencias, e incluso la facultad estatal para promover o crear organizaciones. Ineludiblemente esto significa un avance en la libertad sindical (Porras, 2013). En todo caso, como se manifestó en el capítulo anterior la facultad de formar organizaciones de las trabajadoras del hogar se ha verificado en el Ecuador. Sin embargo, la deuda pendiente en materializarse está en la contratación colectiva que seguirá siendo una aspiración para la organización doméstica; situación que sin duda



implicará una reforma profunda, de cómo hoy se concibe la contratación colectiva, e implementación de esta modalidad de contrato por ramas de actividad o la contratación colectiva obligatoria. A su vez el modelo constitucional del 2008 determina taxativamente la edad mínima para admisión al trabajo. Dicho cambio fue introducido con anterioridad en el Código de Trabajo respecto del trabajo doméstico, ya que antes la edad mínima era de 12 años y hoy se fija en 15, sin embargo por ser considerado como una forma de trabajo peligroso debe someterse a las reglas excepcionales de control por la respectiva autoridad laboral administrativa. Finalmente e importante se prescribe explícitamente el principio de igualdad y no discriminación que implica el trato igual formal y material en derechos de las y los TD como de los trabajadores en general.

En segundo lugar está la implementación y reconocimiento de otras formas de trabajo más allá del empleo. En concreto se reconoce el trabajo, históricamente considerado no productivo del hogar, el trabajo autónomo, de subsistencia y de cuidado humano como trabajos productivos. Por este reconocimiento hecho, fundamentalmente, a las mujeres que realizan el trabajo de cuidado, al ser igualadas a la categoría de trabajadoras, se originó el modelo económico de cuidado. Con lo cual, haciendo un símil, se garantiza los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos pues sus actividades pasan a ser consideradas productivas (Porrás, 2013). Efectivamente, ha tenido que transcurrir años para que se reconozca los beneficios económicos que genera el trabajo doméstico; situación innegable de acuerdo a la teoría económica del marxismo. En virtud de la utilidad que genera al último beneficiario, pues se genera un plusvalor en la prestación del servicio doméstico. De ahí que sea plenamente justificable que se haya igualado los salarios, pago de horas fuera del horario normal, bonificaciones y otros; más aún con un grupo vulnerable por las construcciones sociales creadas en su entorno asociado a su condición de género.

Por último, se encuentra el régimen económico que “incluye una interesante innovación” (Porrás, 2013) como es el Sumak Kawsay. Dentro de este nuevo modelo



el estado como ente protagonista en la economía, y en pro de los derechos sociales, ocupa un papel protagónico, entre otros, en la producción tanto de bienes y servicios donde se encuentra el trabajo doméstico. Como consecuencia de esta atribución estatal se fija en la norma constitucional

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

1. Evitar la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.
2. Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.
3. Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías orientados a los procesos de producción.
4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado.
5. Promover los servicios financieros públicos y la democratización del crédito.

A consecuencia, de estos principios en el año 2010 el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. 77, publicada en el Registro Oficial 105 de 11 de enero del 2010. Mediante esta normativa se aterrizó la idea de igualdad material y justicia social. Por esta razón se equiparan los salarios de los trabajos tratados como menos productivos, al de los trabajadores en general. De esta manera se fijó también al



trabajo doméstico con un salario mínimo de \$240,00, como todos los demás. Esta situación se mantiene a la actualidad (Andrés, 2015, p.p. 101-102).

Posterior a ello surgieron las reformas del 26 de septiembre de 2012 con la Ley Orgánica para la Defensa de los derechos laborales. Con esta ley y con el estatus ya adquirido por los y las trabajadoras domésticas, se puntualizan nuevos derechos para los trabajadores. Uno de ellos se refirió a la jornada de trabajo; en caso de madres lactantes se establecieron 6 horas diarias por doce meses luego del nacimiento del niño o niña. Del mismo modo se protegió a la mujer durante su embarazo, razón por la cual se proscribió terminar su contrato por esta causa (CT, art. 153), ni durante las doce semanas de licencia obligatoria. Asimismo se establece la prohibición de dar por concluido el contrato de trabajo cuando a consecuencia del parto o embarazo, la mujer se ausente de su trabajo hasta por un año como resultado de enfermedad y la incapacite para trabajar. Es importante recalcar que no existe pago de remuneración por el período que supere las doce semanas. Sin embargo, las mujeres si pueden ser separadas por las causales de visto bueno señaladas en el artículo 172 (CT, art. 153-154). Se citan estas reformas tendientes a la situación de las mujeres y su maternidad en consideración que se aplica también para las trabajadoras domésticas sin ninguna distinción o reserva.

Para finalizar este punto también debemos remitirnos a lo que se prescribió en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar en el año 2015. En dicha normativa se implementa una nueva figura jurídica aplicable también para las trabajadoras domésticas y asociadas a su condición de embarazo. Se habla del despido ineficaz, que surge como una figura que busca preservar la estabilidad laboral de la trabajadora durante su embarazo. Motivo por el cual se proscribe despedir a la mujer debido a su condición de embarazo (CT, art. 195.1). Además, se aplica esta figura tanto para el padre o la madre con permiso de maternidad conforme lo indica el art. 5 de la ley N° 0 del Registro oficial 720 del 28 de marzo de 2016. A través del cual se permitió que el padre o madre puedan solicitar una licencia sin remuneración por el tiempo de 9 meses adicionales luego del período fijado por el



CT, para el cuidado del hijo o hija. Y en caso que el empleador lo despidiere por esta causa se entiende como ineficaz. Para esto, se fija un procedimiento especial y rápido. Pero que, está supeditado a que la mujer notifique previamente al empleador de su condición de gestante o que este hecho sea notorio, conforme al precedente jurisprudencial obligatorio N° 06-2016 de la Corte Nacional de Justicia publicado en el Registro Oficial 873 del 31 de octubre de 2016. Además corresponde al empleador probar que la separación de la mujer embarazada no fue debido a su condición de embarazo, por cuanto su condición de vulnerabilidad y como grupo de atención prioritaria la coloca con una protección reforzada, frente a las categorías sospechas de discriminación. Por ende, si se produjere el despido, y si la mujer hubiere obtenido una sentencia favorable sobre la declaratoria de ineficaz, tiene como una primera opción el reintegrarse a su trabajo, pues como se manifestó, el fin de esta acción es tutelar y mantener la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez. Sin embargo, el proceso judicial significa una presión y roces empleador-trabajador; razón que motiva a la trabajadora a no continuar en el trabajo. Situación que devela la segunda opción de la mujer, ser indemnizada con una cantidad equivalente a un año de remuneraciones, además de la indemnización general para el despido intempestivo. Ahora bien en el caso que el empleador se niegue a recibir a la mujer trabajadora en estado de gravidez, se lo sanciona con el tipo penal de incumplimiento de decisiones de autoridad legítima (CT, art 195.2-195.3). Pero esta sanción no es exclusiva de la mujer embarazada o asociado a la maternidad, ya que por imperio legal esta sanción es aplicable para otras acciones de despido relacionado a causas de discriminación pero sin el derecho al reintegro que es exclusivo del despido ineficaz.

2.2. Componentes salariales de las trabajadoras domésticas y las jornadas laborales.

Como se ha desarrollado hasta este punto, hoy las y los TD en virtud del principio de igualdad formal, material y no discriminación poseen los mismos derechos tal como los trabajadores en general. Esto se traduce en tener un salario básico, bonificaciones, vacaciones, derechos sobre el IESS, indemnizaciones y otros. Todos estos



componentes buscan asegurar a las y los TD y sus dependientes una vida digna. Por ello al tenor de las disposiciones que rigen al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (CONADES) en su Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las Comisiones Sectoriales, estas últimas deben observar el aseguramiento al trabajador el sustento indispensable para la atención de sus necesidades y de su entorno familiar. Así como garantizar el poder adquisitivo de las remuneraciones, de modo que se incremente la demanda interna y el crecimiento nacional (art. 38). Por otro lado para el incremento anual se debe considerar (art. 39):

- a) Las políticas salariales del Gobierno Nacional
- b) Las fijaciones salariales vigentes a la fecha
- c) La situación general de la economía del país
- d) La situación económica y productiva de los empleadores
- e) La situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión
- f) Previamente a la adopción de resoluciones conocer la realidad productiva y de competitividad del sector empleador, para garantizar el normal funcionamiento de los centros de trabajo y la necesaria garantía de la ocupación laboral; y,
- g) La evolución de la respectiva rama de la actividad económica y del rendimiento del trabajo.

Conforme a estos considerandos, de igual forma se toma en cuenta los datos realizados por la INEC como la inflación, costo de canasta básica familiar u otros componentes que siempre van en aumento. Dichos componentes señalados en la normativa precitada son de vital importancia para contrarrestar la situación del trabajo doméstico frente al general.



2.2.1 Jornada laboral de los y las trabajadoras domésticas.

Como se ha recalcado con anterioridad, la evolución del trabajo doméstico significó que esta forma de trabajo sea dignificado. En comparación que con anterioridad las jornadas de los y las TD se regían a la costumbre del lugar. Y no tenían un límite en la carga horaria, en tal virtud, siempre estaban a disposición del empleador y de sus órdenes. En especial, para aquellas personas que laboraban en la modalidad conocida como puertas adentro. Donde, incluso, se laboraba en jornadas nocturnas. Cuyo descanso era igualmente menor a los trabajadores en general, puesto que tenían un solo día de descanso cada dos semanas, salvo sus vacaciones que sí eran de 15 días anuales, de acuerdo al antiguo artículo 269 del CT.

Las jornadas ordinarias de trabajo se sujetan a los máximos legales. Es decir 8 horas diarias 40 semanales con el período de descanso obligatorio semanal, cuyo valor debe considerar la semana integral (CT,art.53) para su cálculo en base al salario básico general unificado que cada año lo determina el CONTS. Para el año 2019 el mínimo que debe ganar una trabajadora doméstica es \$394 en su jornada ordinaria. En concordancia con lo que señala el artículo 57 del CT, la jornada ordinaria de trabajo puede dividirse en dos partes con reposo de hasta dos horas o puede ser en jornada única. De presentarse la segunda situación, el tiempo dedicado al almuerzo debe computarse al trabajo remunerado en concordancia del art. 61 y 62 del CT. Cabe recalcar que en los contratos de servicio doméstico el período de prueba es de quince días, tiempo inferior de los trabajadores en general.

Sin embargo, lo dicho puede aplicarse respecto de un contrato de trabajo indefinido sin ninguna otra modalidad especial. Empero de ello, cabe recordar lo prescrito en el artículo 16 del CT en el inciso segundo, que aborda el contrato por tarea. Por lo cual, esta modalidad permite que el trabajador se comprometa a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Por ello se entiende concluida la jornada, por el hecho de cumplirse la tarea. Sin duda, esta modalidad en la práctica es idónea para el trabajo doméstico.



Esto significa que todas las actividades de los y las TD se deben realizar en la jornada general que se entiende referencial. Sin embargo, ello no significa que al terminar la jornada y si aún no se han terminado todas las tareas deba realizarlas en un tiempo suplementario. Hecho que es factible en virtud de la literalidad de la norma “En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea”. Ineludiblemente, este tiempo fuera de la jornada ordinaria debe ser pagado conforme las reglas generales del CT. Finalmente, tampoco se puede dejar de lado el tipo contractual de jornada parcial permanente en virtud del cual, el o la TD puede laborar semanalmente por un horario inferior a las 40 horas; por ello percibirá el proporcional de la remuneración. En tal caso, el IESS presta los servicios para las contingencias previstas en el seguro general obligatorio. Pero de forma diferenciada, ya que además de los porcentajes que pagan los trabajadores y empleadores en general, se suman otros. En virtud de la Resolución 348 del 12 de enero del 2011 del IESS, que fija como una obligación del empleador pagar además 4,41% para las prestaciones de salud por enfermedad y maternidad sobre el valor de un salario básico unificado. De tal manera que se iguale los requisitos para las prestaciones tanto de los trabajadores sujetos a tiempo complejo y a jornada parcial.

Conforme lo indicado en el art. 262 del CT, el trabajo doméstico admite dos modalidades. La primera en la cual se realiza el servicio cuando el o la trabajadora no se alberga en el mismo domicilio de su patrono. Frente a esta situación, calza perfectamente la situación indicada en el artículo anterior, pues el control del tiempo y jornadas es más sencillo y perceptible para la o el trabajador. En segundo lugar, tenemos la modalidad “puertas adentro” denominada en la jerga de nuestro medio. Con lo cual el o la TD convive en el mismo domicilio de su patrono. Como consecuencia de ello, la jornada de trabajo no es fácil de controlar; esto debido a la intermitencia de las órdenes en jornadas nocturnas o períodos de descanso. Este es un problema que se presenta en la realidad de la ejecución de esta modalidad contractual,



sobre la cual las políticas del ministerio del ramo deben primar su interés. Para quienes los controles de asistencia son una obligación patronal que no pueden desatender en virtud de lo prescrito en el art. 42.17 del CT. Solicitud que permite mayor control del tiempo de trabajo efectivo del o de la TD y que facilita, de cierta forma, evitar el abuso del que pueden ser sujetos. Para ello, se puede hacer uso de los medios tradicionales de control de asistencia como son los cuadernos, relojes biométricos o cualquier otro. Pero conforme se ha manifestado con anterioridad, el control de quienes prestan el servicio “puertas adentro” presenta mayor dificultad, pero eso no implica que sea imposible. Ya que, se requiere no solo voluntad y consciencia por parte del empleador del tiempo que deben laborar sus dependientes domésticos. Sino también, del conocimiento que deben poseer los y las TD para negarse a laborar más del tiempo que legalmente les corresponde; además que, él o ella mismo pueden registrar a través de cuadernos físicos de los tiempos incluso de jornadas nocturnas que cumplen. Claro está, que el empleador debe facilitar ese control. Por otro lado, en virtud de lo prescrito en el art. 268.1 del CT se indica que los días de trabajo para el servicio doméstico son iguales a los trabajadores en general. Es decir, se deben realizar de lunes a viernes con los días sábados y domingos de descanso obligatorio. Empero de ello, la misma norma permite que el horario no se sujete a estos días ordinarios de trabajo cuando por condiciones especiales no pueda interrumpirse la jornada, pues basta el mutuo acuerdo entre empleador y trabajadora o trabajador para que se realicen de forma distinta, con la condición que las cuarenta y ocho horas de descanso obligatorio sean continuos.

2.2.2 Salario y Remuneración.

A la luz de la normativa laboral ecuatoriana, los y las TD debe recibir como mínimo el salario básico unificado. Dicho salario es componente de la remuneración y es el determinado anualmente por el CNTS. De tal manera que la remuneración que perciben no necesariamente consta del salario, sino también todo aquello que el perciba en servicios o especies (comida, albergue). Empero de lo dicho cuando expresamente se ha pactado que el empleador no cubrirá dichos rubros, éstos se



excluirán de la obligación patronal de darlos. Situación que no impide que el empleador lo haga conforme al principio de igualdad, así estos rubros deben considerarse como parte de la remuneración a más del salario básico. Además, el empleador puede cancelar con carácter de normal otros valores de distinta naturaleza a los expuestos, y éstos seguirán siendo parte de la remuneración. De acuerdo a lo expuesto en líneas anteriores, también forman parte de la remuneración de los y las trabajadoras domésticas el trabajo suplementario y extraordinario, como cualquier otra retribución de carácter normal. A modo de ejemplo y con el fin de cuantificar los rubros descritos tenemos: si un o una trabajadora doméstica sujeta a un contrato tipo (\$394), laboró tres horas suplementarias (\$7,38) y tres extraordinarias (\$9.85) en un día de descanso forzoso tendrá derecho en el mes a percibir una remuneración de \$411,23; sin contar otros rubros que integren la remuneración.

Por otro lado el valor por la remuneración debe ser cancelado directamente a el o la trabajadora doméstica o la persona designada por ella, en el lugar donde presta sus servicios. De igual manera, debe ser cancelada en moneda, cheques, transferencias bancarias o depósitos directos a cuentas del sistema financiero previo la autorización expresa de la trabajadora o trabajador; mas no en otras formas (CT, art. 87). En caso de contratos por tarea la trabajadora o trabajador tiene derecho a que cada semana se le abone su valor (CT, art. 84).

2.2.3 Décimo tercera remuneración.

De acuerdo al art. 111 del CT, todo TD tiene derecho a la décima tercera remuneración. Este beneficio social equivale a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. En armonía a la norma, este valor puede ser cancelado de dos formas: en forma mensual junto con la remuneración o en forma acumulada hasta el 24 de diciembre de cada año bajo pedido escrito de la o el trabajador. Continuando con el ejemplo anterior, si fuera mensual el pago de este beneficio el empleador debe cancelar la cantidad de \$34,27. Se debe precisar que el cálculo se lo realiza al tenor de la remuneración, es decir



conforme el art. 95 del CT. Asimismo, este rubro no se toma en cuenta para el cálculo para el pago de aportes al IESS, ni para los fondos de reserva o jubilaciones, pago de indemnizaciones o vacaciones (CT, art 112).

