

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
“ABOGADA”**

**ANÁLISIS HISTÓRICO JURÍDICO DE LAS CONDICIONES  
LABORALES DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO**

**KARLA ELIZABETH MONCAYO ROLDÁN**

**DIRECTOR: DR. JULIO MICHELENA**

**QUITO, 2014**

## **DEDICATORIA**

*“Vete al espejo, confronta al hombre al espejo y dile que es tan grande, tan grande como lo llegues a creer; porque si lo que llegas a creer, lo llegas a crear.” Anónimo*

A mis padres Carlos y Alicia, mis mejores maestros.

A mi esposo Fernando, mi amor e inspiración.

## **AGRADECIMIENTOS**

A los docentes que integran la Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, quienes me inculcaron conocimientos de gran valía, para servir con honestidad a mi prójimo en el ejercicio de la profesión.

A la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, por su confianza, su apertura y gentileza al contarme sus experiencias de trabajo y de vida.

A mi director de tesis, Dr. Julio Michelena por sus enseñanzas, tiempo y ayuda.

# **ANÁLISIS HISTÓRICO JURÍDICO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### Capítulo 1: EL TRABAJO DOMÉSTICO

#### 1.1 Definición

#### 1.2 Condiciones de vulnerabilidad

##### 1.2.1 Trabajador doméstico migrante

##### 1.2.2 Trabajador doméstico interno o puertas adentro

##### 1.2.3 Trabajador doméstico puertas afuera

##### 1.2.4 Trabajador doméstico menor de edad

#### 1.3 La mujer, el trabajo doméstico y su participación en la economía del hogar

### Capítulo 2: EL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO

#### 2.1 La Colonia (1534-1809)

##### 2.1.1 La mita

##### 2.1.2 La mita de servidumbre doméstica

##### 2.1.3 Consecuencias de la mita de servidumbre doméstica

##### 2.1.4 Rezagos de la Colonia

#### 2.2 Inicios de la República (1809 – hasta la expedición del primer Código del Trabajo Ecuatoriano)

##### 2.2.1 Inicios de la República

###### 2.2.1.1 Código Civil (Libro IV) de 1860

##### 2.2.2 Período Progresista (1875 – 1895)

##### 2.2.3 Período Liberal (1895 – 1925)

##### 2.2.4 Período de Inestabilidad (1925 – 1938)

- 2.2.4.1 Constitución Política del Ecuador de 1929
- 2.2.4.2 Código Civil de 1930
- 2.3 Código del Trabajo Ecuatoriano (1938 – Actualidad)
  - 2.3.1 Código del Trabajo de 1938
  - 2.3.2 Período Velasquista (1946-1972)
    - 2.3.2.1 Constitución Política del Ecuador de 1945
    - 2.3.2.2 Constitución Política del Ecuador de 1946
  - 2.3.3 Período de Dictaduras (1972-1978)
    - 2.3.3.1 Código del Trabajo de 1978
  - 2.3.4 Período de Régimen de Derecho (1979 – Presente)
    - 2.3.4.1 Los gobiernos recientes
      - 2.3.4.1.1 Código del Trabajo de 1997
      - 2.3.4.1.2 Constitución Política del Ecuador de 1998
      - 2.3.4.1.3 Constitución Política del Ecuador de 2008

### Capítulo 3: EL CONVENIO 189 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA RECOMENDACIÓN 201 SOBRE UN TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

- 3.1 Resumen del Convenio 189 de la OIT
  - 3.1.1 Evolución del Convenio
  - 3.1.2 Pilares del Convenio 189 de la OIT
    - 3.1.2.1 La promoción del empleo
    - 3.1.2.2 Las condiciones de trabajo y la protección social
    - 3.1.2.3 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo
      - 3.1.2.3.1 Principios del Derecho Laboral en el Ecuador
    - 3.1.2.4 El tripartismo y el diálogo social
  - 3.1.3 Disposiciones relevantes del Convenio 189 de la OIT a ser tomadas en cuenta en el desarrollo de la legislación Ecuatoriana
- 3.2 Resumen de la Recomendación 201 de la OIT
  - 3.2.1 Estrategia de la OIT en función del Convenio No. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

- 3.2.1.1 Los cinco ámbitos generales de la estrategia de la OIT
- 3.2.2 Información adicional de la Recomendación 201 de la OIT
- 3.2.3 Otros Convenios de la OIT
  - 3.2.3.1 Respecto de la libertad sindical
  - 3.2.3.2 Respecto de la igualdad y no discriminación
  - 3.2.3.3 Respecto del trabajo forzoso
  - 3.2.3.4 Respecto del trabajo infantil
- 3.3 Derecho Comparado
  - 3.3.1 Breve enfoque de las condiciones laborales del trabajador doméstico en algunos casos latinoamericanos
    - 3.3.1.1 PERÚ
    - 3.3.1.2 MÉXICO
    - 3.3.1.3 COLOMBIA

## Capítulo 4: DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO

- 4.1 Marco legal vigente
  - 4.1.1 Constitución de la República del Ecuador
  - 4.1.2 Código del Trabajo
  - 4.1.3 Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales
- 4.2 Aumentos Salariales del Trabajador Doméstico Ecuatoriano
  - 4.2.1 Cuadro gráfico del incremento salarial para el trabajador doméstico en la última década (2004-2014)
- 4.3 Reporte del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)
- 4.4 Derechos de los trabajadores domésticos: Síntesis
- 4.5 Asociaciones de trabajadores domésticos
  - 4.5.1 Asociación de trabajadoras remuneradas del hogar (TRH)
- 4.6 Día Internacional del Trabajo Doméstico
- 4.7 Respuesta del gobierno ecuatoriano ante los derechos laborales de los trabajadores domésticos
  - 4.7.1 Ministerio de Relaciones Laborales

4.7.2 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

4.8 Resultado de las encuestas realizadas en Quito, Guayaquil y Cuenca, en torno a las condiciones reales laborales que experimentan los trabajadores domésticos ecuatorianos

## Capítulo 5: POLÍTICAS PÚBLICAS Y REFORMAS LEGISLATIVAS

5.1 Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales

5.1.1 Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales (versión 5.2b)

5.2 Políticas Públicas del Plan Nacional de Desarrollo

5.2.1 Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017

5.2.1.1 Objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017

5.2.1.1.1 Políticas y lineamientos del Objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 aplicables al trabajo doméstico

CONCLUSIONES.

RECOMENDACIONES.

ANEXOS.

BIBLIOGRAFÍA.

## **RESUMEN**

El trabajo doméstico a lo largo de la historia ecuatoriana ha experimentado poca atención y desarrollo jurídico. El Ecuador por primera vez ha ratificado un tratado internacional que promueve la dignidad del trabajo doméstico, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Después de largos años, es gratificante observar que actualmente se están generando cambios de perspectiva respecto del valor del trabajo doméstico con el fin de generar condiciones laborales más equitativas. El trabajo doméstico recoge tareas variables y múltiples, dependiendo de las necesidades de cada hogar. En la disertación se ha examinado la definición del trabajo doméstico y sus particularidades. Se analiza la importancia tanto del servicio doméstico remunerado como del no remunerado; a la vez que se expone la corresponsabilidad que debe existir entre hombres y mujeres, respecto del trabajo reproductivo y productivo dentro del hogar.

Asimismo, mediante la investigación de sucesos sociales históricos, el desarrollo de instituciones jurídicas, testimonios y estadísticas nacionales se estudia las causas que derivaron en que el trabajo doméstico sea infravalorado. Se ha elaborado un examen de los derechos laborales del trabajador doméstico ecuatoriano desde el año de 1534 cuando se instituyó la “mita de servidumbre doméstica” en el Derecho Indiano durante la época colonial. Se realiza además una investigación comparativa respecto de las condiciones laborales del trabajador doméstico en otros países latinoamericanos. Igualmente, se destacaron los lineamientos de la OIT que actualmente influyen en la legislación y política gubernamental ecuatoriana en torno al trabajo doméstico. Se ha sumado del mismo modo los resultados de una encuesta realizada a trabajadores domésticos de Quito, Guayaquil y Cuenca, así como la exposición de sus testimonios. Finalmente, se ha agregado una entrevista realizada a la directiva de la Asociación más representativa legalmente constituida de trabajadores remunerados del hogar en el Ecuador.

## **ABSTRACT**

Domestic work along Ecuador's history has seen little attention and legal development. The state of Ecuador for the first time has ratified an international treaty that promotes the dignity of domestic work, the Convention 189 of the International Labour Organization. After many years, it is gratifying to note that changes of perspective around the value of domestic work are generating to promote more equitable working rights. Domestic work has particular working conditions; tasks are variable and multiple, depending on the needs of each household. The dissertation has examined the definition of domestic work and its peculiarities. Also, the importance of both paid and unpaid domestic work is exposed as well as the responsibility that should exist between men and women regarding reproductive and productive labor within the household.

By researching historical social facts, the development of legal institutions, testimonies and national statistics, the thesis searches the causes that led domestic work to be undervalued. A review of the working conditions and labor rights of the Ecuadorian domestic worker since 1534 has been done, when the “mita of domestic servitude” was instituted in the Indian Law during the colonial era. Comparative research is also carried out around labor conditions of domestic workers in other Latin American States. Similarly, ILO guidelines currently influencing legislation and government policy in Ecuador are highlighted. Finally, testimonies of domestic workers from Quito, Guayaquil and Cuenca have been added, as well as the results of a survey and an interview held with the representatives of the most influential Association of paid domestic workers in Ecuador.

# INTRODUCCIÓN

## EXPOSICIÓN DE RAZONES QUE MOTIVARON EL ESTUDIO

### Justificación social:

En los países en desarrollo, históricamente han habido escasas oportunidades de empleo formal para los trabajadores domésticos. Tales trabajadores constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y sus condiciones laborales se encuentran entre las más precarias. La contribución de los trabajadores domésticos es significativa dentro de los hogares ecuatorianos, su aporte es sustancial sobre todo en el área de cuidado de personas de edad avanzada, niños y personas con discapacidad. El empleador se beneficia de la relación laboral en medida que el tiempo y la carga de trabajo que invertiría normalmente en actividades domésticas, lo dedica en beneficio de sus actividades profesionales y personales.

Se reconoce el bienestar que los trabajadores domésticos han brindado a los hogares ecuatorianos, sin embargo estas relaciones laborales, en particular, no han merecido suficiente atención social. A lo largo de la historia ecuatoriana, el trabajador doméstico no ha sido solamente explotado sino también discriminado, es preocupante por lo tanto que las condiciones laborales de este sector laboral hayan experimentado poco interés y desarrollo jurídico. Llama la atención que recién sea el Siglo XXI, el espacio histórico en el cual el país por primera vez ratifica un convenio internacional que promueve la dignidad del trabajo doméstico y se brinda seriedad a la promoción de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano.

### Justificación académica:

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas de la historia, es afín a la esclavitud y al colonialismo. En su manifestación contemporánea sigue siendo un trabajo en el cual aún se evidencian rezagos de la persistencia de jerarquías sociales basadas en la raza, origen étnico, nacionalidad y capacidad económica. Es por eso indispensable la investigación, estudio y promoción de iniciativas dirigidas a promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos ecuatorianos. Asimismo, el trabajo doméstico presenta condiciones laborales particulares; en consecuencia, es prudente complementar las normas laborales generales existentes con normas específicas que regulen este tipo de empleo, con el fin de que los trabajadores domésticos puedan ejercer plenamente sus derechos.

Penosamente, cabe recalcar que a pesar de que el trabajo doméstico ha sido una de las ocupaciones más antiguas de la historia, apenas dos años atrás se haya adoptado por primera vez en la historia normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo. En el 2011, delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores, en la 100.ma Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo adoptaron el Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos así como la Recomendación que acompaña a dicho instrumento internacional.

En definitiva, es importante analizar y entender, a través de la investigación de sucesos sociales históricos, desarrollo de instituciones jurídicas, experiencias y estadísticas nacionales, las condiciones reales de vida y de trabajo de los trabajadores domésticos ecuatorianos. Realizar un estudio histórico – jurídico, con el cual se puede comunicar y visibilizar ante la sociedad las políticas y desafíos que giran en torno a este tema que tiene evidente importancia académica. Finalmente, es necesario entender si la ratificación de tal instrumento internacional por parte de la República del Ecuador podría o no mejorar de forma real las condiciones de trabajo de dicho sector laboral e influenciar la legislación ecuatoriana y la política gubernamental en torno a buscar una regulación y protección jurídica análoga a las condiciones laborales de trabajadores con otro tipo de profesión u ocupación.

### Justificación personal:

El servicio doméstico que realiza el trabajador es indispensable para que funcione la economía fuera del hogar. Existen varios factores que han incrementado la demanda de servicios domésticos en la actualidad, entre estos la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo y el envejecimiento de las sociedades. En mi caso particular, he tenido la oportunidad de contar con trabajadores domésticos en mi hogar, ellos han formado parte de mi crecimiento y formación personal, muchas veces cuidando de mí persona, de mis necesidades y generando un vínculo emocional de respeto y comunicación. Tales personas me han dado compañía, amistad, cuando mis padres se encontraban ocupados en sus actividades profesionales. Es decir, así como se han ocupado de mí persona, especialmente de niña y adolescente, ahora que soy una adulta dentro de mis capacidades debo servir y promover los derechos laborales de aquellas personas que con su labor han dado un gran aporte a mi hogar y a mi desarrollo personal.

Considero que aún en pleno siglo XXI el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado. Lo realizan principalmente las mujeres, que en la mayoría de casos aceptan esta clase de trabajo como último recurso de empleo, debido a su falta de educación o circunstancias económicas desfavorables. La sociedad materialista, machista en que vivimos amplía el margen de que dichas personas sean vulnerables a la discriminación o abusos por el tipo de trabajo que realizan. Es decir, aún existen casos en que se sigue viendo al trabajador doméstico como un sirviente, no como un trabajador. Identificar el problema, me permite estudiar, entender, proponer como se puede brindar una mayor protección dentro del marco legal a dichos trabajadores.

## PLANTEAMIENTO DEL TEMA O ASUNTO

Como se ha indicado en acápites anteriores, el trabajo doméstico está vinculado históricamente a la esclavitud y al colonialismo. En la actualidad sigue siendo un trabajo en el cual se evidencian aún rezagos de explotación y discriminación. Existe falta de comunicación y atención social a las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano, así como también las normas que regulan esta modalidad de trabajo son anacrónicas. Dentro de este sector laboral es grande la participación de la mujer, así como también el trabajo de personas en condiciones vulnerables como los inmigrantes, por ejemplo, conforme ampliaremos el tema en capítulos posteriores.

Es importante indicar también que dentro de los principales ejes relacionados al trabajador doméstico se debe hacer énfasis a la discriminación social a este tipo de trabajo, al trabajador y al empleo informal al que acceden las personas que se dedican a estas labores; hay que resaltar las condiciones de trabajo mínimas a las cuales han sido expuestos en la sociedad ecuatoriana en décadas anteriores (por ejemplo las extensas horas de trabajo). Asimismo, es prudente dar a conocer el desconocimiento que tienen los trabajadores domésticos respecto de sus derechos laborales, hecho que precisamente aumenta la posibilidad de que sus condiciones laborales sigan siendo vulneradas, para lo cual procuraré adjuntar testimonios reales a la presente disertación.

Es menester igualmente mencionar las posiciones machistas respecto al rol de la mujer en la economía del hogar, siendo relevante comprender la importancia no solo del servicio doméstico remunerado sino también del no remunerado, al cual brindan su tiempo muchas amas de casa. Sin embargo, hoy en día es gratificante ver que se están generando cambios de perspectivas respecto del trato digno que merece el trabajador doméstico ecuatoriano y respecto del valor de su trabajo. Con este fin y para entender las necesidades actuales del trabajador doméstico ecuatoriano a las cuales nos enfrentamos, es de suma valía estudiar el enfoque social y jurídico de esta modalidad de trabajo, así como su evolución a lo largo de la historia ecuatoriana.

## OBJETIVOS

### Objetivo general:

Desarrollar un estudio histórico jurídico en torno a las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano con el fin de entender las causas que derivaron en que el trabajo doméstico sea infravalorado, así como exponer la legislación y las políticas gubernamentales actuales al respecto para explorar los retos que aún enfrenta este sector laboral.