2.2.4 Décimo Cuarta remuneración.

Este beneficio social tiene su razón de ser para dotar de capacidad adquisitiva de los trabajadores en la época de inicio escolar. Por lo cual su cálculo se lo realiza exclusivamente sobre una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general en su doceava parte (CT, art. 113). De igual forma que la décimo tercera remuneración, se paga de dos formas ya sea mensualizada o por pedido escrito del trabajador en forma acumulada, hasta el 15 de marzo en la Costa y región Insular; y hasta el 15 de agosto para la Sierra y la Amazonía. En caso que el o la trabajadora sea jubilada por el patrono, también posee este beneficio. Siguiendo la línea del ejemplo planteado la trabajadora recibe el valor de \$32,83.

2.2.5 Vacaciones

Como todo trabajador, el o la TD tiene derecho a gozar de vacaciones anuales con el fin de descanso y recobro de energías. Este período es de quince días donde se incluyen los días no laborables. Pasado de los cinco años de labor para el mismo patrono, los y las trabajadoras tienen derecho a un día más por cada año hasta un máximo de 15 días. El CT permite recibir en dinero los días excedentes, pero la facultad para elegir si darlos días para el descanso o pagar es excluyente del empleador. Es importante recalcar que el período de vacaciones es remunerado y debe ser pagado por adelantado al período vacacional. En caso de TD adolescentes de 15 a 16 años poseen 20 días de vacaciones y no solo 15; en cambio las mayores de 16 años pero menores de 18 años tienen derecho a 18 días de vacaciones. La base para el cálculo de las vacaciones es igual a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo. Además es un derecho irrenunciable, conforme al art. 72 del CT; por lo cual si una o un TD es separado de su trabajo se debe cancelar en dinero al proporcional al tiempo laborado. Por último,



puede acumular vacaciones por tres años para gozarlas al cuarto año (es decir dos meses). En el caso propuesto las vacaciones serán por el valor de \$205,61. Cantidad que debe recibir previo a gozar de su período de vacancia.

2.2.6 Fondos de Reserva

El derecho al fondo reserva lo poseen las y los TD que cumplen con el requisito de tiempo mínimo de servicio. Esto se refiere a debe haber laborado al menos un año, consecutivo o sumado por períodos (CT, art. 197), para el mismo empleador. El valor de este rubro es igual a un mes de remuneración (CT, art. 196 inciso tercero) por cada año completo de servicio. Este beneficio puede cancelarse mensualmente en el IESS por pedido expreso; o, directamente al trabajador si no existe la petición preindicada. De tal manera que conforme al ejemplo, suponiendo que el o la TD labora más de un año debe percibir \$ 34,26 por concepto de fondos de reserva mensualizados.

2.2.7 Otros beneficios: Licencias por maternidad y paternidad, para el cuidado de los hijos o en caso de muerte; indemnizaciones generales y especiales.

Las TD en caso de embarazo tienen licencia remunerada de 12 semanas por el nacimiento de su hijo. En caso de ser nacimientos múltiples, el tiempo se extiende por 10 días más (CT, art. 152). Para el caso de trabajadores domésticos se otorga la licencia por paternidad por 10 días en caso de nacimiento de sus hijos en el caso de partos naturales. Si el parto fue por cesárea o nacimientos múltiples el tiempo será de cinco días más. Terminado tanto el período de maternidad como el de paternidad, cualquiera de los padres puede acogerse a la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos

Dicha licencia, tiene el carácter de opcional y voluntaria. Por esa razón no es remunerada y puede extenderse hasta por el tiempo de nueve meses adicionales. Esta licencia tiene por objetivo que el padre o madre puedan atender y cuidar de los hijos dentro de sus 12 primeros meses de vida ya sean hijos concebidos o adoptados. Este



tiempo de licencia es imputable a la antigüedad del o la trabajadora. De la lectura de la regulación al respecto, se colige que en virtud de este permiso el empleador tiene la obligación de guardar el puesto de trabajo. Si fuesen despedidos por este hecho también se engloba como un tipo de despido ineficaz. En cambio, por parte del IESS durante este período se garantiza que el afiliado figure como activo, únicamente para las prestaciones de salud y que luego deben ser cubiertas por el Ministerio de Salud Pública según el art. 40 del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación, y Gestión de Cartera del IESS. Asimismo, el o la trabajadora al inicio de este tipo de licencia y a la conclusión de la licencia por paternidad y maternidad hasta tres días de su terminación, puede solicitar los fondos de cesantía acumulados, los cuales son otorgados el día 61 contado desde la presentación de la solicitud (CT, art. Innumerado 152.3).

Conforme a los derechos generales de los trabajadores los y las TD también poseen licencia remunerada de tres días, en caso de fallecimiento de su cónyuge, pareja en unión de hecho o de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 42 n° 30 CT). De igual manera en caso de la terminación laboral por mutuo acuerdo en la liquidación la o el trabajador tiene derecho a la bonificación de desahucio. Asimismo, proceden indemnizaciones por despido intempestivo o despido ineficaz, según el caso lo amerite.

2.2.8 Seguridad Social

Los y las TD tampoco pueden renunciar a su derecho a la seguridad social, por su naturaleza y de acuerdo a los principios constitucionales estudiados. Como punto de partida de esta premisa de irrenunciabilidad, a la luz de la ley de seguridad social los y las trabajadores domésticos se sujetan al régimen obligatorio de afiliación desde su primer día de prestación de servicios. Pese la declaratoria constitucional, en la actualidad la realidad muestra una situación diferente ya que el 57% de quienes se dedican a esta actividad no se encuentran afiliados a la Seguridad Social; situación que puede tener algunas variables según el Estudio Resumen de Políticas, sobre el



trabajo doméstico (2014), entre las cuales se encuentran el desconocimiento de su derecho lo cual directamente influye en su percepción positiva o negativa de sus condiciones laborales (p.p 1-2).

Pero además, está presente a situaciones subjetivas, como creer que es un gasto o porque se encuentran afiliados a otras formas de seguro como el campesino u otros. Pero pese a estas situaciones, el empleador debe prescindir de lo que diga la o el trabajador ya que no depende de su decisión sino que es una obligación legal del empleador. Y de acuerdo, a las perspectivas y políticas sociales del estado respecto de los trabajadores, que incluye a las y los TD, está endurecer las sanciones por el desconocimiento de sus derechos. Principalmente la vulneración de los derechos de seguridad social que significa la protección de varias contingencias de los y las TD y sus familias. Dentro de los seguros que acceden en virtud de su afiliación se encuentran: el seguro contra los riesgos de trabajo, seguro de cesantía, de desempleo, ayuda de funerales, maternidad, enfermedades no laborales, y la jubilación.

Derechos de tal importancia, que el legislador consideró como una contravención penal el incumplimiento de este derecho. Razón que motivó la tipificación dentro del Capítulo tercero: delitos contra los derechos del buen vivir en su sección séptima como contravención contra el derecho al trabajo. Y en su artículo 244 que reza “La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado”.

Precisamente, es que a través de la seguridad social se accede al derecho a la atención médica, entrega de medicinas, atención durante el embarazo, atención médica y odontológica personal y para sus dependientes, préstamos quirografarios e hipotecarios, pensiones por cesantía, por vejez, por invalidez (Calle, 2010, p. 8-10; Pasquezan, 2013, p. 70). Así que el empleador mantiene la obligación de dar el aviso



de entrada dentro de los 15 (cambio ahora es solo 3 días) días luego de iniciada la relación laboral, y registrar cualquier novedad al IESS, en especial en caso de accidentes de trabajo (el accidente se avisa en el término de 10 días ya no de tres, dentro de los tres días. En el servicio doméstico, los y las TD deben pagar su aporte personal en base al 9,45% de su remuneración. E igualmente, los patronos deben pagar el 11,15% como aportación patronal. Asimismo, deben cumplir con todos los requisitos mínimos como todo trabajador, para acceder a las prestaciones que tienen los afiliados al seguro general obligatorio.

2.3. Ponderación de derechos y obligaciones confluyentes de los trabajadores y empleadores: el derecho a una remuneración justa, bonificaciones y demás beneficios sociales apreciables pecuniariamente frente al derecho de los empleadores a la vida digna.

Coinciden como un derecho de los y las TD y como una obligación patronal el pago de un salario mínimo. Conforme los parámetros indicados con anterioridad y que se debe observar para fijar un salario básico sectorial, debemos puntualizar tres literales de gran importancia para el desarrollo de este punto. De esta manera se procede a analizar: a) Las políticas salariales del Gobierno Nacional; b) La situación económica y productiva de los empleadores y c) Las situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión. Estos puntos, son determinantes en las relaciones laborales del trabajo doméstico en la actualidad. Todo esto en un modelo constitucional, internacional y legal que coloca a los trabajadores domésticos en el mismo nivel, quizá con mayor protección que los trabajadores en general.



2.3.1 Derecho a una remuneración justa, bonificaciones y demás beneficios sociales apreciables pecuniariamente de los y las trabajadoras domésticas.

2.3.1.1 Políticas salariales del Gobierno Nacional

Las políticas salariales – que permiten guiar y generar una forma de pensar, actuar con el fin de cuantificar el valor del aporte personal de los dependientes y que influyen directamente en la organización (Gonzales & Bueno, 2013; Frank, 2015, p. 22)- del gobierno nacional se enfoca en el principio rector económico de la “supremacía del ser humano sobre el capital”. Y conforme esta visión se establece dos pilares para definir las políticas salariales; el salario mínimo y el salario digno, en base a considerar las remuneraciones adicionales, las utilidades – que no pueden repartirse hasta que el 100% de los trabajadores alcancen el salario digno-, la inflación, la productividad del trabajo y el diálogo social (Ministerio de Trabajo, 2015, p. 18). Los factores indicados surgen del interés del gobierno a través de las políticas salariales en eliminar la inequidad social y alcanzar el salario digno como mecanismo de justicia social y laboral en el marco de la igualdad y equidad, procurando la disminución de la pobreza de los ecuatorianos (Acuerdo Ministerial 0048 2018, considerando final). El primero, ya explicado en el punto anterior, tiene como fin que “El incremento del mínimo salarial, además de alcanzar a cubrir todas las necesidades con un mejor poder adquisitivo, busca una distribución salarial más equitativa, estimula el consumo que dinamiza a la economía. Las empresas no pueden basar su rentabilidad en salarios bajos” (Ministerio de Trabajo, 2015). En contraste a ellos está el salario digno por el cual se busca que todo trabajador alcance a cubrir al menos sus necesidades básicas como las de su núcleo familiar, cuyo valor corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar (COPCI, art. 8). En definitiva, el fin último es alcanzar el pleno poder adquisitivo de los insumos básicos para conservar una vida digna, entendida como la satisfacción de las necesidades elementales.



Continuando, las políticas laborales que también van enfocadas en alcanzar el éxito de las políticas salariales buscan en definitiva que éstas se cumplan. De esta manera el Ministerio del Trabajo implementa controles sistematizados para garantizar el cumplimiento de los objetivos. Esto lo realiza a través de visitas e incluso sanciones pecuniarias a empleadores evasivos a la normativa implementada. En especial en el cumplimiento del pago de rubros como la décimo tercera y cuarta remuneraciones, así como de utilidades para las empresas que deban hacerlo. Para ello, se ha institucionalizado un aparataje no solo en el incremento de talento humano (Inspectores de Trabajo nuevos) para abarcar mayor inspecciones in situ, sino además de la creación y habilitación de sistemas informáticos así como el cruce de esa información que haga más viable y efectivo el control en el cumplimiento de obligaciones en especial respecto de la seguridad social y con el Servicio de Rentas Internas (Ministerio de Trabajo, 2015, p. 24).

Junto con las dos variables en políticas, subsiste la política laboral encaminada a facilitar la accesibilidad del trabajo al mayor número de personas. Pero no solo se busca garantizar el acceso a cualquier modo de trabajo, sino al trabajo digno y en especial a personas consideradas vulnerables. Para ello se genera una permanente fuente de formación y capacitación por medio del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). De igual manera se fomenta la calificación de los artesanos y se garantiza- vigila el acceso al trabajo de personas con discapacidad como metas empresariales permanentes. En el caso particular de los y las trabajadoras remuneradas del hogar, el estado se preocupa de cualificarlas y profesionalizar el desarrollo de actividades, de manera que dicta talleres en cocina y nutrición, cuidados del hogar y primeros auxilios (Ministerio de Trabajo, 2015, p. 28).



2.3.1.2 Los derechos apreciables pecuniariamente a los y las trabajadoras domésticas.

De lo ya expuesto en el punto 2.2 de los componentes salariales indicados, se desarrolló los derechos que redundan en el pago de dinero mensual a los y las trabajadoras domésticas. Ineludiblemente esto significa y ubica al Ecuador como un estado garantista de los derechos laborales del trabajo doméstico, destinado a satisfacer la aspiración de una vida digna. Así como a honrar este trabajo que a lo largo de la historia fue degradado a una categoría inferior al trabajo en general bajo dependencia. Vistos así los derechos de las y los trabajadores domésticos, hoy conforme a las obligaciones legales por concepto de salarios, horas suplementarias, extraordinarias, décimo tercer y cuarta remuneración, fondos de reserva; y de acuerdo al ejemplo propuesto, un TD en promedio mensual debe percibir la cantidad de \$512,59 que incluyen todos los rubros preindicados. Ahora suponiendo que no existe trabajo suplementario ni extraordinario y que aún no posee el derecho al fondo de reserva el valor mínimo mensual que recibirá una trabajadora doméstica será de \$478,33. Estos valores aspiran que el trabajador cubra las necesidades más básicas.

Todos estos rubros se logran por imperio del principio de no discriminación y de igualdad que poseen los y las trabajadoras domésticas. Sobre todo cuando su pasado se basó en la realidad social de una discriminación a nivel sociológico, como muchos fenómenos laborales como lo planteó Diego Barreiro y Eduardo Curutchet (Ramírez, 2008). Entonces está claro que todos los alcances materiales o reales en derechos laborales de este conglomerado social significan la superación “de patrones culturales que regulan el comportamiento social de las personas” (Ramírez, 2008, p. 172). En el mismo sentido y al tenor de los pronunciamientos hechos por la CIDH, entendemos que el progreso de los derechos de esta fuerza laboral debe garantizarse a través de la normativa supletoria en los estados, para que no sean sujetos de discriminación ni en la promulgación de sus leyes y peor aún en la aplicación de las mismas. (CIDH, 2017, párr. 184). Situación superada en el caso de Ecuador respecto de la plena igualdad de derechos de las y los TD.



2.3.2 Derecho a la vida digna de los empleadores domésticos, denominados así por el INEC.

2.3.2.1 El derecho a la vida digna.

Este derecho consagrado en la carta magna ecuatoriana, tantas veces invocado para la determinación de salarios mínimos, así como para la igualdad formal de los y las trabajadoras domésticas abarca varias posibilidades. Por ejemplo, para la CIDH las condiciones de “existencia digna” se lo visualizan de dos formas. Por una parte como parte integrante tanto del derecho a la vida y de la integridad física. Por otra, tenemos que se sostiene en los Derechos Económicos, Culturales y Sociales. Con lo cual el accionar estatal debe enfocarse en alcanzar la igualdad material.

Por lo dicho, este derecho debe garantizarse a todas las personas facilitando su acceso a bienes y servicios mínimos. Lo cual se refiere al “acceso” al agua, alimentación, educación en palabras de Mary Beloff & Laura Clérico (2016, p. 142), a más de ello significa acceder a la vivienda, trabajo asociado a los ingresos económicos para satisfacer los demás derechos. En resumen, se refiere a las condiciones materiales que faciliten alcanzar “la vida que elija vivir” cada persona. Para ello el organismo internacional considera la condición de vulnerabilidad de la persona, de acuerdo con su edad, condiciones económicas sociales, su origen, inclusive como apreciación personal por su condición de género.

Todos los factores anotados son potenciales de afectar a cualquier persona, de tal manera que la discriminación puede operar camuflada en hechos que surgen de la norma de derecho que regula determinada situación. Para denotar esta situación es imperioso resaltar que todas las personas poseemos el derecho al trabajo, precisamente para satisfacer nuestras necesidades básicas y del grupo familiar respecto del cual existen obligaciones y derechos inherentes a esa naturaleza parental, filial o cualquier otra. Al ejercer este derecho, necesariamente se deja de lado las obligaciones de cuidado del hogar que también deben ser satisfechas, que se delegan a una tercera persona – el o la doméstica- para así poder lograr su aspiración



cualquiera que fuere. A simple vista esta situación pueden hacerlo todas las personas ya que la normativa laboral de Ecuador enfoca su protección – de no discriminación-directa en la legislación, no obstante existe una situación que subyace de esta particularidad. En efecto “la cuestión se complica más cuando la ley no menciona ni hace explícita la referencia a determinada categoría de sujetos, pero sin embargo puede establecerse con datos estadísticos serios que dicha norma opera- en su aplicación práctica- como una restricción respecto de los derechos y libertades de una determinada categoría de personas.” (Barreiro& Curutchet en Ramirez, 2008, p. 175). En el caso formulado ineludiblemente este concepto está dirigido a los empleadores en base al modelo fáctico traído a colación como ejemplo.