### Objetivos específicos:

- ⇒ Establecer y entender las causas que derivaron en las condiciones actuales de trabajo del trabajador doméstico.
- ⇒ Conceptualizar la definición del trabajo doméstico y sus características.
- ⇒ Dar a conocer la perspectiva social de los ecuatorianos, en cuanto a los trabajadores domésticos.
- ⇒ Hacer un análisis de las políticas públicas adoptadas por el Estado Ecuatoriano y las normas expedidas a favor de las condiciones laborales del trabajador doméstico, desde la expedición del Código del Trabajo.
- ⇒ Estudiar las recomendaciones de la Organización Internacional del trabajo para mejorar las condiciones laborales del trabajo doméstico.
- ⇒ Determinar la importancia del trabajo digno como derecho humano de segunda generación.
- ⇒ Proponer recomendaciones, en base al estudio histórico - jurídico realizado, para promover las condiciones de trabajo actuales de los trabajadores domésticos.

## METODOLOGÍA

Del libro “Información y manejo de las técnicas de investigación documental” de la UNAM, en el subtema “los distintos métodos de investigación”, en su página 12, respecto del MÉTODO JURÍDICO se expone:

Método Jurídico: Por método jurídico, el jurista entiende cualquier técnica de aproximación al fenómeno jurídico en su realidad histórica, humana y social, además de las técnicas de interpretación del derecho. Radbruch se refiere a la interpretación del derecho como una mezcla de elementos teóricos y prácticos, cognoscitivos y creativos. Reproductivos y productivos, científicos y supracientíficos, objetivos y subjetivos. Ratificando la tesis de que no existe un método único para investigar el derecho, aun cuando el pensamiento lógico formal ha proporcionado mucha ayuda...

...Sin excluir otros puntos de vista o técnicas de aproximación ante el fenómeno jurídico (valorativa, filosófica, histórica, etcétera), podemos ejemplificar diciendo que el método en el derecho es, antes que nada, una opción epistemológica (perspectiva o pluralidad de teorías del conocimiento jurídico) en donde están presentes, entre otras opciones, lo dado (estructura normativa-dogmática para la cual los métodos de interpretación jurídica son útiles y adecuados (sistemático, integrativo, histórico, sociológico, incluso en este nivel) y recoge además los métodos de campo y métodos sociológicos para medir la eficacia del discurso jurídico frente a sus destinatarios.

Aceptando un pluralismo metodológico para investigar el derecho, y no admitiendo el punto de vista lógico formal como el único y excluyente método para el derecho. Se define en conclusión el método jurídico como un conjunto de procedimientos intelectuales y eventualmente materiales, ordenados de acuerdo con un plan racional –sistema de reglas – preestablecido, que en un campo de conocimiento dado se aplican como medio para alcanzar cierto fin de conocimiento puro o de realizaciones prácticas (interpretar o medir eficiencia social del discurso jurídico); procedimientos que en su ejercicio y resultados ( praxis) logran acreditar intersubjetivamente su efectividad en relación con dicho fin, para lo ojos de un determinado círculo de concedores (profesionales del derecho) que se guían por el saber teórico-sistemático- disponible (ciencia jurídica normal, al decir de Kuhn).

En definitiva existen distintas perspectivas o concepciones epistemológicas del derecho frente a una misma institución jurídica que deben ser estudiadas:

- 1) Método Dogmático Formalista: privilegia las fuentes jurídicas documentales. Esta técnica de investigación documental se centra en las argumentaciones derivadas de la observación y análisis de las

fuentes jurídicas escritas plasmadas en fichas diversas y comunicadas en un informe bien redactado con introducción, desarrollo y conclusiones.

- 2) Método Sociológico Realista: Busca medir la eficiencia social de la norma. Es una técnica de investigación de campo, centrada en la observación participante, entrevistas y encuestas a consumidores y expedientes reales en la dependencia encargada de aplicar la ley.

Ambos métodos emergen de puntos de vista distintos en cuanto a un mismo fenómeno jurídico y utilizan métodos y técnicas de investigación jurídica consistentes e intersubjetivamente aceptables por los operadores del sistema jurídico.”<sup>1</sup> (Lo subrayado me pertenece).

En conclusión, el Método Jurídico a utilizarse abarca las distintas maneras de aproximarse al fenómeno jurídico con el fin de estudiar todo su espectro dentro de su realidad histórica, humana y social para comprender de una manera más integral el tema a investigarse, es así que en la presente disertación se incluirá no solo el análisis de las normas jurídicas como tal sino el contexto histórico y social frente al fenómeno jurídico, así como la aproximación al mismo mediante vivencias y testimonios reales.

---

<sup>1</sup> Varios Autores. Información y manejo de las técnicas de investigación documental. Internet. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1933/4.pdf> Acceso: (14/05/2014).

# 1. EL TRABAJO DOMÉSTICO

## 1.1. Definición

En el marco del Convenio número 189 de la OIT, un trabajador doméstico es “toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”<sup>2</sup>. El trabajo doméstico es el “trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”<sup>3</sup>.

Las labores del trabajador doméstico pueden incluir tareas como limpiar la casa, planchar la ropa, lavar, cocinar, cuidar de los niños y/o ancianos y/o miembros enfermos de la familia. Trabajan también como vigilantes, jardineros o choferes de la familia, e incluso se ocupan de las mascotas del hogar. El trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo, jornada parcial permanente o tiempo parcial, para un empleador o para varios; así como también puede vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia. Los trabajadores domésticos perciben un salario a cambio de cumplir en hogares particulares una serie de labores familiares que se definirán según las necesidades del hogar de su empleador; es decir, que sus tareas no se definen con precisión y pueden variar, en definitiva sus labores dependerán de cada familia y sus necesidades. El hogar es su lugar de trabajo.

El trabajo doméstico remunerado es un trabajo como cualquiera pero por sus particularidades es también diferente de todos los demás. La labor que realizan los trabajadores domésticos refleja una dicotomía entre el trabajo y la familia.<sup>4</sup> Se suele manifestar que los trabajadores

---

<sup>2</sup> Art.1, literal B) del Convenio número 189 de la OIT respecto del TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

<sup>3</sup> Art. 1, literal A) del Convenio número 189 de la OIT respecto del TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

<sup>4</sup> Marx indicaba que la primera fase del intercambio entre capital y trabajo implica una transacción formal entre capitalista y trabajador en el mercado. Aquí, el trabajador vende su mercancía que es su fuerza de trabajo por una suma determinada de dinero. Es decir, que el trabajador doméstico vende el valor de uso de su mano de obra al empleador respecto de sus necesidades. Desde el punto de vista de

domésticos son como miembros de la familia, para expresar la (presunta) existencia de una interacción estrecha y amistosa entre la familia del empleador y el trabajador doméstico, puesto que el trabajador doméstico convive con la familia y se encarga de sus quehaceres. No obstante, aunque la familia lo trate con respeto no siempre lo mira con igualdad, sobre todo aquellas familias que ostentan un mayor poder económico o social, ya que aún los ven como sirvientes, siendo esta situación un vestigio pasado de la relación amo y sirviente. Es así que el trabajador doméstico puede llegar a ser discriminado socialmente en función del trabajo que realiza. Además, esta concepción de amo-sirviente hace que el trabajador doméstico quede subordinado a un poder excesivo del empleador.

Uno de los caracteres específicos del Derecho del Trabajo, conforme lo expone Julio César Trujillo, es el de ser un derecho de protección y tutela; es decir, se refiere a que “en las relaciones entre empleadores y trabajadores no hay la igualdad real de las partes puesto que el empleador le aventaja al trabajador en riqueza, (sic) influencia social y poder político”<sup>5</sup>. En el caso en cuestión, es evidente la subordinación del trabajador doméstico y la importancia de que el Estado sea el responsable de protegerlo como la parte más débil de la relación laboral para que el empleador no se aproveche de la vulnerabilidad del trabajador e imponga condiciones de trabajo incompatibles con la dignidad humana. “El medio ordinario de que el Estado dispone para frenar el abuso de los que pueden cometerlos e impedir los atropellos, es la ley, y la ley laboral, cuando se trata de frenar los abusos del empleador o de impedir el atropello de la dignidad del trabajador en las relaciones laborales”<sup>6</sup>. Por lo tanto, es imperante recalcar la falta de responsabilidad del Estado Ecuatoriano respecto de la promoción de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano a lo largo de la historia, siendo destacable la ratificación del Convenio 189 de la OIT por el actual Gobierno, en cumplimiento del derecho de protección y tutela que debe garantizar para alcanzar la justicia distributiva o justicia social.

---

la concepción general de Marx, todo el trabajo dedicado a la producción de valores de uso puede ser considerado como productiva, ya que los seres humanos se distinguen de los animales a través del proceso de trabajo. En contradicción a lo que estipulaba Adam Smith respecto del trabajo doméstico como un trabajo improductivo.

<sup>5</sup> Julio Cesar Trujillo. Derecho del Trabajo. Quito, Centro de Publicaciones PUCE, Tercera Edición. Tomo I, 2008. Página 29.

<sup>6</sup> Ibid, p. 30.

En la actualidad se tiene el mérito de haber superado términos arcaicos como los de “criada” o “sirviente”, que claramente implicaban una sumisión directa del trabajador a su empleador. La actual adopción del término “trabajador”, en el marco del Convenio 189 de la OIT, es significativa puesto que se ha abandonado el empleo de palabras con connotaciones peyorativas. Conforme se ha señalado, bajo el enfoque actual se opta por conservar el concepto de “trabajo doméstico”. En otros países prefieren referirse al trabajo doméstico como prestación de cuidados domésticos, asistencia o trabajo en el hogar; sin embargo, con el Convenio 189 de la OIT se busca estandarizar el término trabajador doméstico para el mencionado sector laboral. El antedicho convenio fue adoptado por la OIT el 16 de junio de 2011, fue aprobado por la Asamblea Nacional el 23 de septiembre de 2013 y ratificado el 4 de octubre de 2013 por el Estado ecuatoriano. El convenio entrará en vigencia el 4 de Octubre de 2014. Después de largos años en la historia ecuatoriana se brinda un enfoque especial y dedicado a mejorar las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano, siendo incluso esta nueva definición y uso de terminología parte del fin que persigue el Convenio 189 de la OIT.

El Código del Trabajo vigente en el Ecuador, en el Art. 262, de forma literal, en la parte pertinente, define al servicio doméstico de la siguiente manera:

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.... (Lo subrayado me corresponde).

Como hemos dado a conocer, en la actualidad el Convenio 189 de la OIT en mención ha sido aprobado y ratificado, por lo tanto, el Código de Trabajo deberá incorporar el término trabajador doméstico y no referirse únicamente como doméstico al trabajador para incluir una terminología más apropiada y sin tendencias peyorativas al tipo de trabajo.

Llama también la atención el Art. 263 del Código de Trabajo vigente, que en su parte pertinente dice: “No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos”.

Es así que conforme a lo citado podemos observar que al trabajador doméstico no se lo reconoce como trabajador sino como doméstico, mientras sí se les da la calidad de trabajadores a aquellos que prestan servicios similares pero no en hogares particulares sino en establecimientos distintos. Norma que por lo tanto no se encuentra en concordancia con la terminología prevista por el Convenio 189 de la OIT en mención.

Para concluir con la definición de lo que implica el trabajo doméstico es importante recalcar una vez más que la legislación no prevé una lista exhaustiva de las tareas que pueden efectuar los trabajadores domésticos. De lo que antecede, es sustancial mencionar que una de las características de los trabajadores domésticos, en numerosas partes del mundo, reside en la dificultad de circunscribir los quehaceres que deben llevar a cabo en los hogares privados. Con el fin de entender mejor esta idea es prudente mencionar y poner en evidencia la “CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES (CIUO)”. La CIUO según la OIT es:

Una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo. Está destinada tanto a los usuarios del campo de la estadística como a los usuarios orientados al cliente. Las principales aplicaciones orientadas al cliente las encontramos en la contratación de trabajadores a través de oficinas de empleo, en la gestión de migraciones de trabajadores entre países de duración corta o larga, así como en el desarrollo de programas de formación y orientación profesionales.<sup>7</sup>

El subgrupo 913 de la CIUO se refiere con carácter específico al “personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores”. En el grupo primario 9131 de la clasificación se

---

<sup>7</sup> Equipo CIUO. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/> Acceso: (14/05/2014).

indica que el personal doméstico y los limpiadores se encargan de barrer o limpiar con máquina aspiradora; limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal; preparar, cocinar y servir comidas y bebidas; comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico, y desempeñar tareas afines. Sin embargo, dichas tareas no son taxativas sino solo una enumeración de lo que hace un trabajador doméstico en base a las necesidades familiares; es por esa razón que algunas actividades que realizan los trabajadores domésticos se encuentran también en el subgrupo 512 y 513 de la CIUO, referente a las tareas de cocineros, mayordomos, trabajadores de cuidados personales y afines, así como también los cuidadores de niños. En definitiva, la cantidad de tareas y actividades que realice el trabajador doméstico en el hogar privado dependerá de las necesidades de su empleador y de su familia, lo cual impide determinar de forma clara y precisa los quehaceres de su oficio.

## **1.2. Condiciones de vulnerabilidad**

En la publicación QUIENES SON LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, de la OIT de 19 de abril del 2013, se indica de forma clara cuales son las mayores condiciones de vulnerabilidad a las cuales se exponen los trabajadores domésticos. Del texto de la publicación se desprende lo siguiente:

En la actualidad, los trabajadores domésticos con frecuencia fácticamente: reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un descanso semanal en igualdad de condiciones con otros trabajadores y algunas veces, están expuestos a abusos físicos, mentales y sexuales y/o a restricciones de la libertad de movimiento.....La explotación de los trabajadores domésticos puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación en relación al sexo, raza y casta.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> OIT. Quienes son los trabajadores domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm) Acceso: (14/05/2014).

La OIT indica que los casos de abuso de los trabajadores domésticos son motivo de preocupación especial dado que en la práctica social son frecuentes. Cada una de estas condiciones de vulnerabilidad se expondrán de manera más detallada, respecto del caso ecuatoriano, en capítulos posteriores de esta disertación.

### *1.2.1. Trabajador doméstico migrante*

Es el trabajador doméstico que presta servicios en un país del cual no es ciudadano y normalmente se aloja en el domicilio del empleador. Se notifican frecuentemente casos de malos tratos verbales como términos peyorativos, gritos e insultos al trabajador doméstico reprochándoles su nacionalidad u origen racial. También se han identificado diversas formas de malos tratos físicos y/o psicológicos delante de otras personas, con objeto de humillar al trabajador o de exigir su sumisión. El acoso y el abuso sexual también son frecuentes, lo cual, como toda forma de abuso, puede tener graves repercusiones a largo plazo en la salud de los trabajadores, especialmente cuando las víctimas son mujeres o menores de edad. La migración femenina para hacerse cargo del trabajo doméstico en el extranjero, al ser el trabajo en dicha economía mejor remunerado que en el mercado nacional, causa que dichas migrantes se ocupen de hogares extranjeros aun a expensas de abandonar a sus propias familias.

### *1.2.2. Trabajador doméstico interno o puertas adentro*

Es el trabajador doméstico que reside en la casa en la cual trabaja. Se expone en el numeral 27 del Informe IV de la OIT respecto del Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos lo siguiente: “En millones de hogares de todo el mundo, el lugar de trabajo es al mismo tiempo el domicilio del trabajador doméstico. Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia”<sup>9</sup>. Es menester indicar que los empleadores suelen también considerar la comida y el alojamiento como una

---

<sup>9</sup> OIT. Informe IV de la OIT respecto del Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104703.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf) Acceso: (14/05/2014)

forma de remuneración en especie para disminuir la remuneración a pagarse en efectivo. El hecho de residir y trabajar en un mismo lugar limita las posibilidades de crecimiento personal y académico, la movilidad y las aspiraciones familiares del trabajador doméstico.

### *1.2.3. Trabajador doméstico puertas afuera*

Es el trabajador doméstico que no reside en el domicilio de su empleador. Se ocupa de las tareas del hogar de su empleador y normalmente se alimenta en casa del mismo, no obstante se aloja en un lugar distinto por lo que es menos propenso a recibir abusos en torno a la carga laboral a la que se le expone. El trabajador no se encuentra todo el día en contacto con su empleador a diferencia del trabajador doméstico puertas adentro, sino que tiene fijado un horario de trabajo. No obstante, muchas veces laboran en jornadas extendidas o incluso en fines de semana y feriados sin recibir un pago adicional.