En consecuencia aunque la norma no lo indique, no todos pueden ser empleadores domésticos hoy en día. Acorde con lo expuesto está en primer lugar el requisito sine qua nom, poseer ingresos económicos muy superiores a un salario básico para poder pagar todos los rubros que posee el o la TD a tiempo completo. Con este requisito, poder emplear en la práctica no sería viable para muchos hogares ecuatorianos. Por ende sería exclusivo de un determinado grupo económico y social, ya que quien contrata los servicios de una auxiliar en sus tareas de hogar, lo hace porque necesita cubrir sus obligaciones de autosuficiencia y de cuidado que no le representa productividad, a cambio de poder obtener un trabajo productivo. Obviamente la persona que sale a laborar lo hace con un afán de superación personal y de ingresos, eso significa en términos empresariales obtener un rédito “a cambio de un costo que a la larga es una inversión estática que será determinante para optimizar sus ingresos base”. Hechos que se emergen de la situación normativa laboral vigente y que claramente en esencia excluye a sujetos que no lleguen a ingresos económicos óptimos.

2.3.2.2 La situación económica y productiva de los empleadores domésticos.

Tal como se indicó, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios a través de las comisiones sectoriales y la Unidad Técnica Salarial (Dirección de análisis salarial)



están obligadas a observar la situación de los representantes de los empleadores al momento de determinar el salario básico unificado. Esto significa, como parte de la toma de decisiones tripartitas en materia laboral, siempre se debe contar con la opinión de las partes involucradas junto con el estado. Cabe recordar que, por obligaciones internacionales contraídas y por mandato constitucional, al ser este un ente estatal debe estar conformado por representantes tanto del sector empleador y de los trabajadores junto con la autoridad estatal designada para el caso. De esta manera legalmente al tenor del art. 121 del CT los empleadores están obligados a proporcionar al CNST toda la información requerida para el cabal cumplimiento de sus funciones. Siguiendo esta disposición se encuentra la obligación de informar sobre su situación económica y productiva. Quizá esto se cumple con mayor facilidad a través de las asociaciones de los empleadores que se verifican de mejor manera en las ramas sectoriales formales.

Pese a ello, al centrar nuestra atención en el sector doméstico, los empleadores no se encuentran formalmente organizados. Omisión que afecta en la toma de decisiones que les incumbe por los intereses inmersos para fijar los salarios. Conforme lo dice Sara Wong (2017) pese a que el CT indica la forma de cálculo para fijar los salarios esto quizá no sea la más adecuada; Ya que “se la utiliza sin una discusión sobre sus posibles impactos, costos y beneficios”. Pues precisamente según la teoría económica el aumento tiene sus efectos que dependen de varios factores. Así en esta línea se indica que:

De la magnitud de dicho aumento y de la elasticidad de la demanda de trabajo. En condiciones de competencia imperfecta, la magnitud es clave en el impacto en el empleo: si el salario mínimo no es demasiado alto (más bajo que la productividad marginal del trabajo), puede aumentar los salarios y el empleo; pero un salario mínimo más alto que la productividad marginal del trabajo puede aumentar los salarios pero al costo de pérdida de empleos. Además, los empleadores pueden ajustar las horas trabajadas, no solo el número de trabajadores. Pero los efectos de un aumento del salario mínimo en las horas



trabajadas son ambiguos, dependen también de varios factores: de si los empleadores tienen costos fijos de trabajo (entonces las horas trabajadas de aquellos que permanecen empleados pueden aumentar), de cómo ven las horas trabajadas (si, como otro factor, los empleadores no solo pueden reducir los trabajadores, sino también las horas trabajadas por los trabajadores que todavía están vinculados), si hay costo de despedir trabajadores (en cuyo caso las horas trabajadas podrían disminuir —de ser posible—, no el empleo) (Wong, 2017, p. 44-45).

Como vemos es imperante considerar la realidad del giro de cada empleador. Lo cual se justifica para que los efectos de dicho aumento no terminen siendo adversos al espíritu que persiguen. Sin embargo no basta que simplemente se escuche al sector empleador y en base a sus deseos dialogar para fijar los salarios. Al contrario, debe ser un factor fundamental para fijar los salarios la situación de los empleadores pero en base a estudios técnicos respaldados. Ya que la fijación de salarios no es un tema para transigir en base a sentimientos o pasiones, sino en consideración de bases técnicas. Pues de no ser así fijar los salarios y su incremento resulta contraproducente y no estimulan el empleo.

Empero de esto, en una época fuera de la recesión económica que atraviesa el Ecuador, se ha vislumbrado que existen efectos positivos en el incremento del salario básico unificado. Cabe indicar que los destinatarios son los trabajadores de ingresos bajos —que se entienden ganan el mínimo general- para quienes estos incrementos no han afectado su estabilidad laboral directamente relacionado a este factor en trabajadores en general, es decir trabajadores bajo dependencia de industrias, comercios, empresas u otros donde esté presente la formalidad laboral y el respeto a la normativa. Se aclara este particular ya que eventualmente, la estabilidad de los trabajadores dependa de otros factores económicos o culturales. Desde otra visión tenemos los efectos de estos incrementos salariales en diferentes tipos de trabajo como el trabajo doméstico.



En este grupo laboral los efectos de los incrementos salariales, tienen efectos negativos en la reducción de ingresos salariales para este conglomerado. Por ello es importante analizar al momento de incrementar el salario el factor de “horas trabajadas”. Pues los empleadores, debido a su informalidad y falta de cumplimiento de obligaciones laborales; que incluyen la obligación de dar alimentación y el alojamiento cuando existe un TD viviendo en la misma casa y más respecto al pago del salario justo, tienden a recortar las jornadas laborales. Con ello existe un impacto en los ingresos de las y los TD. Sin embargo, lo dicho no es absoluto ya que también pueden mejorar ingresos pero aumentando las horas trabajadas. Después de todo “El único impacto negativo y significativo en las horas trabajadas lo reciben las mujeres” (Wong, 2017, p. 45 -46) . Como secuela, dejar de lado la especialidad de los empleadores domésticos puede resultar nocivo a los intereses de los mismos trabajadores, mayoritariamente mujeres, hechos que no pueden dejarse ni de lado del consenso desinformado ni mucho menos a manos de representantes ajenos a la realidad del trabajo doméstico.

2.3.2.3. La situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión

Es imperante señalar que como lo señala Antonio Barrera (Ramírez, 2008, p. 19) el estado de necesidad de todo trabajador es determinante para que él acepte las condiciones laborales que se le impongan. Debido a esta situación y tal como se ha desarrollado a lo largo de este trabajo, teniendo presente y claro el origen social y económico de quienes se dedican a las labores domésticas, se han alcanzado los derechos de estos trabajadores. Eso sí, siempre respetando el derecho y poder de dirección del empleador. Pues esto significa que es exclusivo del empleador señalar a quien contrata; de ahí que éste imponga las “condiciones de contratación” (Ramírez, 2008, p. 19).

Pese a esta declaración legal que se recoge para fijar los salarios a los trabajadores, en palabras del Ex Ministro de Trabajo Raúl Ledesma, no necesariamente estos



parámetros son determinantes. Esto en consideración que la fijación de salarios en último término responde a consensos entre las partes tripartitas que los negocian. Pues si bien es cierto, se escucha a los trabajadores en su realidad económica, es el diálogo el que define los salarios. De ahí que se tenga en proyecto de reforma del actual CT, que la fijación de salarios ya no surja del consenso sino más bien en definitiva a los parámetros técnicos, (Ministerio de Trabajo, 2018).

2.3.4 La técnica de la ponderación

Ahora conforme este trabajo está enfocado en los efectos de los cambios normativos, tanto para trabajadores y empleadores, inicialmente se fijó este punto, como una alternativa de solución ante la posibilidad de encontrarse en colisión los derechos constitucionales de unos y de otros. Por un lado los derechos laborales, y del otro, los derechos de la persona en sí. Para lo cual, ante su colisión se debe recurrir a la técnica de la ponderación. Tomando en cuenta que este ejercicio no es exclusivo del ejercicio jurisdiccional, sino que también puede y debe ser aplicado por los legisladores al momento de crear normativa que legitime su presunción de constitucionalidad.

Como sabemos la ponderación es el criterio para determinar, ante la colisión de derechos humanos, cuál debe primar ante la situación de facto que se presente. En ese sentido, es imperante conceptualizar que debe entenderse como la ponderación; de esta forma tomamos la línea del Dr. Víctor Orozco (2013), quien a su vez toma el criterio de Díez- Picazo y señalan que esta técnica busca optimizar un “bien jurídico”, en consideración de las circunstancias del caso. Además otro factor importante a solucionar a través de la ponderación sobre derechos fundamentales es el alcance del lenguaje utilizado por el legislador, el cual lleva a la confusión de la eficacia de los principios consagrados en las constituciones. Por ello se presenta tres problemas: “la ambigüedad, la vaguedad y los textura abierta” de acuerdo a Víctor Ferreres (Orozco, 2013, p. 27). En el primer caso el problema radica en los varios significados que puede tener una palabra. En el segundo, se supone cuando no es posible limitar la aplicación del principio y finalmente en el último caso surge cuando



los términos pueden contener “algún grado de vaguedad” respecto de su interpretación. Es por estos problemas, que la ponderación surge como la medicina para dar alcance en la aplicación de los derechos. Que dicho de paso es el trabajo de función jurisdiccional, a través de los jueces constitucionales en nuestro país.

Empero de lo señalado, este ejercicio no puede ser arbitrario. Ya que existen líneas para su correcta aplicación. Inicialmente y por mandato de la lógica debe enmarcarse a los hechos concretos pero respetando los límites del derecho (Orozco, 2013, p. 28). De ahí, que la optimización que se busca con la ponderación no es ilimitada, sino por el contrario debe ser justificada conforme lo han señalado autores de la talla de Dworkin y Robert Alexy, con el principio de proporcionalidad.

Por ello se ha indicado que se debe realizar un análisis de los tres subderechos inherentes a ese principio. Por lo tanto se debe analizar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad. La idoneidad significa que la prevalencia de un derecho nace de que una norma “x” debe ser la mejor opción para conseguir el objetivo propuesto, es decir que no hay otra medida que no afecte al otro derecho en colisión. Si efectivamente la norma no es idónea para el fin que persigue y existen otras vías, y aun así afecta el segundo derecho; entonces no cumple con este requisito. Por otro lado la necesidad se refiere a que la medida escogida debe ser la que menos lesione el derecho fundamental en su “alcance y contenido de las libertades” (Orozco, 2013. P. 30-31). Por último por la proporcionalidad se justifica en que a mayor grado de afectación o no, mayor debe ser la importancia de satisfacción del otro principio”, que es también por antonomasia la ponderación.

Por esta razón la ponderación debe seguir tres pasos según Alexy:

En primer lugar, es preciso definir el grado de no satisfacción o de afectación de uno de los principios. En segundo lugar, es necesario definir la importancia de la satisfacción del principio que juega en sentido contrario. Por último, se debe establecer si la importancia de la satisfacción del principio contrario justifica la afectación o no afectación del otro (Orozco, 2013, p. 32)



Sin embargo, el resultado de utilizar esta técnica no implica que el principio no elegido quede relegado conforme lo describe Arturo Campo (2015), quien sigue también la línea de Alexy. Así además de lo descrito también señala los tópicos que deben analizarse para el este ejercicio de sopesar los derechos colisionados. De esta manera se indica tres variables:

El grado de afectación (satisfacción o no satisfacción) (ga), el “peso abstracto” (pa) y el grado de certeza (gc), por un lado. Por otro, propone tres valores: leve, medio e intenso, para aplicarlos a las dos primeras variables, y seguro, plausible y no evidentemente falso, para la tercera (Campo, 2015, pp. 540-541)

Entendido este proceso así, en el siguiente punto se analizará si es justificable el cambio normativo, y además si están afectados los derechos de ambas partes

2.3.5 Derecho a una remuneración justa de los y las trabajadoras frente al derecho de los empleadores a la vida digna.

Si partimos de la fórmula dada por Alexy, tenemos el derecho a la vida digna de los empleadores y los derechos pecuniarios de las y los trabajadores domésticos. Partamos de la primera premisa la idoneidad; quienes contratan los servicios domésticos de un trabajador lo hace con el fin de buscar una ayuda con la realización de tareas del hogar. Esto porque no lo puede realizar personalmente por distintas razones: porque el horario de su trabajo “productivo” no le permite cumplir con las tareas del hogar, tiene otras actividades que impiden realice este trabajo, porque físicamente no lo puede realizar, porque existen niños que deben ser cuidados o porque simplemente no desea realizar personalmente estas actividades. Por la razón que fuera, significa que contrata los servicios de una persona por lo cual se sobreentiende que posee los recursos económicos para cubrir esos gastos. En consideración de ello se asume que esa es la forma de vida que desea mantener el empleador doméstico, y se engloba como parte integrante de su derecho a la vida digna. Como se explicó este derecho va más allá de poseer acceso a bienes y



servicios considerados básicos; se amplía a la idea de libertad de elección del modo de vida.

Desde el otro lado están los derechos de los TD, en especial el derecho a la remuneración justa. Sin lugar a dudas, este derecho y su pleno acceso para el o la trabajadora doméstica es indispensable no solo para alcanzar el derecho a la vida digna, sino para poder sobrevivir. Se utiliza este término porque el trabajador aunque con su remuneración no alcance a todos los servicios o bienes básicos, su remuneración le permitirá por lo menos cubrir la alimentación y uno que otro bien necesario para su subsistencia. Visto el panorama así, resulta una medida no idónea para el empleador reducir pagos hacia su trabajador, pues quedan otras alternativas en pro de la satisfacción de su derecho de vida digna que no afectarían al derecho a la remuneración justa de los trabajadores. Podría reorganizar el grupo familiar, contratar con empresas prestadoras de servicios complementarios u otras opciones. Razón por la cual no se cumple con este primer requisito ya que afecta el derecho de los trabajadores sin un fundamento superior.

En segundo plano tenemos la necesidad. Si escogemos el derecho de los empleadores, implica que sus trabajadores domésticos deben ceder en su derecho a la remuneración justa, cuando existen formas que los empleadores cubran sus necesidades. Decisión que implica una regresión sustancial en alcance de derechos laborales. Empero si elegimos el derecho de los trabajadores no solo se garantiza una serie de otros derechos fundamentales ligados íntimamente a este derecho laboral. Además tampoco se afecta el derecho de los empleadores, pues el sostener una determinada forma de vida no implica que otros derechos se afecten, pues pueden seguir laborando y obtener ingresos que les permita acceder a lo necesario para el desarrollo diario de actividades inherentes a su mantenimiento personal, social y familiar. Por ello, se concluye que tampoco es necesario el sacrificio del derecho remunerativo de los trabajadores pues no facilita el contenido del derecho de los empleadores, que se traduce en un sacrificio innecesario del alcance del derecho laboral de los y las trabajadoras domésticos.



Para culminar, la ponderación propiamente dicha tampoco se verifica en este caso. Al respecto y en armonía con lo dicho por lógica tampoco existe razón para que prevalezca el derecho de los empleadores por sobre los trabajadores y sus derechos. Más aún cuando existe un grado de afección intenso en la satisfacción del derecho empleador por sobre el de los trabajadores y un daño fuerte sobre la prevalencia innecesaria de su derecho. Para terminar es claramente erróneo creer que los empleadores no tienen opciones en la certeza de satisfacer sus derechos, de ahí que no se puede preferir este derecho ya que es seguro, de presentarse esta opción, que no variaría significativamente en negativo la situación de los empleadores pero sí de sus trabajadores.

Conforme este ejercicio está claro que definitivamente se debe preferir el derecho a la remuneración justa de las y los trabajadores domésticos. Sin que esto se traduzca en desmedro del derecho de los empleadores de mantener el estilo de vida que creen es el adecuado a su situación particular. Jurídicamente así se verifica que el contenido y protección que reciben los y las trabajadoras domésticas respecto a su remuneración es la adecuada. Sin embargo, quizá esto se convirtió en un desincentivo para la contratación de trabajadoras domésticas en la práctica, conforme a las razones que se explican en el capítulo a continuación.

Empero de lo expuesto, es innegable que frente a estos derechos no cabe discusión. Lo cual no sucede cuando se enfrentan derechos en el mismo sujeto. Es decir el trabajador, ya que de un lado se encuentra su derecho al trabajo y por otro un subderecho de éste; las remuneraciones justas fijadas por ley. Entonces es en este contexto, donde propiamente el ejercicio de ponderación se vuelve una herramienta útil. En especial, en cuanto justificación de modificaciones legales que se encaminen a normar las nuevas maneras de ejecutar el trabajo doméstico. Por lo cual, este análisis se retomará en el punto 3.3 del siguiente capítulo.



CAPITULO III

EFFECTOS DEL CAMBIO NORMATIVO EN LA EMPLEABILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS A RAÍZ DE LAS REFORMAS LABORALES DEL AÑO 2010.