### *1.2.4. Trabajador doméstico menor de edad*

Es el trabajador doméstico que siendo menor de edad, con el consentimiento de sus padres es entregado a una familia con mayor capacidad económica, para que sirva en su hogar a cambio de entregar a los padres el salario que correspondería a su hijo, y que la familia empleadora le garantice al menor de edad techo y comida. En la mayoría de casos se evidencia la propia voluntad del menor de edad de alejarse de su núcleo familiar para servir en otra familia, por razones de carácter económico.

Las investigaciones realizadas por la fundación AMAUTA en el Ecuador indican que “la trata de niños/as y adolescentes para el servicio doméstico es una problemática que ha estado presente por décadas en el Ecuador y, principalmente, en las comunidades indígenas”<sup>10</sup>. Es necesario recalcar que el Art. 134 del Código del Trabajo Ecuatoriano prohíbe toda clase de trabajo a los menores de 15 años. En concordancia con el Código de la Niñez y Adolescencia,

---

<sup>10</sup> Carlos Martínez Moreno. Tráfico de niños y niñas con fines de explotación laboral en el servicio doméstico. Internet. <http://www.fes-ecuador.org/media/pdf/ENTRE%20TIERRAS%20TRABAJO%20DOMESTICO.pdf>. Acceso:(14/05/2014).

que en el Art. 82 fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico. Así como el Art. 81 acertadamente indica que:

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.

A este respecto también el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia expidió la Resolución 16, publicada en el Registro Oficial 405 de 18 de agosto de 2008, que establece los “Trabajos prohibidos para adolescentes o menores”. El Título II, Capítulo I, Art. 5 de la Resolución dispone: “Se prohíbe el trabajo de adolescentes, bajo relación de dependencia o por cuenta propia en actividades con exposición a factores, elementos o agentes nocivos o de riesgo para su salud física, mental o sexual, como los siguientes:..... Servicio doméstico puertas adentro.”

Asimismo, el Art. 6 de la Resolución aludida establece lo siguiente:

De conformidad con el Art. 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia establece como edad mínima para el trabajo en el servicio doméstico puertas adentro los 18 años, por ser considerado de alto riesgo para el ejercicio de los derechos de los y las adolescentes, atribuidos a casos denunciados por explotación sexual, explotación laboral y otras formas de explotación, que vulneran o amenazan con vulnerar la dignidad humana de las personas menores de edad.

En definitiva el trabajador doméstico menor de edad en cumplimiento de lo antedicho, deberá tener como edad mínima 15 años para laborar puertas afuera y 18 años para laborar puertas adentro, en atención de la normativa jurídica vigente.

### **1.3. La mujer, el trabajo doméstico y su participación en la economía del hogar**

“Más del 80 por ciento de todos los trabajadores domésticos son mujeres. A nivel mundial, una de cada 13 trabajadoras asalariadas es una trabajadora doméstica (es decir, 7,5 por ciento), y la relación es tan alta como una de cada cuatro en América Latina y el Caribe, y casi una de cada tres en el Oriente Medio”<sup>11</sup>. Es cierto que se observa una cifra elevada de hombres que trabajan en este sector como jardineros, chóferes o mayordomos; no obstante conforme se detalla de las estadísticas de la OIT, el trabajo doméstico es un sector laboral en donde predominan las mujeres. En definitiva, preocuparnos por mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores domésticos, favorece al sexo femenino, dado que en países machistas el mismo hecho de ser mujeres coloca a las trabajadoras en condiciones laborales inequitativas, fenómeno legalmente rechazado, pero cuya práctica es común.

El trabajo doméstico que realizan tanto los trabajadores domésticos a cambio de una retribución, como los miembros de la familia sin remuneración (generalmente en países machistas en su mayoría las mujeres, es decir, las esposas y/o hijas) en cumplimiento de sus responsabilidades familiares, es sencillamente indispensable para que funcione la economía fuera del hogar. No obstante, el valor del servicio doméstico sigue subestimado al considerarse como un trabajo no cualificado. Tradicionalmente la mentalidad de la sociedad maneja el concepto de que la mayoría de las mujeres son de por sí, de manera innata, capaces de desempeñar las tareas del hogar, y que parte de sus responsabilidades como mujeres (responsabilidad de género) es ocuparse de dichas tareas (mentalidad que si bien en las últimas décadas ha evolucionado, aún sigue evidenciándose sobre todo en hogares tradicionales, donde los hombres no acostumbran a participar en las tareas del hogar). Es así que en concordancia con lo indicado el numeral 25 del Informe IV de la OIT respecto del Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos menciona:

Los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se supone que el empleador es de sexo femenino, lo cual refleja la percepción de

---

<sup>11</sup> OIT. Quiénes son los trabajadores domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm) Acceso: (14/05/2014).

que el ámbito doméstico es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, con independencia de quién retribuya de hecho el trabajo efectuado.<sup>12</sup>

La reglamentación del trabajo doméstico por encontrarse en el ámbito del hogar privado es insuficiente. Así pues, se sigue subestimando el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. Si bien es cierto que no es una labor para la cual se requiera de una educación formal no significa que deje de ser un trabajo digno, un trabajo duro y necesario, que como tal merece reconocimiento y respeto, incluso en el plano legislativo. El trabajador doméstico vende el valor de uso de su mano de obra al empleador respecto de sus necesidades.

Desde el punto de vista de la concepción general de Marx, todo el trabajo dedicado a la producción de valores de uso puede ser considerado como productivo, ya que los seres humanos se distinguen de los animales a través del proceso de trabajo. Es así que aun cuando el trabajo doméstico no sea remunerado en el caso de que los mismos miembros de familia lo realicen, sigue siendo un trabajo productivo. Asimismo, es importante señalar la despreocupación social que ha existido en torno a la afiliación de las trabajadoras domésticas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, siendo un derecho irrenunciable de las mismas.

Es prudente indicar, no obstante, que la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo es uno de los factores que más ha incrementado la demanda de servicios domésticos en los hogares durante los últimos años. En consecuencia, cabe indicar que también han incrementado las causas para la demanda de tales servicios; entre éstas: la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento de las sociedades. Hoy en día los trabajadores domésticos constituyen un aporte importante en la economía del hogar de las familias de profesionales de clase media en que el hombre y la mujer trabajan. El trabajo doméstico permite equilibrar el trabajo y la vida familiar, beneficio enorme para las familias, no obstante es razonable indicar que debido al costo que implica, es una opción que no está al alcance de todas las familias de clase trabajadora.

---

<sup>12</sup>OIT. Informe IV de la OIT respecto del Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104703.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf) Acceso: (14/05/2014)

## 2. EL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO

### 2.1 Breve Enfoque - La Colonia (1534 – 1809)

Relata Federico González Suarez:

El 15 de Agosto del año 1534 fundaban como de improviso, los conquistadores, la primera ciudad española en el todavía no sojuzgado Reino de Quito, eligiendo para esa fundación la llanura de de Sicalpa y Cajabamba; vencidos los ejércitos de indígenas que acaudillaba el valiente Rumiñahui, se verificó casi cuatro meses después, el 6 de Diciembre, la fundación no de la ciudad, sino simplemente de la villa de San Francisco, en el punto donde ahora se levanta la capital de la República.<sup>13</sup>

Siendo este es el espacio histórico en que comienza la colonia bajo el gobierno de los Reyes de España. Este período permite un enfoque importante através de la MITA DE SERVIDUMBRE DOMÉSTICA que como tal fue la institución del derecho indiano usada para que los indios presten sus servicios personales a los españoles, respecto de las tareas de sus hogares, siendo ésta una institución de la cual aún han quedado vestigios en la actualidad, y consiguientemente concierne al análisis de la presente disertación.

#### 2.1.1 *La mita*

“Es una institución indígena de origen incaico que según el idioma quechua significa turno, relevo, vez”<sup>14</sup>. Las tierras del inca por turnos, durante el año, eran cultivadas por los indios obligatoriamente. Para los indios era un medio de cubrir su obligación de pagar un tributo.

---

<sup>13</sup> Federico González Suarez. Historia General de la República del Ecuador. Quito, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, Volumen Tercero, 1970. Página 18.

<sup>14</sup> José Reig Satorres/ Juan Larrea Holguín. Manual de historia del derecho en el Ecuador. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), Primera Edición, 2000. Página 165.

El virrey peruano Francisco Toledo dio vida a la tradición incaica ante la necesidad de poner en orden la explotación minera. Este servicio personal, que los españoles le dieron la característica de forzoso y remunerado para los indígenas comprendidos entre los 18 y 50 años, se amplió no solo al trabajo de minas, sino también a las haciendas, pastoreos, obrajes, tambos, correos, obras de servicio público, y al servicio doméstico, que es el tema atinente a este estudio. Los indios tributaban con su trabajo en las mitas. Los españoles residentes en la encomienda o sus sucesores recibían un determinado número de mitayos que debían ser entregados por los caciques gobernadores, los mismos eran destinados para las actividades de la vida económica colonial.

### 2.1.2 *La mita de servidumbre doméstica*

Al hogar español de la Colonia, la mita les entregaba por seis meses una cantidad de mitayos renovable de dos en dos meses. La disposición legal indicaba: “La renta personal debía ser de dos pesos, de a ocho reales en el mes; y un auxilio de tres almudes de maíz, una arroba de carne y una libra de sal.”<sup>15</sup>. Las faenas domésticas eran numerosas y diversas en relación a las comodidades que se prodigaban los amos. Entre estas labores se mencionan el acarreo de agua para el aseo y alimentación; barrido diario y frecuente de habitaciones, patios, caballerizas, porquerizas, gallineros; cuidado de huertas y jardines dependientes de la casa; cuidado de los animales; acarreo de compras y de toda clase de objetos pesados de utilidad doméstica; cuidado de los vástagos de españoles, etc.

Con una ordenanza de 8 de marzo de 1538 el Cabildo de Quito da a conocer el maltrato y abuso de los indios en las tareas domésticas y mediante la misma se prohíbe que se use a indios para cargar a los españoles en hamaca si dichos españoles tenían facultad para caminar. Se cometían excesos en la servidumbre doméstica por parte de los españoles, incluso abusaban sexualmente de las niñas indias. Las leyes de mitas no ordenaban servicio a mujeres y menos a niñas, no obstante las autoridades de la Audiencia consentían a los españoles que las recojan

---

<sup>15</sup> Aquiles R. Pérez. Las mitas en la Real Audiencia de Quito. Quito, Biblioteca de Autores Ecuatorianos No. 66, 1987. Página 78.

para su servicio doméstico, hasta el extremo de que sus patronos incluso les prohibían contraer matrimonio para no perder sus servicios.

El Rey de España al conocer del maltrato a los indígenas que eran forzados a trabajar en la mita de servidumbre doméstica, emitió una Cédula Real a la Presidencia de Quito el 18 de octubre de 1569 que en su parte pertinente expresaba:

He entendido cuan mal se cumplen y guardan las órdenes que están dadas para que los indios sean bien tratados y que en esta provincia hay mucho exceso en esto, maltratando, tresquilando y azotando los dichos indios y especialmente la gente ordinaria, negros, mulatos esclavos, sujetándolos y sirviéndose de ellos como de otros esclavos, sin embargo de lo que sobre esto está proveído y que los que maltrataren, azotaren, hirieren o mataren al indio serán castigados como si delinquieran en contra de otro español.

El autor Aquiles Pérez se refiere al hogar español como un campo de concentración. Incluso hace mención de la decadencia de la Iglesia Católica, al ser sus mismos representantes quienes abusaban en mayor medida de los indígenas.

### *2.1.3 Consecuencias de la mita de servidumbre doméstica*

Los mitayos de servidumbre doméstica fueron expuestos a sufrimientos físicos y psicológicos. Fueron obligados a abandonar sus hogares, recibieron un trato de total inferioridad, fueron víctimas de golpes, cepos, encierros, garrote, azotes, sufrieron abusos sexuales, sufrieron hambre, sufrieron jornadas de trabajo sin descanso pudiendo ser llamados en cualquier momento para sus labores sea de día o de noche. En los múltiples quehaceres domésticos padecieron sin poder protestar por miedo a amenazas y castigos sin límites. Es así que la principal consecuencia de la mita de servidumbre doméstica fue el odio y el resentimiento a sus empleadores, además de la resignación que experimentaron al repetirse dichos atropellos por varias generaciones, sin tener herramientas a su favor para defenderse de sus agresores. Eduardo Galeano respecto de las condiciones en que vivían y laboran los indígenas menciona: “Los indios de las Américas vivían exiliados en su propia tierra”.

La mita de servidumbre doméstica en la colonia fue una institución inhumana, una institución que causó muerte, abusos físicos, psicológicos, sexuales; en definitiva, una institución que causa verdadero horror al estudiarla.

#### *2.1.4 Rezagos de la Colonia*

Elizabeth Kuznesof, B.W. Higman y Sandra Lauderdale realizaron un estudio, en la década de los ochenta, sobre el servicio doméstico en América Latina y el Caribe. Uno de los puntos interesantes sobre el servicio doméstico entre los siglos XVI y XVII que dan a conocer las autoras es que si bien es cierto que las mujeres indígenas y esclavos manumisos eran una categoría importante de sirvientes domésticos, habían otros sectores sociales que también ejercían dichas tareas como los hijos ilegítimos de las mujeres indígenas con españoles, familiares huérfanos, descendientes ilegítimos del jefe del hogar o hijos adolescentes de amigos que vivían en otros lugares.

Dichas autoras muestran que el control patriarcal, que se ejerció en la América hispana colonial, influyó en las instituciones jurídicas del tiempo, de manera que tal control incluía el tutelaje que se hizo sobre las mujeres y sus recursos, excluyéndolas de la vida económica. Las mujeres fueron representadas por un pariente de sexo masculino; los empleos disponibles eran frecuentemente de tipo doméstico con relación al lugar donde era realizado; asimismo, fuera de la agricultura, las opciones de empleo eran mínimas. En tal razón podemos observar por qué el servicio doméstico abarca de gran manera al sexo femenino dado esos rezagos de machismo y control patriarcal de la época colonial, en el cual las mujeres no tenían oportunidades ni libertad de empleo en oficios distintos del doméstico.

Por otro lado, si bien es cierto que se analizó la mita de servidumbre doméstica respecto de la regulación que se establecía para los indígenas, es importante recalcar, conforme lo estudiado en el párrafo inmediatamente anterior, que otros sectores sociales también participaban brindando dichos servicios. Asimismo, dentro de las condiciones laborales que se brindaban a los trabajadores domésticos de la época se pueden observar rezagos en la legislación ecuatoriana que actualmente se encuentran en reforma, como son las horas de trabajo extensas.

También en el servicio puertas adentro no se ha respetado el horario de servicio en muchas familias que por costumbre y de manera informal acuden a solicitar la labor del trabajador doméstico fuera del horario de trabajo y sin pago de horas extras; muchas veces sin tomar en cuenta la hora ni el descanso del trabajador, sin considerar si es de día o de noche.

Igualmente, sigue siendo visible la discriminación al tipo de trabajo como un rezago de la sociedad colonial, dado que normalmente las personas que accedían a aquel tipo de labor eran de estratos sociales inferiores y se los consideraba sirvientes. Era tan grave la discriminación que existía respecto de los indígenas que incluso llevó décadas para que la Iglesia Católica en la Colonia reconozca que nuestros antepasados tenían alma. Lamentablemente la discriminación es un fenómeno social que aún persiste en la sociedad ecuatoriana, a pesar de que entre los derechos de libertad de los ecuatorianos, se reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

En definitiva, se conformó una sociedad paternalista donde los actos de los grupos sociales dominados son determinados por la voluntad del dominador que se asume no porque así debe ser sino porque así ha sido siempre. En este aspecto los indígenas mitayos de servidumbre doméstica brindaban obediencia, fidelidad y sumisión al patrón que se le consideraba superior, además dichos mitayos desconocían las leyes de indias. Oswaldo Hurtado en su libro *el Poder Político en el Ecuador* al respecto menciona: “Con mucha razón y conocimiento anota Jacinto Jijón que el patrono no solo ejercía la autoridad propia de la sociedad heril, sino en ocasiones el papel de Juez, Policía y Legislador”.<sup>16</sup> Rasgos sociales que persistieron en el pensamiento de los ecuatorianos por mucho tiempo y que tomó un gran esfuerzo superarlos.