Como se ha desarrollado a lo largo de este trabajo la normativa modificatoria de la situación jurídica de los y las TD ha impactado en su trabajo. Si bien teóricamente el cambio ha significado dignificar su relación laboral, puesto que, se les ha reconocido derechos inmanentes de su calidad de trabajadoras y trabajadores productivos. Por otro lado se encuentra la situación económica de los empleadores. Particular que se caracteriza porque ellos no buscan el fin de lucro; al emplear trabajadores o trabajadoras domésticas lo buscan para el auxilio en las tareas del hogar. Lo cual surge de voluntad o insuficiencia de cumplir por sí, todas las actividades del mantenimiento, limpieza y demás propias del trabajo en casa.

Desde otra perspectiva, para las y los TD significa estar amparados en normativa taxativa ante un eventual incumplimiento de sus derechos. Porque, pese a que no se les pague todos los derechos remunerativos a los legalmente tienen derecho; este reconocimiento posibilita accionar en vía administrativa y judicial mediante la coerción de cada una, para exigir a su empleador el cumplimiento de los mismos. Empero de ello, se encuentra las posiciones económicas de quien emplea TD. Primero, porque según los propios empleadores carecen de los ingresos suficientes para cumplir con todas las obligaciones que la ley exige pagar. Segundo, porque el origen de esos ingresos en su mayoría proviene de ser trabajadores en relación de dependencia y no como agentes productores económicos, como cualquier otra relación de trabajo.

Esta particularidad para las y los TD ha influenciado, en la práctica, para encontrar trabajo. Algunos han indicado, según el reportaje de Diana Serrano y Catherine Yáñez (31 de marzo de 2019) que no son contratados porque sus potenciales empleadores les indican que no pueden laborar toda una jornada completa ya que no



poseen los recursos suficientes para pagarles o afiliarlas al Seguro Social. Contextos que obligan a las TD a tener multitrabajos o laborar por horas con tal de asegurar al menos un ingreso que les permita sostener su núcleo familiar, donde la constante también es ser madres de familia o jefas de hogar. Por lo cual, se estima que más o menos el 54% de las TD se encuentran en situación de subempleo frente al 46% que se encuentra dentro de un empleo pleno. Que a decir de las TD de mayor edad, surgió hace no más de 5 años atrás, pese a que ya existía la igualdad formal para que sean beneficiarias de todos los beneficios sociales y económicos como cualquier trabajador. En consideración de esta doble visión del trabajo doméstico, auxiliado de las encuestas, entrevistas, y el material proporcionado por el IESS y el Ministerio del Trabajo en este trabajo se han obtenido resultados frente a esta modalidad contractual, que dejan ver la realidad positiva y negativa de las reformas laborales.

3.1 Efectos cuantitativos.

3.1.1 Efectos en la afiliación a la Seguridad Social.

A partir del desarrollo efectivizado en el capítulo dos, se ha develado los cambios normativos por los cuales ha atravesado el Ecuador a partir del año 2010. En tanto que, se ha establecido normas que obligan a los empleadores de los y las TD a dar fiel cumplimiento a sus obligaciones; principalmente en cuanto a la afiliación al IESS. Durante toda esta época, según la información de la institución prenombrada, se puede visualizar que el número de afiliados bajo el código de “servicio doméstico” fue aumentando hasta el año 2015, fecha que coincide con el inicio de la crisis económica en el país. Pues claramente de los 3.573 registros en la ciudad de Cuenca en el año 2010, luego de la dinámica normativa se vio un crecimiento del número de afiliados. Cuyo número más alto se registró en el año 2013, donde se observó un incremento de 268 nuevos afiliados. Sin embargo, este panorama cambió a partir del año 2016 donde el número de afiliados cayó a 3.515, cantidad menor a la registrada en el año 2010.

Cuadro 1.



Número de afiliados bajo el código de servicio doméstico en el IESS.

Año	Número de afiliados
2010	3.573
2011	3.798
2012	3.806
2013	3.841
2014	3.784
2015	3.711
2016	3.515
2017	3.392
2018	3.321

Fuente: Información proporcionada por el IESS a través del Memorando Nro. IESS-CPACTA-20181722-M del 22-junio-2018. Realizado por el autor.

Empero, la situación de los trabajadores registrados, también se encuentra presente el número de empleadores domésticos; el cual mantiene una constante de registro distinta. Puesto que frente a los 4.147 que estaban registrados en el 2010 hasta junio del año 2018 aumentaron a 6.256. Este hecho se ha mantenido y si bien en el año 2013 hubo el máximo registro de trabajadores de servicio doméstico, no fue así para el número de empleadores domésticos que fue de 5.884. Y más en el año 2015, donde se verificó el mayor aumento de empleadores domésticos registrados, llegando a los 6.591. Situación que para los años siguientes se redujo a los 6. 250 aproximadamente. Quizá este registro responde a que cada año existe demanda de trabajadores y trabajadoras para actividades directa o indirectamente vinculadas al servicio doméstico pero que son registrados de distintas formas en la afiliación al IESS. Sin embargo, esta información no fue proporcionada ni solicitada quedando así solo registro que existe un crecimiento y constante registro de empleadores domésticos.



Cuadro 2.

Número de empleadores domésticos

Año	Empleadores domésticos
2010	4.147
2011	5.049
2012	5.518
2013	5.884
2014	6.277
2015	6.591
2016	6.250
2017	6.251
2018	6.256

Fuente: Información proporcionada por el IESS a través del Memorando Nro. IESS-CPACTA-20181722-M del 22-junio-2018. Realizado por el autor.

Ahora bien, los empleadores domésticos no mantienen bajo su dependencia al personal exclusivamente dedicado al servicio doméstico a tiempo completo, es decir, dedicados las 40 horas semanales; sino que existe un grupo de trabajadores registrados a tiempo parcial. Los cuales, en comparación con los del servicio doméstico a tiempo completo, son quienes han mantenido un constante crecimiento desde el año 2010 hasta junio del año 2018; período en el cual pasaron de 315 a 2.483. Sin duda, un aumento realmente significativo. Ya que este particular, incluso en época de crisis económica, no ha bajado; es decir, puede interpretarse que quizá los empleadores no prescindieron totalmente de sus TD, sino que modificaron su modalidad contractual. Criterio que no puede aseverarse únicamente con los datos obtenidos. Pero que encuentra sustento en el número de dependientes afiliados y registrados bajo el código de los empleadores domésticos. Como se identifica en el número de afiliados bajo el código 06-CODIGO DEL TRABAJO-CT; quienes tienen una situación más o menos fluctuante. Pues de 183 registrados en el 2010, pasaron a



451 a junio del 2018; etapa donde el año con mayor número de afiliados fue el 2014 con 505, fecha desde la cual se observa un descenso constante hasta el año 2018 como se explica en el siguiente cuadro.

Cuadro 3.

Trabajadores a tiempo parcial y bajo el código 06-CODIGO DEL TRABAJO-CT con empleadores domésticos.

Año	06-CODIGO DEL TRABAJO-CT	TRABAJADORES TIEMPO PARCIAL	EMPLEADORES DOMÉSTICOS.
2010	183	315	4.147
2011	347	896	5.049
2012	424	1.281	5.518
2013	448	1.591	5.884
2014	505	1.986	6.277
2015	496	2.182	6.391
2016	447	2.288	6.250
2017	457	2.401	6.251
2018	451	2.483	6.256

Fuente: Información proporcionada por el IESS a través del Memorando Nro. IESS-CPACTA-20181722-M del 22-junio-2018. Realizado por el autor.



Cuadro 4.

Información de afiliados bajo el servicio doméstico IESS al 7 de junio de 2018.

	06- Código de Trabajo- CT	101 Jubilado reingreso laboral	16- trabajadores tiempo parcial CT	19 Servicio doméstico CT	58 Trabajadores GNRL anterior a la dolarización CT	25 Empleador doméstico
2010	183		385	3573	6	4147
2011	347		896	3798	8	5049
2012	424		1281	3806	7	5518
2013	445		1591	3841	4	5884
2014	505		1956	3784	2	6277
2015	496		2182	3711	2	6591
2016	447		2288	3515		6250
2017	457	1	2401	3392		6251
2018	451	1	2483	3321		6256
Fecha de planilla	451	1	2483	3321		6256

Fuente: Cuadro de datos tomado de la información proporcionada por el IESS a través del Memorando Nro. IESS-CPACTA-20181722-M del 22-junio-2018. Realizado por el autor.

Frente a esta información es importante recalcar que el número de trabajadores registrados en el período desde el año 2010 a junio de 2018, únicamente se refiere al registro de trabajadores domésticos en consideración del número de los empleadores domésticos. Pero es importante recalcar que este cuadro muestra el total de trabajadores bajo varias modalidades de trabajo pero siempre con la constante de un empleador doméstico. De ahí, vemos que cada año el número de empleadores



domésticos va variando al igual que el número de trabajadores que tienen bajo su cargo, y de quienes su registro decreció a partir del año 2015. A partir de ese año, es importante notar que mientras el número de trabajadores a jornada completa en el servicio doméstico tiende a bajar, por el contrario, el número de trabajadores a jornada parcial aumenta.

3.1.2 Registro de contratos en el Ministerio de Trabajo.

Frente a la información que mantiene el IESS respecto de los empleadores domésticos, el ministerio del ramo mantiene información más o menos homogénea en cuanto a las tendencias de registro. En este sentido desde el año 2010 en el Ministerio de Trabajo a nivel nacional existe un registro de 51.128 contratos como servicio doméstico. De los cuales Cuenca registra desde esa fecha 3.284 contratos. Los cuales, se entiende fueron puestos en conocimiento de la autoridad debido a que, de acuerdo a la normativa, contenían una cláusula de prueba o eran contratos a jornada parcial; situaciones que obligan a generar y registrar un contrato escrito.

Gráfico 1.

Registro de contratos de trabajo doméstico a nivel nacional y local desde el año 2010 hasta marzo de 2019.

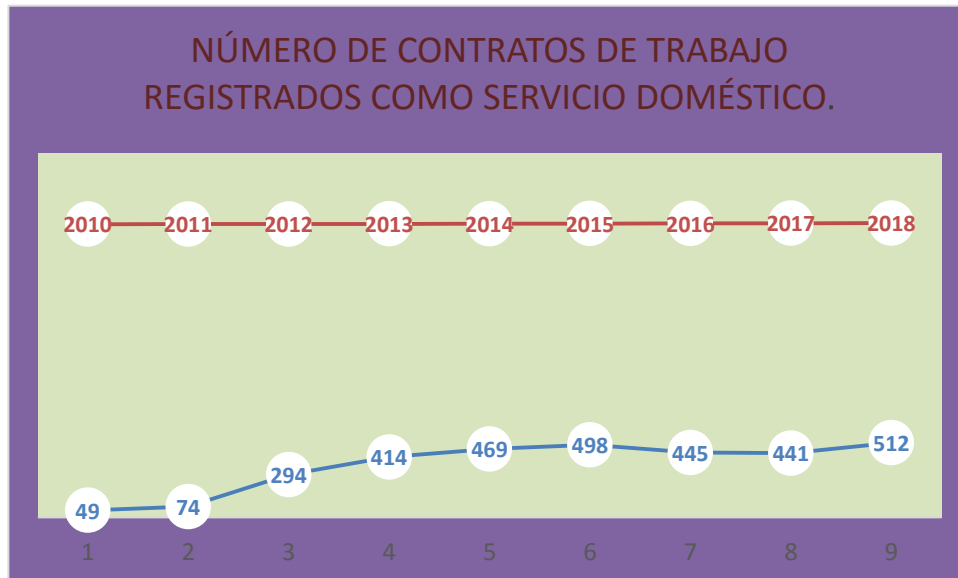


Fuente: Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo Ecuador a través de dispositivo digital. Realizado por el autor.

En esa línea, los resultados obtenidos del ministerio arrojan información que da cuenta que el registro de contratos de servicio doméstico va en aumento. Ya que desde el año 2010 fueron 49 los contratos registrados en la ciudad de Cuenca, para ocupar un número de 512 en el año del 2018. Por lo cual, en este período la tendencia por registrar esta modalidad contractual siempre va en aumento, salvo los años 2016 y 2017, teniendo en consideración que el cálculo realizado para hacer esta aseveración fue en base a la fecha de inicio de la relación contractual, conforme se explica a continuación.

Gráfico 2.

Número de registro de contratos bajo la modalidad de servicio doméstico considerando la fecha de inicio de la relación laboral.



Fuente: Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo Ecuador a través de dispositivo digital. Realizado por el autor.

Aunque de todos los registros, si bien los datos obtenidos los ubican como contratos de servicio doméstico, existen otras variables que hacen dudar que efectivamente su desarrollo sea doméstico. Puesto que se registran con grupos ocupacionales, cargos, actividades y tipos de empresas distintas. Por ejemplo, entre los grupos ocupacionales registrados se identifica: ocupaciones elementales; trabajadoras de los servicios y vendedores de comercio y mercaderías; niñeras; oficiales, operarios y artesanos; limpiadores y asistentes domésticos en hoteles y oficinas; conductores de automóviles; etc. Mientras que, entre los cargos destacan: niñera; jardinero; chofer; polifuncional; guardián; cuidado de persona mayor; cocinero; agricultor, ganadero; acompañante; portero residente. Desde otro punto figuran como empleadores tanto empresas públicas como privadas; así como, las actividades económicas que realizan los empleadores son de variada naturaleza pues no solo son personas particulares sin actividad económica, así existen empleadores de industrias manufactureras;

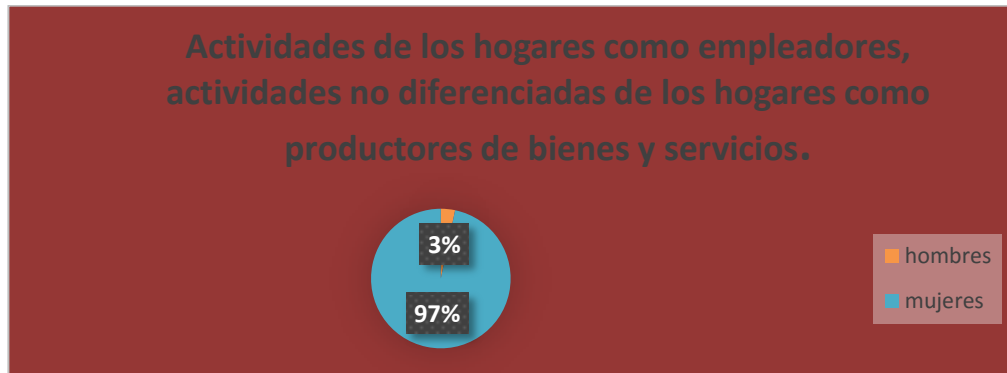


actividades financieras y de seguros; inmobiliarias; agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos y motocicletas; artes, entretenimiento y diversión; información y comunicación; entre muchos más. Variables que, sin duda dejan ver que el servicio doméstico no se restringe a las actividades exclusivas del hogar sino que abarcan una serie de dinanismos y que obligan de identificarlas para protegerlas. Así como también nos permiten ver, si bien la mayoría de empleadores son jefes de hogar sin ánimos de lucro, que esta modalidad contractual se estaría desnaturalizando al ser empleada por personas con ánimo de lucro

3.1.3 El servicio doméstico según el INEC.

Según el último censo realizado por la INEC, desde la perspectiva de género al 2018, se develó información que se aleja de la información suministrada por el IESS y el MDT. De tal forma que, en la provincia del Azuay se ubica como la cuarta provincia con mayor número de población económicamente activa, cuya rama económica son “actividades de los hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios”, con un total de 9.724 personas bajo estas actividades (INEC, 2018, p. 210) y no como se indica según los datos esgrimidos en los puntos anteriores. De dicha actividad existe una concentración del sexo masculino de 319 en toda la provincia frente a las 9.405 (ídem, p.p. 217-224) personas del sexo femenino. Por cuanto, claramente se evidencia la preminencia de esta actividad para las mujeres. En virtud de esto, ser empleado o empleada doméstica es una de las principales categorías de ocupación en Ecuador. Empero, a nivel nacional para el sexo masculino esta actividad es mayormente realizada en las provincias de Santa Elena, Esmeraldas y Guayas; que en parangón con Azuay solo se han registrado 380 hombres (Estos datos fueron tomados tal como se muestra en el estudio de la INEC). Ineludiblemente, esta situación se aleja de la realidad femenina. Ya que en este estudio se muestra que son 9.665 mujeres en Azuay que son empleadas domésticas (INEC, 2018, p. 257) y menos de la mitad se encuentra afiliada al IESS o registrada por el Ministerio de Trabajo.

Gráfico 3.



Fuente: Información tomada del Atlas del Género 2018. Realizado por el autor

Grafico 4.



Fuente: Información tomada del Atlas del Género 2018. Realizado por el autor

Pero sin duda, existe un margen muy importante a ser considerado al hablar del trabajo doméstico para el INEC. Ya que si bien es cierto, la importancia de este



trabajo se enfoca en el trabajo doméstico remunerado por sus efectos jurídicos. No es menos sustancial el trabajo no remunerado en el hogar que realizan dichas trabajadoras y trabajadores. Puesto que bajo esta actividad las mujeres aportan al hogar en un 76%, que bajo la apreciación económica se traduce en 15.131 millones de dólares que representa el tiempo invertido en estas actividades, en contraste del aporte masculino de 24% -\$4.749 millones-. Pero no todas las actividades del hogar, son realizadas en su mayoría por las mujeres. Al respecto existen 15 excepciones que son encabezadas por los hombres; entre las cuales figuran el cuidado del vehículo de casa, la reparación de vivienda o el acarreo de agua. Datos obtenidos del INEC en base a su trabajo de Cuentas Satélite del Trabajo no remunerado de los hogares (INEC, 2019).

Ahora bien, en la ciudad de Cuenca se indica que la presencia de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado representa el 2,3% de la población PEA (población económicamente activa). Dentro de dicho porcentaje se encuentran 4.187 personas en la ciudad que se dedican a esta actividad económica. De ese porcentaje solo el 0,1% corresponde al sexo masculino frente a la cantidad de hombres que se encuentran en la categoría PEA que son 94.153 de los cuales solo 91.437 se encuentran ocupados y que finalmente de toda esa cantidad solo 103 se dedican a actividades dedicadas al servicio doméstico remunerado. Mientras que las mujeres representan el 4,8% dedicadas a esta actividad, es decir son 4.085 mujeres que en Cuenca se dedican al servicio doméstico remunerado de las 81.361 que se encuentran ocupadas y se encuentran enmarcadas como PEA (INEC, 2014,Cuadro 4 y 4A)

3.1.4 Encuestas realizadas y dirigidas indistintamente a un grupo de profesionales con niveles de educación de tercer y cuarto así como a trabajadores del sector público domiciliados en el sector urbano de la ciudad de Cuenca.

En este punto, y con el uso de los formularios de Google Drive se levantó una encuesta dirigida a medir la percepción de posibles empleadores en Cuenca, quienes guardan en común la característica de ser profesionales. Cabe puntualizar que las preguntas tres, cuatro y cinco tienen un margen de error puesto que no guardan armonía numérica con las preguntas dos que es la base de las tres interrogantes. Con esta precisión, debemos indicar que participaron 68 personas indistintas. Cuyas principales respuestas demuestran la tendencia a la necesidad del trabajo doméstico. Ya que, del 100% de los encuestados, la mayoría representada en un 54.4% respondió afirmativamente ante la interrogante de necesidad de alguien más para cumplir con las tareas del hogar. Situación que refleja la demanda persiste en esta rama ocupacional.

Gráfico 5



Fuente: Gráfico generado automáticamente por la encuesta realizada por el autor.

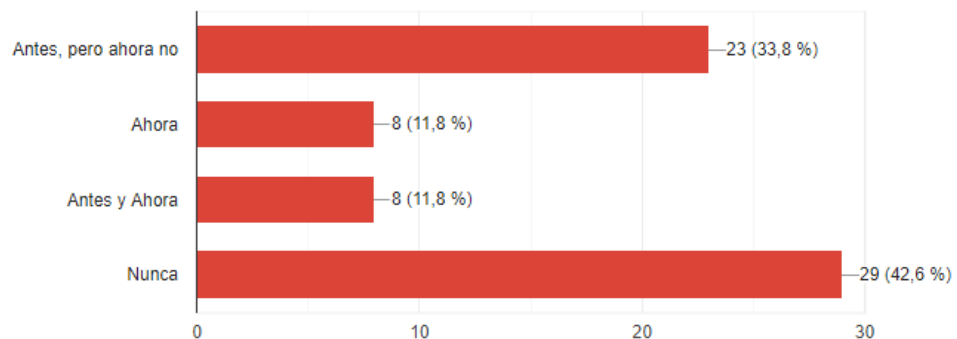


Con el enfoque de los empleadores, y en base a la primera pregunta planteada, se buscó indagar si han contratado una empleada doméstica. Y en concordancia con los porcentajes anteriores, el 42.6% -29 personas- indicó que nunca ha tenido a alguien que les ayude con el trabajo doméstico; respuestas congruentes con el 45.6% que indicaron que no necesitan la ayuda con las tareas del hogar. Sin embargo, comparando el porcentaje que indicó que sí necesitada el auxilio de alguien más, 23 encuestados indicaron que en el pasado sí tenían personal que les proporcionara este servicio y que a la actualidad han prescindido de los mismos. Tan solo el 11,8% -8 personas- señala que anteriormente y a la fecha mantienen personas trabajando en esta modalidad y finalmente en el mismo porcentaje los encuestados dicen que solo ahora poseen personal extra para las labores de casa. En definitiva 16 personas dicen que mantienen personal doméstico.

Gráfico 6.

Desde el 2010 a la actualidad. Usted tiene o tenía una persona que le ayude en las tareas del hogar

68 respuestas



Fuente: Encuesta realizada por el autor.

Para conocer las razones de quienes antes contaban con el personal y quienes nunca lo han tenido, se realizó una pregunta abierta. Puesto que con sus respuestas, se pudo



puntualizar variables y observar si sus decisiones se basan en razones económicas o no. Así que de las 68 respuestas obtenidas, fueron agrupadas de cuatro maneras. En primer lugar se ubicaron las que se referían a causas económicas (SE), luego en un segundo segmento se ubicaron las respuestas donde se indicó que no tenían la necesidad de contratar (SN). En un tercer grupo se agruparon las respuestas que se identificaron como un estado imperioso de necesidad y no económico (EN); es decir, que antes tenían una persona por una condición especial la cual desapareció en el tiempo, provocando que desaparezca la necesidad de contratar. Entre un ejemplo tenemos el hecho que antes existían hijos pequeños, o que antes o ahora los empleadores poseen trabajos que no les permite realizar las tareas del hogar. Por último, se reunieron las respuestas anuladas (AN), denominadas de esta forma porque no respondían u omitían la interrogante. Los resultados los tenemos en el siguiente gráfico.

Grafico 7.

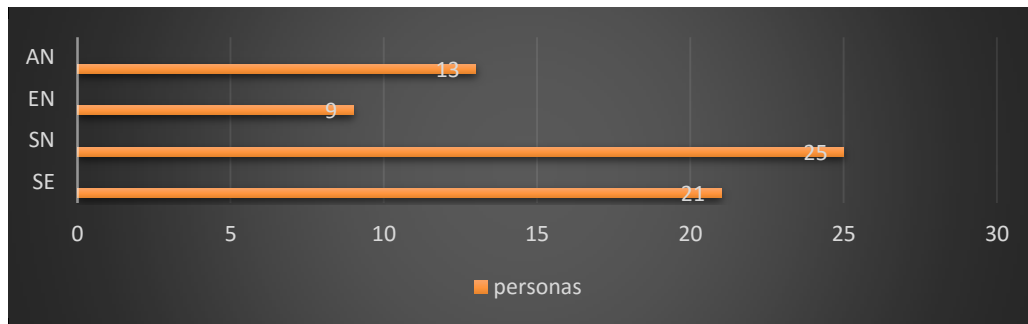
Si su respuesta fue "antes pero ahora no" o "nunca". Indique porque razón o razones escogió la respuesta

68 respuestas

Si
No he requerido esos servicios
antes y ahora
No lo necesito
Por el presupuesto del hogar
N/a
Porque no existe la necesidad
por la dificultad de pagar a dicha persona
Por la remuneración que debe pagarse
No ha sido necesario por el numero de miembros de la familia
ECONOMICA
No tengo empleada

Fuente: Encuesta realizada por el autor.

Gráfico 7ª. Número de personas agrupadas según la naturaleza de su respuesta.



Fuente: Realizado por el autor en base a las respuestas a la pregunta 3 de la encuesta.

Sin duda estas respuestas nos permiten visualizar que hay dos razones que no viabilizan la contratación de TD. La principal es que del grupo estudiado, la mayoría no tiene la necesidad de contratar, puesto que consideran que con su grupo familiar pueden cubrir las obligaciones de limpieza y mantenimiento del hogar. Y la segunda, que responde a situaciones con el denominador común económico; que los encuestados sugieren que no poseen la capacidad económica para cumplir todas las obligaciones patronales apreciables pecuniariamente. Resultados que guardan concordancia con los obtenidos en la pregunta uno de la encuesta.

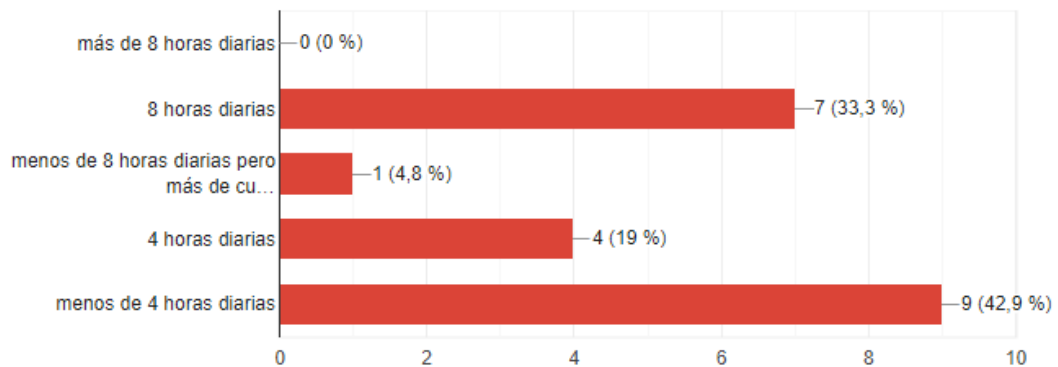
Ahora, a quienes respondieron que actualmente tienen un auxiliar en las tareas del hogar se les indagó cuánto tiempo están laborando en sus casas. Esta pregunta se la entabló con el fin de ubicar las formas contractuales que nos permitirá realizar el análisis del punto 3.3 de este capítulo. Para lo cual se usaron cuatro supuestos de jornadas de trabajo: más de ocho horas diarias, las ocho horas comunes a cualquier trabajo, menos de ocho horas pero sobre las cuatro de la media jornada. O menos de las cuatro horas de jornada. Los resultados demuestran que la mayoría ocupa personas por debajo de las cuatro horas diarias seguidas por aquellas que cumplen una jornada completa. En tercer lugar, se encuentran quienes ocupan la media jornada y en último lugar están quienes ocupan menos de una jornada completa pero más de media jornada.



Gráfico 8

Solo responda esta pregunta si su respuesta anterior fue "ahora" o "antes y ahora". Esta persona que tiempo dedica a ayudar en su casa.

21 respuestas



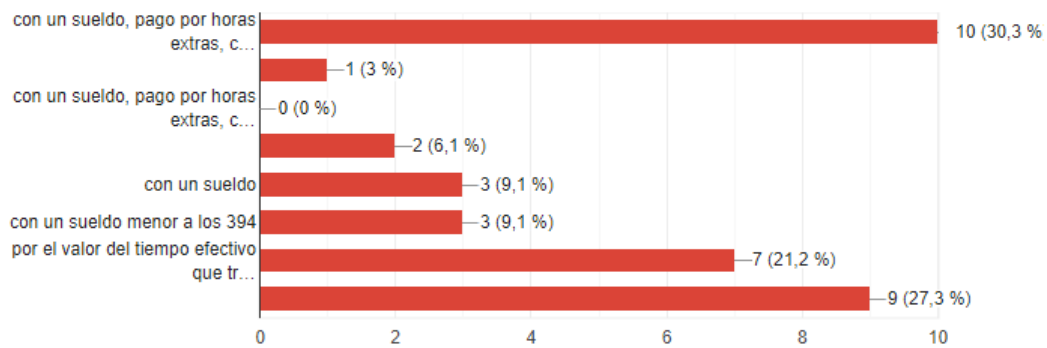
Fuente: Encuesta realizada por el autor.

Luego de esta interrogante, se pretendió vislumbrar el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias. En esa virtud se puntualizaron ocho supuestos que indican el cumplimiento de la norma legal. Y lo que llama la atención es que la mayoría respondieron que cumplen con todos los beneficios sociales –diez encuestados- es decir con un sueldo, pago por horas extraordinarias o suplementarias, con el pago de décimos, vacaciones y afiliación al IESS. En segundo lugar, se ubican quienes dicen que cancelan el valor de la hora que fija la persona contratada. Luego están quienes pagan el valor del tiempo efectivo que trabajó, en proporción a un salario básico unificado. En igual porcentaje están los que pagan con un sueldo (básico) y con un sueldo inferior a los \$394. En menor porcentaje están los que pagan con un sueldo y horas extraordinarias en caso de existir. Y para terminar están los que pagan todos los beneficios, excepto vacaciones y la afiliación al IESS.

Gráfico 9.

Cómo paga usted la ayuda que le brinda esa persona

33 respuestas



Fuente: Encuesta realizada por el autor.

Del mismo modo, del total de respuestas, muy aparte de tener o no la necesidad de contratar un o una TD; se formuló una pregunta cerrada que refleje su percepción para cumplir o no con las exigencias legales de pago. Ante lo cual la mayoría, es decir cuarenta personas sostienen que sí pueden cumplir con la ley. En tanto que veinte y ocho dicen que no. Por los resultados que generaron esta pregunta y la interrogante tres, se preguntó cual sería la forma que les permita tener una trabajadora doméstica; y se fijaron las siguientes posibilidades:

- Crear una modalidad contractual especial que cambie toda la regulación actual al servicio doméstico
- Crear una norma que permita pagar todos los beneficios en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la semana.
- Pagar solo un sueldo mensual, sin más beneficios sociales.
- Pagarle por horas sin proporción a los beneficios sociales
- Que el estado asuma los valores por afiliación patronal
- Otro

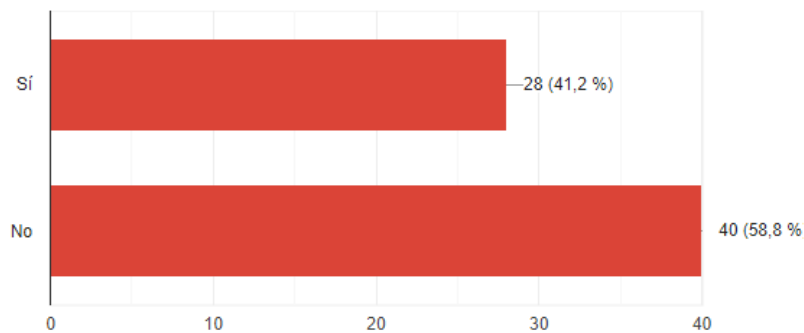


Las respuestas dadas denotan que existe una conciencia en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales. Así que, la mayoría escogió la opción de crear una norma que permita pagar todos los beneficios sociales pero en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la semana. Seguido por la opción de crear una modalidad contractual especial que cambie toda la regulación actual al servicio doméstico. En tercer lugar, se escogió la opción otro que permitía al encuestado dar una opción subjetivada entre las cuales se obtuvo las consideraciones: de permitir la contratación por medio tiempo, por jornada parcial, cumplir todo lo que manda la ley, modificar el régimen de beneficios sociales haciendo un símil con la regulación de los artesanos, u otro que indica ser más duros con su regulación.

Gráfico 10.

Usted puede cumplir y pagar todas las exigencias que dice la ley para tener una trabajadora doméstica

68 respuestas

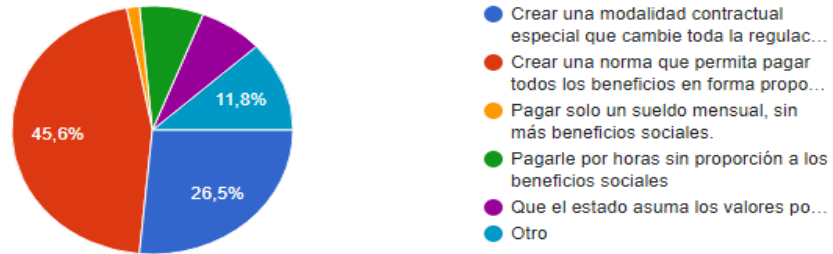


Fuente: Encuesta realizada por el autor.

Grafico 11.

Cuál de estas opciones cree usted que le permitiría tener una trabajadora doméstica pero bajo sus posibilidades.

68 respuestas



Fuente: Encuesta realizada por el autor.

Gráfico 12.

Si usted eligió la opción "otro", cuál sería su sugerencia

7 respuestas

Cumplir con lo que manda la ley
Contrato a medio tiempo.
Tiempo parcial y pagar todos los beneficios, en relación a ese contrato
Mano dura con ellas
Trabajo por horas
Reformar que el pago los beneficios de orden social sean
Reforma la norma existente para que los empleadores sean exentos del pago del decimo tercero y decimo cuarto, similar a los artesanos calificados en la junta. Considerar lo la labor domestica no es una actividad que tiene fines de lucro.

Fuente: Encuesta realizada por el autor.



3.1.5 Entrevistas dirigidas a profesionales y trabajadores del sector público.

Luego, del levantamiento de las encuestas y obtenidos los resultados de los entes oficiales de control de esta modalidad de trabajo, se buscó tener un acercamiento más directo con empleadoras domésticas. Y se aplicó el recurso de entrevista a empleadores domésticos. Las cuales giraron en base a preguntas como la necesidad de tener una TD, si cumplen con todos las obligaciones legales, si conocen la situación de otras personas que emplean TD, si creen que existe discriminación al ser consideradas empleadas domésticas, cuánto tiempo poseen TD y los motivos para hacerlo. Como era de suponer, los resultados de las entrevistas no distan de lo plasmado en los otros acápite de este capítulo. Es decir, existe más consciencia dentro de la sociedad cuencana de la importancia y el respeto de los derechos de las TD, sobre todo a partir del cumplimiento de las imposiciones legales, aunque también es latente que hay una baja en demanda de este trabajo a tiempo completo que ha influido por razones económicas.