## **2.2 Breve enfoque – Inicios de la República (1809 – hasta la expedición del Primer Código de Trabajo Ecuatoriano)**

### *2.2.1 Inicios de la República*

---

<sup>16</sup> Oswaldo Hurtado. El Poder Político en el Ecuador. Quito, Ediciones Universidad Católica, 1977. Página 64.

En todos los aspectos de la vida nacional, la separación de la Corona Española significó un cambio profundo. Naturalmente los fenómenos sociales no son instantáneos, se producen poco a poco y terminan en nuevas transformaciones. El primer grito de la independencia, el 10 de Agosto de 1809, señala el comienzo de un nuevo período en la historia jurídica del país aunque continuarían en vigencia las leyes existentes y aplicables para la Real Audiencia de Quito. No obstante, la verdadera consolidación de la separación de la corona española surge con el triunfo de la Batalla de Pichincha el 24 de mayo de 1822. Al día siguiente de la Batalla de Pichincha, Quito y sus provincias se incorporaron a la República de Colombia. El territorio del Reino de Quito en su integridad (las 3 provincias Ecuador, Azuay y Guayaquil), formaron el Departamento del Sur de la Gran Colombia. La Constitución de Cúcuta regía y declaraba vigentes las antiguas leyes españolas en lo que no se opusieron a la Ley Fundamental. A pesar de los cambios territoriales experimentados y del cambio de gobierno, Juan Larrea Holguín en su libro la Historia del Derecho Ecuatoriano “Época Republicana” cita:

La preocupación de lo social no fue ajena al gobierno y los políticos de entonces, como a veces se ha dicho, si tenemos que comprender que no se habían aún encontrado derroteros adecuados para remediar las injusticias reinantes..... La importante ley de 4 de octubre de 1821 suprimía el tributo al que estaban sometidos los indios, y los ponían en condición de ciudadanos corrientes que debían, como los demás contribuir al pago de los impuestos generales, que eran escasos y de mínimo rendimiento. Se les concedía a demás un plazo de cinco años iniciales, durante los cuales no tendrían tributación alguna. También se aclaraba que, nadie podía exigirles trabajos gratuitos y que previamente habría que establecer el correspondiente salario para reclamar su tarea..... Esas reformas bien intencionadas eran poco realistas y prácticas..... ocasionaron gravísima resistencia, no solo entre los blancos, sino entre los mismos indígenas, muy poco habituados a cualquier cambio y siempre temerosos de ser objeto de nuevos y más graves abusos por parte de los poderosos. El libertador Simón Bolívar tuvo que suspender en 1828 la referida Ley y volver al detestable “tributo” o capitación discriminatoria.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Juan Larrea Holguín. Historia del Derecho Ecuatoriano “Época Republicana”. Guayaquil, Editorial Justicia y Paz, 1996. Página 16.

El tributo o capitación indígena era el pago de 3 pesos y 4 reales al año, que debía pagar todo varón indígena entre los 18 y 50 años, en dos cuotas, conforme lo menciona Julio Tobar Donoso en su libro *La Legislación Social en la Gran Colombia*.

A lo largo de esta época se pueden observar grandes reformas respecto de la organización territorial y gobierno, más no existen mejoras en torno a las condiciones de trabajo de los mitayos de la servidumbre doméstica en los inicios de la vida republicana. Si bien es cierto sí hubo una preocupación respecto de los cambios sociales que debían generarse, no obstante tanto los blancos como los mismos indígenas aún se encontraban reacios al cambio de las instituciones que habían conocido bajo el dominio de los españoles. Bajo lo expuesto, no existen documentos que certifiquen mejoras reales de las condiciones laborales de los indígenas mitayos; en consecuencia, se puede inferir que no hubo cambios significativos, sino meros enunciados idealistas con poca utilidad práctica. Para el año de 1825 el Departamento del Sur de la Gran Colombia contaba con 485.000 libres, 33.000 indios y 7.000 esclavos.

En torno a estos antecedentes, llama también mi atención lo que el autor Orlando False Borda menciona:

El sistema se preocupa por las condiciones socioeconómicas existentes reveladas por los subversores. Pero entonces, jugando a la vez con la dinámica de las fuerzas históricas y con las debilidades de la carne, las elites comienzan a captar rebeldes ofreciéndoles buenas posiciones en el sistema o dejando que se las tomen. Una vez allí colocados, los antiguos rebeldes completaron el ciclo de la captación al defender sus nuevas posiciones y se volvieron entonces enemigos de auspiciar nuevos cambios más profundos.<sup>18</sup>

Es una crítica respecto a que no únicamente deben generarse las revoluciones, sino que aquellos que las fomentan, una vez que alcanzan el poder deben mantenerse fieles a sus ideales, de manera que al ostentar los placeres de su nueva posición no se dejen vencer por

---

<sup>18</sup> Orlando Fals Borda. *Las Revoluciones Inconclusas en América Latina, 1809-1968*". México D.F., Siglo XXI Editores, 1970. Página 416.

tentaciones que detengan el proceso de cambio. En definitiva, no hay razón de cambio si solo se busca cambiar de manos el poder y no existen mejoras reales que justifiquen la revolución.

Un proceso de cambio no abarca únicamente enunciados y luchas sino la calidad de resultados que se obtengan en contra de las injusticias sociales y una planificación que determine en qué dirección se debe avanzar para lograr tal cambio. En el tema que nos concierne, se alcanzó la independencia y se tenía plena conciencia de los problemas que aquejaban a los más débiles de la estructura social. No obstante, a pesar de alcanzar la independencia y tener una nueva organización, una nueva administración, en el caso que estudiamos no habría verdaderos cambios respecto de la protección de los indígenas mitayos. Los mismos indígenas fueron reacios a las innovaciones, por temor a que sus condiciones de vida sean más perjudicadas.

En años posteriores surge el problema limítrofe con el Perú, dado que éste tenía la pretensión de apoderarse de las provincias orientales de Jaén y Mainas y de la provincia costera de Tumbes, con el fundamento de que dichas provincias habían declarado la independencia bajo el patrocinio de Lima. Se produjo la guerra de 1828 que terminó con el triunfo del Gran Mariscal Antonio José de Sucre y el General Juan José Flores. Después de la victoria de Tarqui, el 28 de febrero de 1829, se firmó el Convenio de Girón para delimitar los territorios. Los delegados de Colombia esperaron sin respuesta la presencia de los delegados peruanos para que cumplan el tratado, quedando sin fijarse el límite territorial lo que acarrearía futuros conflictos entre el Ecuador y el Perú, una vez que el Ecuador se separará de la Gran Colombia. La legislación del período de la Gran Colombia se centró en los problemas de índole territorial, militar y fiscal; sin embargo, sobre los asuntos civiles y los derechos sociales la legislación fue casi nula; como se observa en el manejo de los asuntos laborales de los indios y demás trabajadores, que en la Colonia habían formado parte del servicio doméstico.

El 13 de mayo de 1830, al producirse la separación del Ecuador de la Gran Colombia, es convocada la primera Asamblea Constituyente del Ecuador por el General Juan José Flores. El 11 de septiembre de 1830 se firma la Carta Magna en Riobamba y se constituye el Ecuador como un Estado unitario. Dentro de los derechos cívicos y garantías de la mencionada

Constitución cabe mencionar lo que al derecho laboral concierne, que se **PROHIBIÓ TODO TRABAJO OBLIGATORIO**. En consecuencia, la mita perdió su sentido al ser un trabajo forzoso por turnos y con carácter de tributo. No existe información clara respecto de cómo se regulaba la contratación laboral en general por el nulo desarrollo del Derecho Laboral y más difícil aún fue encontrar normas que hayan regulado el trabajo doméstico. Es así que se debe seguir en la línea del desarrollo del derecho ecuatoriano para reconocer la evolución del derecho social y como dichos avances pudieron ayudar a mejorar las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano.