Al respecto la primera entrevistada, fue la Dra. Carolina Pesantez (comunicación personal, 5 de marzo de 2019), indicó que posee una persona que realiza las actividades del hogar, pero que fundamentalmente auxilia con el cuidado de su hija de un año de edad. Además que la carga de trabajo productivo que ella y su cónyuge tienen obliga a contar con el auxilio de una tercera persona, y así eliminar el trabajo del hogar para ambos. A propósito de esto, indica que cumple con todas las obligaciones que el régimen jurídico ecuatoriano impone, es decir, su TD está afiliada al IESS, tiene el sueldo básico más los beneficios sociales. Por supuesto dice que el pago de la remuneración de la TD es cubierta con las remuneraciones que la pareja percibe por su trabajo. Sin duda, es clara la satisfacción que la entrevistada manifiesta con el trabajo que realiza la persona que los ayuda en casa; incluso la califica como “súper necesaria”. Luego, al indagar si conoce de nuevas modalidades de trabajo que realizan las TD, informa que ha escuchado que ellas trabajan por horas en varias casas al día. Ejemplifica y dice que trabajan dos horas en varias casas al día y reciben el pago por el tiempo laborado. Precisa que, esto responde a que hay



hogares que no necesitan que estén la jornada ordinaria de ocho horas. Situación que supone, desde su visión, la eliminación de la necesidad de contratar una TD y que se relaciona con el cuidado de los hijos, porque ellos crecen y ya solo se necesita personas para actividades puntuales. Esta nueva forma de trabajar, cree, que están bien porque responde a las necesidades de ambas partes, pero que ineludiblemente se necesita de un sistema que proteja a las TD frente a estas peculiaridades. Por otro lado, frente a la consideración que el término “empleada doméstica” es discriminatorio, dice que ella no lo considera así ya que el término se refiere al trabajo de casa y a las actividades que directamente están relacionadas. Más bien considera que hay discriminación hacia los hombres con el término, porque los excluye bajo la creencia que por ser hombres no pueden realizar las tareas relacionadas a este tipo de trabajo, cuando ellos sí lo pueden realizar. Finalmente, frente a la pregunta si conoce que a partir de las reformas laborales del 2010 que equipararon los derechos de la TD como los demás trabajadores existe menos demanda de las TD., manifiesta que sí. Pues conoce que hay familias que prescindieron de esos servicios. Supone que esto varía según las causas que lo originan, pues hoy el servicio doméstico es una necesidad en virtud que tanto los hombres y las mujeres laboran.

En una segunda entrevista, se contó con la colaboración de la Dra. Johana Salinas (comunicación personal, 5 de marzo de 2019). Quien indicó que también cuenta con una TD, y que labora desde hace 8 años con ella. Esto se originó a raíz que el número de integrantes de su familia creció, y tuvo su tercera hija. Bajo este contexto, dice que tenía una persona que le ayudaba una o dos veces a la semana con las necesidades del mantenimiento del hogar. Pero que lo más importante para ella es la confianza en quien se contrata, porque da miedo tener una TD no recomendada o desconocida. Al respecto de su TD, indica que está contenta con su trabajo, porque es honrada y coordinan las cosas para el correcto funcionamiento del hogar. Dice que es una relación de reciprocidad, ya que ella necesita de su auxilio y viceversa, su TD necesita el trabajo. Frente al cumplimiento de las obligaciones laborales cuenta que



ella está afiliada al IESS, que tiene todos los beneficios sociales, por lo que recibe el salario básico, cuenta con un contrato escrito, labora las ocho horas al día de corrido los cinco días a la semana, puertas afuera, bajo un horario desde las 8 am hasta las 16 pm y tiene libre los días sábados y domingos. E incluso ella almuerza con su familia. Respecto de las vacaciones reseña que lo coordinan de acuerdo al período de vacaciones en su trabajo, pues ese tiempo ella se queda en casa con su familia y la TD descansa. Los fondos de reserva los recibe mensualizados, los décimos acumulados, particulares, que como lo dice, dan cuenta que cumple con la ley aunque está plenamente consciente que es costoso tener una TD. Desde otra perspectiva, ella si considera que hay discriminación en la denominación de TD. Cree que el término es peyorativo, por eso ella la trata como “la chica que me ayuda” o le llama por su nombre. Del mismo modo, luego de las reformas laborales del trabajo doméstico a partir del 2010, indica que percibe la merma de contratación; pero que es justo el avance de sus derechos precisamente porque la naturaleza de sus actividades es “duro” y son proclives a ser abusadas por la gente. Otra causa es que hay domicilios que no necesitan el tiempo completo de una TD. Y que hoy tener una TD es un lujo pues solo ella cancela un aproximado mensual de \$450 a \$500, que en nuestro medio es fuerte pero en su caso sí posee la capacidad para pagar; lo cual, una persona que gane el salario básico no puede hacerlo, y quizá eso originó que haya nuevas formas de prestar los servicios domésticos.

Para concluir, en la entrevista concedida por la Dra. Janeth Loyola (comunicación personal, 5 de marzo de 2019), comenta que para ella es importante tener una TD porque su grupo familiar trabaja y necesitan de esa colaboración. Dice además que en la actualidad la realidad de las TD es más alentadora; pues son valoradas, frente a la discriminación social y económica de las cuales han sido objeto a lo largo de la historia. Ya acentuando sobre su TD dice que ella la contrató a medio tiempo, pero que no está laborando pues por razones personales se encuentra fuera del país pero que la esperan y le guardan su puesto de trabajo, y con muchas ansias, ya que ella es fundamental en la ayuda de su hogar. Su TD labora en un horario de 8am a 12pm y



percibe todos los beneficios sociales incluidos la afiliación al IESS. Cree que la palabra servicio doméstico es discriminatorio, no bien utilizado y valorizado. Luego al preguntarle si conoce de hogares que ya no contraten TD nos respondió que ha mermado la contratación a lo mejor por situaciones económicas y con el cumplimiento de todos los beneficios que implica. Pero que se mantiene la contratación como otros tipos de trabajo. Motivo que a la larga les afecta ya que no son afiliadas al IESS; lo que implica arrebatarles un derecho fundamental. Situación que se presenta ante la falta de información, y la necesidad de las señoras que, “como no coger nada” deciden laborar bajo esas condiciones para solventar sus necesidades. Ante este particular, manifiesta que el estado debe tener una política de afiliación, capacitación, y concientización ciudadana para no desconocer sus derechos. Al retomar el tema de su TD, dice que ella sí posee la capacidad económica para cumplir con la ley.

De las personas entrevistadas dijeron que al momento de pagar las remuneraciones a sus TD, les realizan sus roles de pago con su respectiva firma.

Entrevistas a jueces de la unidad judicial de trabajo en la ciudad de Cuenca.

Con el fin de contrastar la información dada por las empleadoras domésticas entrevistadas en el acápite anterior, se realizaron entrevistas a jueces de trabajo en la ciudad de Cuenca. Tanto de primera instancia como de segunda, así en un primer momento se entrevistó a la Juez Dra. Janeth Mendieta sobre los cambios que han presenciado desde las reformas laborales del año 2010 en el trabajo doméstico. Ella dijo que tiene dos puntos de vista frente al tema puntual, desde un aspecto jurídico, en pro de garantizar la igualdad de derechos y garantías de los TD fue un cambio jurídico acertado. Pero, sociológicamente en la práctica la crisis política y económica, excluyeron de poseer TD a los hogares donde se perciben ingresos básicos ya que no pueden erogar gastos iguales o superiores a los que los jefes de la familia perciben. Ya que los cambios y las exigencias del cumplimiento de las obligaciones patronales, principalmente con el IESS, hizo que varias personas desistieran de los



servicios domésticos o que en su defecto, disminuyeran a media jornada el trabajo. Por ende, en Ecuador mantener un o una TD es costoso y exige tener ingresos bastos. Lo cual excluye a la clase baja y media baja de poder gozar de estos servicios. De ahí, que pese a que jurídicamente el cambio fue lo correcto, en la práctica ha fracasado en la promoción del trabajo doméstico, principalmente por la economía de los hogares para poder costear este servicio.

Un segundo entrevistado fue el Dr. Pablo Valverde presidente de la Corte Provincial de la Justicia del Azuay. Quien frente al planteamiento del impacto de las reformas laborales del año 2010 en los derechos de los y las TD, especialmente en lo tocante a la remuneración, él precisó que en el servicio doméstico se justificó la diferenciación en sus retribuciones económicas por la idiosincrasia machista ecuatoriana. La cual, incluye la creencia que el trabajo doméstico no es eficiente y no debe tener una remuneración. Por ende este cambio fue justo, pues según su forma de pensar, éste es un trabajo de esfuerzo y estos cambios en el derecho muestran el imperio del principio de la igual. Empero en lo social, el impacto de estas mejoras fue negativo ya que varias familias optaron por despedir al personal que tenían laborando bajo el servicio doméstico. Esto en consideración que los pagos subieron dadas las reformas; de ahí que las TD se sometieron a nuevas jornadas de trabajo como la parcial, e incluso de hecho empezaron a laborar por horas. Puntualizando en este último aspecto, señala que si en la realidad se presenta esta forma de prestar el servicio doméstico ello obliga a un análisis en la seguridad social, pues incluso dice que ha escuchado que ciertas personas desean no tener el seguro obligatorio para no perder el seguro social campesino social.

Desde otra perspectiva, se encuentra el criterio dado por la Dra. Sandra Aguirre, quien dice que el impacto de las reformas del año 2010 permitió que se materializara la igualdad en cuanto a los derechos de las TD, de manera especial frente a sus remuneraciones. Con estos cambios, señala, se les hizo justicia más aún con el control que inició el IESS frente a la afiliación. Sin embargo, puntualiza, el cambio en los rubros de los beneficios económicos implicaron que ya no haya fuentes de trabajo,



especial a tiempo completo, con lo cual se ha precarizado el servicio doméstico. Pues se conoce que hoy las TD son contratadas por horas o días en la semana. Considera que esta situación puede cambiar si se toma en consideración que de acuerdo a los artículos 115 y 268 del Código de Trabajo los artesanos se encuentran exentos de ciertos beneficios, particular que puede aplicarse a los empleadores en virtud que no tienen fines de lucro. Según su entrevista, esto puede evitar la eliminación de las fuentes de trabajo del servicio doméstico, sumado a la afiliación al IESS aún por jornadas parciales o inferiores – como de facto pasa- con el fin no solo de proteger al trabajador sino al mismo empleador.

En consideración de todas las entrevistas realizadas, se puede hacer una síntesis de los diferentes criterios. Pues todos los entrevistados coinciden en lo positivo de las reformas labores en plano jurídico, que tiende a dignificar el trabajo y a las personas que realizan trabajo doméstico. Empero que socialmente hubo efectos negativos directamente vinculados a la economía de los hogares para mantener un o una TD. Pues no se considera que quienes contratan TD no poseen ánimo de lucro y que sus remuneraciones son pagadas por los sueldos de los empleadores domésticos. Situación que hace que la oferta laboral para este servicio sea temporal, pues existen hogares que lo solicitan por situaciones puntuales y temporales. Contexto que ha facilitado que de facto se realice la prestación de este servicio al margen de la ley y en detrimento de los derechos de los y las TD. Por ello, resulta imperante que se generen mecanismos que protejan a las y los trabajadores domésticos en las formas como están prestando sus servicios personales.

3.2 Efectos jurídicos.

En el contexto de cambios que se han verificado desde el año 2010, es innegable que han resultado positivos y negativos. Puesto que hoy todas los y las TD deben ser afiliadas al IESS, recibir los salarios básicos y demás bonificaciones otorgadas por la ley y la Constitución. Empero de acuerdo a la naturaleza no productiva, dentro de los estándares de beneficios económicos al empleador, contar con personal para el



servicio doméstico es un lujo que no cualquiera puede costear. Este particular ha impulsado nuevas formas de los y las TD para seguir trabajando, así como para los empleadores quienes no pueden prescindir de sus servicios pero tampoco pueden cumplir con todo lo que la ley exige.

Estas nuevas formas de prestar el servicio pueden tenerse como una flexibilización laboral de su trabajo. Ya que por un lado, trabajan menos horas para un único empleador, pero más tiempo en un día para varios empleadores. Así que las posicionan sin una garantía de estabilidad, sin afiliación a la seguridad social, en definitiva sin sus derechos consagrados en la norma. Pese a la declaratoria constitucional de la irrenunciabilidad de sus derechos, en la práctica, salvo que se ejercite una acción judicial, parte de las TD lo hacen todos los días, ya que prefieren al menos percibir un ingreso que no tener nada.

Dado este marco, hay quienes pueden optar por la contratación a jornada parcial. Posibilidad que obliga al empleador a cancelar su remuneración y demás beneficios en forma proporcional al tiempo laborado, en el caso de aquellos que son susceptibles de hacerlo; y recibirán los demás beneficios completos cuando no sea posible. Así como también ofrece una garantía de estabilidad laboral al ser un contrato indefinido.

Como se ha manifestado, algunos y algunas TD han optado por trabajar por horas aunque constitucional y legalmente está proscrito, sin embargo en la realidad esto es una práctica que está latente. Que aunque a primera vista le resulte conveniente al empleador, no es una garantía de ahorro. Puesto que siempre está presente la posibilidad de ser requeridos judicialmente por el efectivo cumplimiento de sus obligaciones con repercusiones económicas para los empleadores quienes estarían obligados a cancelar los beneficios sociales como pago del décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones en caso de no haberlas gozado, e inclusive pago por despido intempestivo. Y aunque exista consentimiento para haber laborado en esas condiciones, no exime la obligación patronal de cumplir con lo que manda la norma



y hasta ser sancionado por haber contrato en condiciones que están expresamente prohibidas desde la Constitución hasta la normativa ordinaria.

Ahora desde otra perspectiva y tomando en cuenta que pertenecen a un sector social vulnerable como lo anota Álvaro Daniel Ruiz (en Ramírez, 2011); al ser personas sujetas a riesgos no solo en forma individual sino grupal (p.179), el derecho laboral se encuentra llamado a generar mecanismos a través de incluso la denominada discriminación positiva para lograr un tratamiento ecuánime, incluso en situaciones económicas difíciles. Considerando que incluso no se les facilita las “actividades básicas de autodefensa” a través de la sindicalización y el pleno ejercicio de la negociación colectiva y la huelga (Ídem, p.182). Lo cual deja entrever que es más difícil para ellas y ellos lograr conquistas laborales y mejorar sus condiciones de trabajo.

En la misma línea, Liliana H. Litterio (en Juan Carlos Fernández, 2010) recogiendo jurisprudencia española indica que la garantía de la igualdad, que es propugnada en Ecuador, “no impone una reglamentación uniforme de los distintos contratos laborales y permite que se contemplen en forma distinta situaciones que se consideran diferentes” (p.786). Sin embargo, esta discriminación tiene un límite claro que a nivel jurídico se prescribe como que no sea “arbitraria, ilegítima persecución o indebido privilegio” (Ibidem). Estas consideraciones nacen debido a que el trabajo doméstico carece de la “teleología lucrativa” que lo convierte con características distintas y que responden a un espacio de trabajo especial. Pero que sobre cualquier cosa, lo que diferencia es su desarrollo en el espacio del “hogar” y no por las indeterminadas actividades que se pueden desarrollar en ese ambiente cuyo fin último es el funcionamiento normal del grupo familiar en su interior (p. 787-788).

Así, los principales efectos jurídicos derivan en mayor protección para los y las TD, en cuanto a acciones que pueden emprender y son reivindicativos de sus derechos. Por otro lado, surgen las imposiciones legales al empleador, que como se ha indicado, se inclina por prescindir de la contratación doméstica, o en otros casos



contratarlas bajo modalidades que no fueron creadas para su situación particular y que a la postre terminen siendo un perjuicio al empleador y para las TD. Finalmente, estas modificaciones legales han traído consigo que las normas contenidas en el CT sean obsoletas a las actuales necesidades tanto de los empleadores como de los y las trabajadoras, puesto que no se adaptan a la dinámica que trae consigo la praxis social. Y esto evidencia, la urgente necesidad de actualizar la normativa especial del trabajo doméstico a las nuevas prácticas.

3.3 Proyecciones del trabajo doméstico: promoción del trabajo doméstico y las garantías laborales del trabajo doméstico.

3.3.1 Promoción del trabajo doméstico.

Al encontrarnos en este punto es imperioso considerar que la primera forma para la promoción del trabajo doméstico consiste en valorizar su trabajo. A partir de esta premisa, se debe entender la serie de desventajas y el maltrato en varias formas, que han atravesado las TD a lo largo de la historia. Desde ser sujetas a abusos físicos, psicológicos, verbales, morales hasta llegar a aquellos más sensibles, como el maltrato con connotaciones sexuales y trata de personas. Aún más cuando quienes ejercen esta ocupación provienen de estratos sociales bajos y sin instrucción formal ni básica, aunque esto no sea una constante. Particulares que originan la necesidad de generar espacios de empleo más dignos para ellas y ellos a partir de normativa, políticas y acciones conjuntas entre el estado, los empleadores y junto a sus protagonistas las y los TD.

Así, que para lograr ese fin se parte del ámbito normativo supranacional e interno en cada estado. Conforme a la normativa analizada en el capítulo 2, se busca la protección para las TD. Sin embargo, se necesita normativa especializada y puntual para los dos tipos de modalidades que se presentan hoy: aquel que prestan bajo una jornada ordinaria y los casos en los cuales laboran por debajo de las ocho horas o incluso media jornada de trabajo. Pero dicha normativa debe abarcar, no solo el código sustantivo laboral, sino que debe abrazar la Ley de Seguridad Social, así



como resoluciones del IESS y acuerdos ministeriales del ramo que regulen las particularidades del caso como; riesgos laborales, sistemas de prevención, manuales de inspecciones integrales para el servicio doméstico y trabajo digno. En estos últimos, si bien es cierto aproximadamente entre los años 2010 y 2012 el Ministerio de Trabajo comenzó las inspecciones y capacitaciones a las TD, éstas no se han repetido; campañas que deben ser permanentes con el fin de garantizar su trabajo digno y la formación continua de las trabajadoras y trabajadores. Del mismo modo, aunque es el ministerio quien patrocinó la creación de la primera asociación de TD a nivel país, con lo cual se efectiviza su derecho a la asociación; aún no se han visto ejemplos del ejercicio del derecho de sindicalización y la contratación colectiva.

De acuerdo a estos derechos colectivos de trabajo, no pueden ser regulados de la misma manera que los trabajadores en general. Puesto que, primero, gran parte de los empleadores tienen una naturaleza no lucrativa; y, segundo, porque a diferencia de los demás trabajadores ellos no poseen más compañeros de trabajo que imposibilita formar sindicatos de acuerdo a los requisitos legales establecidos en el CT. Motivos que sugieren una manera especial de garantizar, a través de normativa positivada, estos derechos laborales. Dada esta situación, el Estado debe ser partícipe activo; no solo tutelando los derechos sino promoviéndolos y efectivizándolos. Por ejemplo, a través de potencializar su potestad de colocación para la oferta de este trabajo y la creación de normativa que regule el trabajo como en la actualidad han optado los y las TD.

Aunque, claramente estas modalidades de facto se han convertido en trabajo por horas pese a su expresa prohibición; por tal motivo el Estado no puede ignorar estas situaciones sino por el contrario debe adecuar y tutelar éstas formas para evitar que sea atentatorio a sus derechos. De ahí que de acuerdo a la no regresividad de derechos consagrados en el art. 11 n°8 de la Constitución, esto genera que sus derechos no solo se tutelen a través de la normativa sino de la jurisprudencia y las políticas públicas. Así que normativamente, ya se ha propuesto cuál puede ser la opción; que forzosamente debe contemplar la posibilidad, que se mensualicen todos los derechos



aun los que taxativamente no pueden ser mensualizados. Opción que se considera dados los motivos circunstanciales de la relación y los fines de sus empleadores. Tenemos entre ellos, el pago de la remuneración mensual, el décimo tercero y cuarto sueldo y las vacaciones e incluso, al igual que los obreros de construcción o albañiles, se podría pagar los fondos de reserva desde el primer día de labores y en forma proporcional en la remuneración. Pero, que su aporte al IESS, tanto personal como patronal, sea en consideración únicamente al sueldo y trabajo suplementario o extraordinario. Ahora bien, se pueden generar incentivos patronales, como el asumir en manera proporcional el estado, parte del aporte patronal al IESS que claramente debe responder a consensos; pero sobre todo, a estudios de factibilidad.

Del mismo modo, se puede lograr estímulos en base a hacer parangones entre exenciones legales que poseen en otras modalidades laborales. Como por ejemplo, en el caso de artesanos quienes están exentos del pago de los décimos; aplicable como un estímulo para formalizar las relaciones laborales con las TD. Y con mayor precisión, ejercer el estado su potestad de control para el registro de estas contrataciones, auxiliado por el debido cruce informático con el IESS. Pero sin duda, para hacer más efectivo este trabajo se debe potencializar la sindicalización de las TD a nivel nacional, provincial y cantonal, como entes coadyuvantes del control y la tutela de sus propios derechos. Empero este apoyo, no solo debe ser hacia la asociación de las TD sino de los mismos empleadores, que junto a campañas de socialización y educación en cuanto a los beneficios que ofrecen para ambas partes formalizar estos contratos, permitan una mejor cultura de cumplimiento de obligaciones y derechos.

Pero más que nada el trabajo más arduo que debe realizar el estado, se enfoca en el IESS. Puesto que éste debe armonizarse a las situaciones cambiantes y crear un seguro especial al trabajo doméstico con los estudios necesarios para su sostenibilidad. Con bases de aportación y tiempos que contemplen las jornadas laborales efectivas de las TD. Por medio de la creación de sistemas comunes, solidarios y universales.



Ahora es preciso en este punto retomar la técnica de ponderación para examinar si las propuestas de cambio se justifican; entre la prevalencia y el conflicto legal que significa permitir el pago mensualizado de parte de sus subderechos de trabajo que son indivisibles, o no compensables en dinero. O como permitir modalidades por horas dentro de un período mensual, lo cual posibilita que la remuneración sea cancelada por el tiempo efectivo de trabajo que de hecho se está realizando al margen de la ley. Por ello, es imperante tener presente que el objetivo que se persigue es garantizar la vida digna de las y los TD. Esto incluye el trabajo digno que implica no solo tener un trabajo, sino que éste le permita obtener ingresos suficientes para cubrir sus necesidades y las de su grupo familiar, sino que el desarrollo de sus actividades sean respetuosas con su dignidad humana. En este sentido partimos del primer paso que es analizar la idoneidad de todas las posibilidades ante la realidad que enfrenta el trabajo doméstico, y la desmotivación económica que tienen las personas para emplear TD. De tal forma que es preciso indicar que siempre está abierta la posibilidad de que ellas obtengan otras formas de trabajar, pero ¿acaso es garantía suficiente la expectativa de encontrar un empleo digno en medio de la recesión económica que atraviesa el país. Más cuando en el último año alrededor de 250.000 personas han perdido su empleo, y las tasas de subempleo y desempleo superan a las del empleo digno. Al parecer, esto no se vuelve una opción verificable y certera. Lo que impera proteger su actividad laboral y dignificarla al máximo posible hasta alcanzar las condiciones de estabilidad y goce pleno de sus derechos. Por ello, de manera temporal se justifica el pago mensualizado de todos los derechos laborales adquiridos; y siendo concordantes con ello cabe reconocer legalmente estas formas de trabajo para poder regularlas, controlarlas y prevenir el abuso. Así, si se permite flexibilizar los contratos por el tiempo trabajado, lo cual tiene implícita la idea de no estabilidad, también se debe por cuestiones de equilibrio jurídico; dotar del derecho al fondo de reserva proporcional al tiempo que se trabaje sin el requisito mínimo de un año previo de trabajo.



Del mismo modo, hacerlo con las vacaciones, puesto que es incierto que llegue a gozarlas por la no seguridad de un trabajo estable. De esta manera se justifica la idoneidad de esta medida, pues se regula temporalmente estas formas de laborar por período de tiempo cortos, pero con remuneraciones que contemplen todos los beneficios. Incluido una bonificación especial por la terminación de la relación laboral, que debe independizarse de los valores por despido intempestivo. Sin duda, ésta condición se justifica en que el derecho al trabajo es ineludible de cesión porque en su dimensión de derecho económico permite la satisfacción de varias necesidades básicas de las y los trabajadores. Razón, que lo ubica como la opción idónea ante los hechos, pero que no puede ser indefinida e impone la obligación del estado policía. Y para ser superada requiere afianzar la organización de las y los TD, por medio del trabajo por mejorar sus condiciones no solo con los empleadores, sino fundamentalmente con el estado.

Desde otro punto, se analiza la necesidad de estas medidas. Y se encuentra que éstas se justifican porque resultan menos lesivas en el tiempo a la dignidad de las y los TD. Porque abrir la permisibilidad de estos contratos, permitirá que los entes de control tengan al menos una fuente de dónde actuar para preparar el camino progresivo a garantizar la estabilidad y demás derechos laborales. Pero sin duda, la necesidad de estas opciones facilitará estudiar al grupo que emplea TD e indagar sobre los puntos que se deben incentivar a fin que ellos puedan cumplir con las aspiraciones de los y las TD. Entorno, que es mejor que la irrestricta exigencia legal que no corresponde a los momentos históricos que se atraviesan y que ha originada surja de facto las nuevas formas de trabajar de los y las TD.

Por último, la proporcionalidad se justifica en que permitir el trabajo por jornadas distintas a la ordinaria y parcial permanente, sí permite la satisfacción de mejor manera de tener un trabajo e ingresos que se integren por todos los componentes salariales del trabajador. Puesto que frente a un trabajo por horas sin control ni regulación donde solo se paga el sueldo, es una situación de desventaja sobre un trabajo por horas regulado, que actualmente en derecho no esté permitido, con límites



y obligaciones donde el valor del tiempo laborado cumple con los derechos laborales adquiridos. Pero esta motivación solo corresponde al estado actual donde las opciones de empleo digno tienden a bajar relacionado directamente con los aspectos macroeconómicos y la incertidumbre de los empleos de los cuales dependen los empleadores de los y las TD. Pero esta no es una salida aislada, ya que impone la articulación de más medidas que ya se indicaron en las líneas anteriores.

3.3.2 Garantías del trabajo doméstico.

Lo señalado, sin duda no surge de una propuesta sin fundamento, ya que existen las debidas garantías de los imperativos constitucionales. Pues en primer lugar, al tenor del art. 11 de la norma suprema se indica que los derechos se “pueden ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva”. Lo cual acompañado de las medidas de acción afirmativa deben permitir “la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad”. Que ante la situación actual, esta forma justifica implementar medidas que permitan promocionar el trabajo doméstico, cuyo origen fáctico de la norma se ha modificado. Y que bajo un trabajo conjunto de las partes involucradas, permite dotar de constitucionalidad el cumplimiento de los derechos con modificaciones en la forma de hacerlo. Ya que las propuestas hechas para la promoción del trabajo doméstico procuran no modificar la esencia de los derechos, sino la forma de como prestarlos. Esto quiere decir que, no basta con meras declaraciones de derechos si un estado no puede cumplirlos y a la larga terminan desincentivando las fuentes de empleo. En razón de ello, se busca conservar las fuentes de empleo de los y las TD, garantizándoles la mayor dignidad posible, su regulación y protección. Puesto que irrefutablemente el empleo y el empleo digno son vitales en una sociedad para combatir la pobreza y la suma de problemas sociales que acarrearán la falta de un ingreso en cualquier hogar y sus miembros.

Ahora al enfocarnos en los controles administrativos que tiene el ministerio del ramo, vale precisar que al tenor de los art. 542 y 545 del CT, se pueden iniciar las



inspecciones a los lugares de trabajo ya sea por petición de parte o de oficio. Situación que busca verificar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las partes en cuanto al régimen de trabajo doméstico. Esta es la herramienta más eficaz para el control, puesto que pueden entrevistarse e interrogar directamente a los y las TD sobre el incumplimiento de las obligaciones patronales. Así como se puede pedir la debida información al empleador que sustente sus deberes. Y a través de las sanciones también puede exigir que el empleador se ponga al día en sus obligaciones.

Otra garantía para el trabajo doméstico viene dado a la facultad de los inspectores de trabajo para conocer y resolver sobre las solicitudes de visto bueno que puedan entablar los y las TD, bajo causales como el mobbing laboral, discriminación; también cuando son objeto de cambios de ocupación o la disminución o falta de pago o de puntualidad del abono de las remuneraciones pactadas. Para el caso que la solicitud se base en causas de discriminación, a más de conceder el visto bueno adicionalmente se impone la sanción al empleador tipificada en el art. 195.3 del CT. En virtud de este artículo se debe pagar una indemnización de un año de remuneración a más de la indemnización por despido intempestivo.

Así, hoy en el aspecto judicial las garantías de los y las TD, y de cualquier otro trabajador, tienen novedosas formas de exigir el cumplimiento de algunos derechos sin necesariamente terminar la relación laboral. A partir del desarrollo de la normativa procesal que habilita un nuevo sistema para exigir el pago de haberes laborales. Este se fijó como el procedimiento monitorio que en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) en el art. 356 indica “la persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salario básicos unificados del trabajadores en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de las siguientes formas”. Y uno de esos presupuestos es el determinado en el numeral 5 que textualmente reza “la o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneración materia de la reclamación y



la prueba de la relación laboral”. Y además, siempre están vigentes las demás acciones judiciales como el despido intempestivo, despido ineficaz, cobro de haberes laborales con terminación de relación laboral, impugnación de vistos buenos. Sin duda, estas formas que se contemplan en la normativa vigente coadyuvan a la plena vigencia de los derechos hoy reconocidos a los y las trabajadoras domésticas.



CONCLUSIONES

En primer lugar a través de este trabajo se ha verificado que el estatus jurídico de los y las TD ha mejorado notablemente desde las reformas del año 2010, gracias a la voluntad política legislativa y de políticas públicas, que hoy han permitido que alcancen derechos laborales sin discriminación. Lo cual es una oda de la denominada justicia laboral social. Y que sin duda, han provenidos de los compromisos adquiridos con los entes supraestatales y los convenios que nos obligaron como estado a mejorar su regulación jurídica. Así que, se desvirtúa totalmente que sea producto de acciones caudillistas y sin fundamento, ya que simplemente se ha cumplido con una obligación histórica social estatal. Al punto, que luego de comparar la situación de las y los TD a nivel nacional con países como México y Colombia, se concluye que Ecuador protege de mejor manera los derechos de los y las TD.

Ya que, se ha verificado que se dota al trabajo doméstico como trabajo productivo, lo cual implica reconocer que quienes lo realizan se deben a un entorno históricamente segregado. Y que dados los ambientes donde se generan facilitan situaciones de discriminación y abusos. Más todavía cuando los y las TD tienen bajos niveles de escolaridad. Por eso, el estado ecuatoriano tutelando esta dimensión individual del derecho al trabajo, ha realizado esfuerzos para garantizar la disponibilidad de esta modalidad contractual. Empero, sus acciones demandan muchas más en consideración de su accesibilidad y aceptabilidad siguen siendo una deuda pendiente porque quienes laboran en esta modalidad están volcados trabajar en situaciones de desventaja dados los cambios económicos negativos que atraviesa la economía a nivel del país. Lo cual, no facilita que el goce de esta forma de derecho al trabajo signifique una vida decente para sus trabajadores. Fundamentalmente, por las condiciones estructurales de desventaja que aún sufren ciertos TD entre ellos mismos, pues los trabajadores –aquellos/as que laboran en una jornada ordinaria- frente a los diaristas –quienes laboran por horas- están más protegidos jurídicamente. De ahí, que conforme nos deja las experiencias normativas tanto mexicana como colombiana, es



necesarios regular ambas formas de prestación del servicio, pero sin ser exhaustivos ya que esto puede hacer que se deje por fuera otras formas de prestación.

Asimismo, luego de analizar la normativa infraconstitucional se verifica que se ha mejorado su condición en cuanto a derechos y garantías para su efectivo goce. Empero, si bien hoy la normativa garantiza mejores condiciones para el trabajo doméstico digno, esto significó una mayor carga económica que cubrir por los empleadores domésticos. Lo cual es evidente conforme al cálculo monetario del costo que implica mantener a un o una TD bajo una jornada ordinaria y completa de trabajo. Hecho que sin duda, per se, no hizo que desaparezcan las fuentes de trabajo doméstico sino más bien que su prestación se deforme en nuevas modalidades de realizarlo. Dado que es sin duda un trabajo productivo. Así, hoy se vislumbra el uso de figuras legales contractuales que inicialmente no fueron creadas para el servicio doméstico y que por lo tanto, no contemplan las necesidades de empleadores y trabajadores. De manera que se generan situaciones de riesgo de vulnerabilidad y violación de sus derechos laborales y personales. Sin embargo, las modificaciones que se han realizado en la normativa ecuatoriana a partir del años 2010 han plasmado la no discriminación de este conglomerado y ha efectivizado el derecho a la igualdad material. Pues se materializa la idea que el ser humano está por encima del capital y que con ello se dote a las y los TD de más poder adquisitivo que sin duda les permita alcanzar condiciones materiales para que vivan según sus aspiraciones y proyectos de vida. Contexto que verifica el cambio y superación de la sociedad al dejar patrones culturales negativos en cuanto al trato de los y las TD Por ende no se ha verificado que exista colisión de derechos entre los empleadores domésticos y los y las TD; sino más bien sí se verifica que el conflicto jurídico radica entre los sub derechos adquiridos por los trabajadores. Y aquellos se han ponderado; cuyo resultado muestra que es viable una reforma legal temporal justificada para la regulación de las formas como se prestan estas actividades de facto, lo cual se justifica en alcanzar la vida digna como fin último de protección de las y los TD.



En condición a lo expuesto, es imperante la positivización de estas formas de prestar el servicio doméstico con el fin de regularlo, controlarlo y garantizar a ambas partes seguridad jurídica de acuerdo a los cambiantes estados de la sociedad contemporánea. Ya que, se comprobó que existe una mayor cultura de cumplimiento de las obligaciones y consciencia sobre el valor que tiene el servicio doméstico en la sociedad, y más aún en la cuencana. Porque, en definitiva mejorar la calidad jurídica de las trabajadoras domésticas no necesariamente ha influido negativamente en la economía de los empleadores, más bien los ha obligado a afiliarlos bajo otras formas de contrato. Lo cual significa que la necesidad de mantener a una o una TD no desaparece, pero que se canalizan en forma distinta. Todos estos cambios implican reformular y crear nuevas leyes, y no simple actos de autoridades administrativas. Pero sobre todo, crear espacios de organización no solo de los trabajadores sino de los empleadores domésticos para la toma de decisiones, situación que no se ha verificado en este trabajo.



RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y LAS GARANTÍAS LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

Sin duda, se recomienda la protección del trabajo doméstico a través de normas especializadas el contexto fáctico bajo el cual se desempeñan. Lo cual debe hacerse por medio del legislativo, porque la forma y estructura para garantizar los derechos de las TD requieren efectos erga omnes, un gran debate y socialización. Del mismo modo se recomienda que sea el IESS quien cree nuevos instrumentos y sistemas que se acoplen a una potencial reforma laboral en cuanto a la regulación del trabajo doméstico.

Ahora bien dentro de esta recomendación, primero se aconseja el estudio de la posibilidad de crear un nuevo régimen de seguro con los respectivos estudios de factibilidad para generar modalidades de trabajo especial para el servicio doméstico inferiores a una jornada ordinaria de trabajo. Lo cual signifique, que los y las trabajadoras puedan laborar no solo en una casa o familia al día o a la semana, sino en varias y que el aporte al IESS sea de acuerdo al trabajo que realice al mes y se compute como una aportación, con el fin de superar el problema que implica la afiliación como jornada parcial. Con el fin de no incurrir en la regresión de derechos laborales la afiliación al seguro social, debe mantenerse pero con estímulos a los empleadores domésticos donde inclusive el estado puede subvencionar parte de un eventual nuevo seguro.

Asimismo se recomienda realizar estudios sobre la incidencia económica de la crisis del país en estos modelos contractuales y determinar estadísticamente cual es el porcentaje a nivel local de los trabajadores que perciben sueldos según escalas para fijar que grupo económico social poseen la factibilidad para poseer una doméstica

Del mismo modo, se recomienda estudiar los factores que desde el 2015 en adelante hicieron que aumentara el número de trabajadores a tiempo parcial y disminuyeras los contratos de jornada ordinaria, todos como contratos de servicio doméstico.



Del mismo modo se aconseja el estudio a profundidad de los empleadores que emplean TD, con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades que permitan la creación de normas ajustadas a una realidad de ambas partes.



REFERENCIAS

Revistas indexadas.

Beloff, M. Clerico, L. (2016). Derecho a condiciones de existencia dignas y situación de vulnerabilidad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. *Estudios Constitucionales*. 14 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82046567005>

Berumen Campos, A. (2015). Ponderación de principios y tónica jurídica. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42740035002>

Cerda Dueñas, C. (2017). La nota diplomática en el contexto del soft law y de las fuentes de derecho internacional. *Revista de Derecho (Valdivia)*, XXX (2), 159-179. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173753621007>

Frank, G. (2015). Fundamentos. *Revista de Administración Pública*(2), 116.

González, S. M., & Bueno, Y. A. (2013). *Política Salarial*. Emerson Castano.

González, Y. (2014). *Prestaciones Laborales del Trabajo Doméstico, Análisis jurídico entre Guatemala y Paraguay*. Universidad Rafael Landívar, Quetzal-Guatemala.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2001). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Fundación Sypal.

León, M. (2013). Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales No 45*, 198 - 291.

LLaneras, K. (6 de 1 de 2017). Los salarios, Antes y después de la Crisis. *El País*, pág. 2.

Loyzaga, O., & Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico. *Análisis*, 352-360.



- Mella, O. (2007). Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa. *Cuaderno Monográfico*, 4-12.
- Pereira, A. Pereira, C. (2014). De nuevo sobre la dignidad Humana. Cuadernos de bioética. 25 (2). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87532349003>
- Pons, X. (2014). Vigencia y alcance de la Declaración Universal de los Derechos Humanos a los cincuenta años de su adopción. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/28177165_Vigencia_y_alcance_de_la_Declaracion_Universal_de_Derechos_Humanos_a_los_cincuenta_anos_de_su_adopcion
- Sainz, R., & Sánchez, G. (2008). Concepto de Seguridad Social. 5.
- Sasso, J. (2015). *La Seguridad Social en el Ecuador*. Quito.
- Stacey, I. (2005). *Desarrollo de una Política Salarial. Edición revisada*. USAID Cooperative.
- Valenzuela, M. E. (2009). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. Plurales Boletín de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el mundo laboral.
- Velasquez, S. (2002). *Análisis de algunos aspectos sociales en Colombia*. Colombia.
- Wong, S. (2011). La política de salarios Mínimos en el Ecuador y sus impactos. *Sociedad*, 44-46.
- Wong, S. (2017). La política de los salarios mínimos en el Ecuador y sus impactos. *Sociedad* (I). Recuperado de http://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2017/01/gestion_salariosminimos.pdf



Recursos.

- Angélica, P. (2010). *Momentos históricos sobre las reformas laborales*. Quito: Abya-Yala.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: EPISTEME, C.A.
- Bonilla, M. (2015). *Incongruencia jurídica en el Código de Trabajo en relación al período de descanso de las personas que trabajan en servicio doméstico*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo.
- Brites, J. T. (2013). Trabajo doméstico remunerado, espacios y desafíos de la visibilidad social. . *Revista de Estudios Sociales No 45*, 226 - 228.
- Calle, M. (2010). *Efectos de la actual regulación del servicio doméstico*. Universidad de Cuenca. Cuenca.
- Carlos, E. (2013). *Institucionalidad del Artículo 94 de la Ley de Seguridad Social*. Quito: Alejandro Ponce.
- Chicaiza, A. (2015). *Necesidad de Establecer una jornada máxima de trabajo para los trabajadores de servicio doméstico, que laboran bajo la modalidad puertas adentro*. Universidad Nacional de Loja, Loja.
- Echeverría, S. (2015). *Problema laboral y su impacto familiar en el Barrio la Propicia*. Quito.
- El periódico El Tiempo. (15 de 05 de 2012). *Ecuadorinmediato.com*. Obtenido de http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=173405
- Erazo, P. (2014). *Impacto de las reformas laborales en el sector doméstico, año 2012*. Otavalo.
- Escuela Superior Politécnica del Litoral. (2014). Resumen de políticas trabajo doméstico. Recuperado de http://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2014/12/5B_Resumen_Maids.pdf
- Frank, G. (2015). Fundamentos. *Revista de Administración Pública*(2), 116.



- Gobierno de la República de México. (2016). *El Trabajo Doméstico en México: La Gran deuda social*. México.
- González, S. M., & Bueno, Y. A. (2013). *Política Salarial*. Emerson Castano.
- González, Y. (2014). *Prestaciones Laborales del Trabajo Doméstico, Análisis jurídico entre Guatemala y Paraguay*. Universidad Rafael Landívar, Quetzal-Guatemala.
- H. Congreso Nacional. (s.f.). Código del trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador.
Obtenido de
file:///C:/Users/usuario%2003/Downloads/www.EcuadorLegalOnline.com_CODIGO_DEL_TRABAJO_2017.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2001). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Fundación Sypal.
- Infante, S. (2011). *Capacitación acerca de los derechos y obligaciones jurídicas de trabajadores domésticos, remunerados y su impacto en el entorno familiar, del barrio la propicia del cantón Libertad*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (22-junio-2018). Memorando Nro. IESS-CPACTA-20181722-M.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2016). Metodología para la medición del empleo en Ecuador. Recuperado de:
[http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20\(Septiembre-16\).pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20(Septiembre-16).pdf)
- Johanna, E. (2014). *Impacto de las Reformas Laborales en el Sector Doméstico, Año 2012 en el Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura*. Ibarra.
- León, M. (2013). Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales No 45*, 198 - 291.



- Ley de Seguridad Social. (30 de Noviembre de 2001). Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- LLaneras, K. (6 de 1 de 2017). Los salarios, Antes y después de la Crisis. *El País*, pág. 2.
- Loyzaga, O., & Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico. *Análisis*, 352-360.
- Mella, O. (2007). Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa. *Cuaderno Monográfico*, 4-12.
- Ministerio de Trabajo. (2015). Plan estratégico institucional 2015-2018. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Plan-Estrategico_Final-2015-2018.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2018). Base de datos a nivel nacional sobre contratos de servicio doméstico. Documento Excel: REPORTE_GLPI_111570.
- Moncayo, K. (2014). *Análisis Histórico Jurídico de las condiciones laborales del Trabajador Doméstico Ecuatoriano*. Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). *El trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Oficina Internacional de Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Junio de 2010). Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La Seguridad Social*. OIT.



- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Políticas de reformatización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016.
- Pazquezan, J. (2014). *Impacto de las reformas laborales en el sector doméstico, año 2012 en el cantón Otavalo, provincia de Imbabura*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.
- Pérez, M. (2011). La relación laboral de los empleados del Hogar. *Rjuam*, 5.
- Pérez, Gustavo. 2014. El Código del Trabajo ecuatoriano. El telégrafo. 14 de septiembre de 2014. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/el-codigo-del-trabajo-ecuatoriano-1938-2014>
- Pérez, Gustavo. 2018. Lentitud en reconocer los derechos de las mujeres. El telégrafo. 6 de marzo de 2018. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/lentitud-en-reconocer-los-derechos-de-las-mujeres>
- Raydan, M. (2004). *Estudio comparativo sobre la protección que brinda el sistema de seguridad social a los trabajadores domésticos en Venezuela-Argentina y España*. Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela.
- Ruiz, R. (2014). *Los derechos laborales en los empleos domésticos del Cantón Buena Fe*. Universidad Regional Autónoma los Andes, Ambato.
- Sainz, R., & Sánchez, G. (2008). Concepto de Seguridad Social. 5.
- Sasso, J. (2015). *La Seguridad Social en el Ecuador*. Quito.
- Stacey, I. (2005). *Desarrollo de una Política Salarial. Edición revisada*. USAID Cooperative.
- Valenzuela, M. E. (2009). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. Plurales Boletín de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el mundo laboral.
- Velasquez, S. (2002). *Análisis de algunos aspectos sociales en Colombia*. Colombia.



Wong, S. (2011). La política de salarios Mínimos en el Ecuador y sus impactos. *Sociedad*, 44-46.

Revistas.

Andres, Lydia. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la Ley Orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar. Recuperado de <http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf>

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: EPISTEME, C.A.

Brites, J. T. (2013). Trabajo doméstico remunerado, espacios y desafíos de la visibilidad social. . *Revista de Estudios Sociales No 45*, 226 - 228.

Carlos, E. (2013). *Institucionalidad del Artículo 94 de la Ley de Seguridad Social*. Quito: Alejandro Ponce.

Ministerio de Trabajo. (s/f). Rendición de Cuentas 2017. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/INFORME-RSE-PETI-MPE-GP.pdf>

Porras, A. (s/f.) ¿Estado constitucional de derechos? Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/941/1/DDHH-Inf-16-Porras-Las%20reformas%20laborales%20en%20el%20Ecuador.pdf>

Porras, A . (2010). *Momentos históricos sobre las reformas laborales*. Quito: Abya-Yala.

Pérez, M. (2011). La relación laboral de los empleados del Hogar. *Rjuam*, 5.

Páginas Web.



- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Cuadernillo Jurisprudencial N 14 Igualdad y No discriminación. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/discriminacion-2017.pdf>
- El telégrafo. (s/f)Trabajadoras del hogar crean su primer sindicato. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/trabajadoras-del-hogar-crean-su-primer-sindicato-primer>
- El periódico El Tiempo. (15 de 05 de 2012). *Ecuadorinmediato.com*. Obtenido de http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=173405
- Gobierno de la República de México. (2016). *El Trabajo Doméstico en México: La Gran deuda social*. México.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). Las mujeres sostienen el trabajo doméstico y de cuidado en los hogares ecuatorianos. Recuperado de: www.ecuadorencifres.gob.ec/las-mujeres-sostienen-el-trabajo-domestico-y-de-cuidado-en-los-hogares-ecuatorianos/
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014).Indicadores laborales Enemdu 10 años. Recuperado de : http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Empleo-mar-2014/10_anios/201403_Enemdu_Indicadores_Laborales_NU_10anios.xls
- Instituto de Investigación y Debate sobre la Gobernanza. (2009). La Asamblea Constituyente: contexto, funcionamiento y estrategia de actores. Recuperado de <http://www.institut-gouvernance.org/es/synthese/fiche-synthese-20.html>
- Ledesma, R. (2018). La fijación del salario Básico debe ser herramienta de desarrollo productivo. Entrevista en Telemazonas. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/la-fijacion-del-salario-basico-debe-ser-herramienta-de-desarrollo-productivo/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). *El trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Oficina Internacional de Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf



Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (16 de Junio de 2010). Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La Seguridad Social*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Políticas de reformatización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016.

Palacios, P. (2008). Los derechos de las mujeres en la nueva Constitución. Instituto de Investigación y Debate sobre la Gobernanza. Recuperado de <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-452.html>

Orozco, V. (2013). La ponderación como técnica de aplicación de las normas sobre derechos fundamentales: una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional Español en materia de libertad religiosa. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31074.pdf>

Sentencias.

Caso Cinco pensionistas vs Perú. (2003). Sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_98_esp.pdf

Caso Trabajadores Hacienda Verde vs Brasil (2017). Sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf



Códigos, Recomendaciones, Convenios y Leyes.

Acuerdo Ministerial MDT-2018-0048. (21 de marzo de 2018). Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/ACUERDO-DE-SALARIO-DIGNO.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República de Ecuador. Montecristi, Monabí, Ecuador.

Código Orgánico General de Procesos. [Código]. (2015). Registro Oficial 506 del 22 de mayo de 2015.

Código Orgánico Integral Penal. [Código]. (2014). Registro oficial 180 del 10 de febrero de 2014. Recuperado de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf

Código Orgánico de Producción, Comercio e Inversiones. (29 de diciembre de 2010). Recuperado de <https://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/C%C3%B3digo-Org%C3%A1nico-de-la-Producci%C3%B3n-Comercio-e-Inversiones-COPCI.pdf>

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>

Ley de Seguridad Social. (30 de Noviembre de 2001). Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (s/f). Informe IV relativo al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Comité de los DESC de las Naciones Unidas. Recuperado de https://confdts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html#GEN18

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. (1988). Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>



Recomendación 201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. (2011). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502

Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las Comisiones Sectoriales. (6 de junio de 2000). Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

Libros.

Fernández, J. (Coor.) (2010). *Derecho Laboral doctrinas esenciales 1936-2010*. Buenos Aires, Argentina: Editorial La Ley.

Ramirez, E. (Coor.) (2008) *Derecho del Trabajo y derechos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial B de F.

Ramirez, L. (Coor.) (2011). *Derecho del trabajo hacia una Carta Socio laboral Latinoamericana*. Buenos Aires, Argentina: Editorial B de F.

Valle, C. (2018). *Atlas de Género*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. Quito, Ecuador; INEC.

Tesis.

Bonilla, M. (2015). *Incongruencia jurídica en el Código de Trabajo en relación al período de descanso de las personas que trabajan en servicio doméstico*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo.

Calle, M. (2010). *Efectos de la actual regulación del servicio doméstico*. Universidad de Cuenca. Cuenca.

Erazo, P. (2014). *Impacto de las reformas laborales en el sector doméstico, año 2012*. Otavalo.

Chicaiza, A. (2015). *Necesidad de Establecer una jornada máxima de trabajo para los trabajadores de servicio doméstico, que laboran bajo la modalidad puertas adentro*. Universidad Nacional de Loja, Loja.



- Echeverría, S. (2015). *Problema laboral y su impacto familiar en el Barrio la Propicia*. Quito.
- Infante, S. (2011). *Capacitación acerca de los derechos y obligaciones jurídicas de trabajadores domésticos, remunerados y su impacto en el entorno familiar, del barrio la propicia del cantón Libertad*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Johanna, E. (2014). *Impacto de las Reformas Laborales en el Sector Doméstico, Año 2012 en el Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura*. Ibarra.
- Moncayo, K. (2014). *Análisis Histórico Jurídico de las condiciones laborales del Trabajador Doméstico Ecuatoriano*. Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Pazquezan, J. (2014). *Impacto de las reformas laborales en el sector doméstico, año 2012 en el cantón Otavalo, provincia de Imbabura*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.
- Raydan, M. (2004). *Estudio comparativo sobre la protección que brinda el sistema de seguridad social a los trabajadores domésticos en Venezuela-Argentina y España*. Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela.
- Ruiz, R. (2014). *Los derechos laborales en los empleos domésticos del Cantón Buena Fe*. Universidad Regional Autónoma los Andes, Ambato.