El ámbito de lo que hoy se llama social no fue tampoco desconocido por nuestros abuelos, si bien no existían a principios y mediados del siglo pasado doctrinas debidamente estructuradas al respecto. Las preocupaciones sociales de entonces, naturalmente muy diversas de las actuales, iban dirigidas a mejorar la condición de los más necesitados. Dos puntos presentaban mayor interés y requerían de urgente solución: la situación de los esclavos y la de los indígenas..... los ideales de la emancipación estaban muy vinculados con el sentido cristiano de la igualdad y por esto en las proclamaciones de independencia en el alma popular se destacaba una condenación clara a la esclavitud..... Pero deshacerse de la pesada carga de aquella institución inhumana llamada esclavitud, costó mucho esfuerzo en la práctica porque tenía consecuencias e implicaciones de orden económico difíciles de abordar..... Sin embargo la abolición de la esclavitud fue un gran logro de la República y el año 1852 culminó con la emancipación de todos los esclavos mediante la expedición de la Ley de Manumisión, esclavos que por cierto no eran muchos en el Ecuador..... En la legislación secundaria, en el año de 1857 es cuando finalmente se llega a la abolición de la contribución de los indígenas.<sup>19</sup>

La Constitución de 1830 manifiesta la igualdad de los ecuatorianos, en el Art. 11 se prescribe que: “Los derechos de los ecuatorianos son: igualdad ante la ley, y opción igual a elegir y ser elegidos para los destinos públicos teniendo las aptitudes necesarias”. Es decir, que se reconoce la igualdad ante la ley. Se declara también en el Art. 9 que:

---

<sup>19</sup> Juan Larrea Holguín. Historia del Derecho Ecuatoriano “Época la República”. Guayaquil, Editorial Justicia y Paz, 1996. Página 75.

Son ecuatorianos: 1. Los nacidos en el territorio del Ecuador y sus hijos, 2. Los naturales de los otros Estados de Colombia avecindados en el Ecuador, 3. Los militares que estaban al Servicio del Ecuador al tiempo de declararse en Estado Independiente, 4. Los extranjeros que eran ciudadanos en la misma época, 5. Los que obtuvieran la naturalización y 6. Los recuperen la nacionalidad pérdida.

Por lo que se supera las diferencias establecidas en la Colonia respecto de los blancos, criollos, mestizos, indígenas. Asimismo, en la Carta de 1830 se establece la prohibición al trabajo forzoso. Se reconoció en el Art. 62 lo que sigue: “Nadie está obligado a prestar servicios personales que no se hallen prevenidos en la Ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier género de comercio o industria, que no se oponga a la Ley o a las buenas costumbres”.

Colón Bustamante Fuentes manifiesta lo siguiente:

Las Constituciones de 1835, 1843, 1851, 1878, 1884, 1897 y 1906 mantienen principios generales sobre el Trabajo, con relación a la Carta Política de 1830. Sin embargo hay que señalar que no hubo norma sustantiva (Código del Trabajo) que estableciera la aplicación práctica de la disposición constitucional sobre el Trabajo, sino que se mantuvieron sujetos los derechos de los trabajadores al Código Civil, Código de Policía y Código de Comercio. Las Constituciones de 1845, 1852, 1861, 1869 no tratan sobre aspectos laborales.<sup>20</sup>

En definitiva, se puede observar que había un escaso desarrollo respecto de la regulación de las relaciones laborales en general. Una vez analizados los acápites anteriores, es asombroso ver la realidad de la práctica ecuatoriana respecto del trato dado a esclavos e indígenas. De qué igualdad ante la ley y no discriminación se puede hablar si resulta ser el año de 1852 el año en que se culmina con la emancipación de todos los esclavos gracias al Decreto de José María Urbina y fue solamente el año de 1857, durante el gobierno de Robles, cuando se llega a la abolición de los tributos de los indígenas. De estos hechos, ¿Qué se puede inferir respecto de las personas sometidas a la servidumbre doméstica? Que a pesar de tanta declaración, la realidad social ecuatoriana en la práctica seguía maltratándolos y brindándoles condiciones

---

<sup>20</sup> Colón Bustamante Fuentes. Manual de Derecho Laboral “El Contrato Individual de Trabajo”. Quito, Editorial Jurídica de Ecuador, Quinta Edición, 2013. Página 40.

laborales indignas. Dicho fenómeno no solo ocurría en el Estado ecuatoriano, sino que constituía una problemática internacional.

Llama la atención un mensaje del Presidente Vicente Rocafuerte citado en el libro del escritor Juan Larrea Holguín: “No bastan las leyes para forjar la dicha, más importante habría sido mejorar las costumbres, elevar la condición moral, mejorar la cultura, impulsar la economía, crear hábitos de convivencia civil, vivir más sinceramente la religión..... y entonces sí, las buenas instituciones habrían dado sus frutos de bondad”. En definitiva, en los primeros años republicanos el Ecuador se enfrentó a un fuerte cambio respecto de ser una Colonia subordinada a ser una República independiente. El Estado ecuatoriano no solo sufría de precarias condiciones económicas y sociales, sino que ante el precario desarrollo jurídico también tuvo que copiar las instituciones democráticas de otros estados para tratar de adaptarlas a su propia realidad.

#### *2.2.1.1 Código Civil (Libro IV) de 1860*

Es importante recalcar que desde el 3 de diciembre de 1860 se regularon ciertos aspectos del servicio doméstico en el Libro IV del Código Civil de 1860, que rigió a partir del 1 de Enero de 1861 (dichas disposiciones no sufrirían alteraciones hasta el 20 de junio de 1930). En los artículos que a continuación se señalan se dice respecto del trabajo doméstico lo que sigue:

Art. 1972.- En el arrendamiento de criados domésticos y de jornaleros una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país.

Art. 1973.- El servicio de criados domésticos y de jornaleros puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación por escrito; y ni aun con este requisito será obligado el criado o el jornalero a permanecer en el servicio por más de cinco años contados desde la fecha de la escritura. La escritura podrá renovarse indefinidamente. El tiempo se entenderá forzoso para ambas partes, a menos de estipulación contraria.

Art. 1974.- Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes.

Con todo, si el criado o el jornalero no pudiere retirarse inopinadamente sin grave incomodidad o perjuicio del amo, será obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado; aunque no se haya estipulado desahucio.

El criado o el jornalero que sin causa grave contraviniera a esta disposición, pagará al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas.

Art. 1975.- La mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño.

Art. 1976.- Si el criado o el jornalero contratado por cierto tiempo se retirare sin causa grave antes de cumplirlo, pagará al amo, por vía de indemnización, una cantidad equivalente al salario de un mes.

El amo que en un caso análogo despidiere al criado o al jornalero, será obligado a pagarle por vía de indemnización igual suma, además de la que corresponda al servicio prestado.

Si falta menos de un mes para cumplirse el tiempo estipulado, se reducirá la pena por una u otra parte a lo que valga el salario de la mitad del tiempo que falte.

Art. 1977.- Si se hubiere estipulado que para hacer cesar el servicio sea necesario que el uno desahucie al otro, el que contraviniera a ello sin causa grave, será obligado a pagar al otro una cantidad equivalente al salario del tiempo del desahucio o de los días que falten para cumplirlo.

Art. 1978.- Será causa grave respecto del amo la ineptitud del criado o del jornalero, todo acto de infidelidad o insubordinación, y todo vicio habitual que perjudique al servicio o turbe el orden doméstico; y respecto del criado o del jornalero el mal tratamiento del amo, y cualquier conato de este o de sus familiares o huéspedes para inducirle a un acto criminal o inmoral.

Toda enfermedad contagiosa del uno dará derecho al otro para poner fin al contrato.

Tendrá igual derecho el amo si el criado o el jornalero por cualquiera causa se inhabilitare para el servicio por más de una semana.

Art. 1979.- Falleciendo el amo se entenderá subsistir el contrato con los herederos, y no podrán estos hacerlo cesar sino como hubiera podido el difunto.

Art. 1980.- La persona a quien se presta el servicio será creída sobre su palabra, (sin perjuicio de prueba en contrario):

1. En orden a la cuantía del salario;
2. En orden al pago del salario del mes vencido;
3. En orden a lo que diga haber dado a cuenta por el mes corriente.

Antes de comenzar con el análisis de los artículos enunciados, es importante entender que recién en estos años comenzaba a nacer el derecho social y entonces comprender la razón por la cual se encontraba regulado el trabajo doméstico en el Código Civil. Julio César Trujillo explica:

A lo largo del siglo XIX..... León XIII ..... enunció los principios fundamentales que debían guiar al Estado tanto en su intervención sobre la economía como en la expedición de leyes y, en general normas jurídicas que regulasen el trabajo humano; así en la Encíclica Rerum Novarum dejó delineadas las instituciones y normas de justicia social que, lenta pero firmemente, fueron desarrolladas e incorporadas al nuevo ordenamiento jurídico de los pueblos..... La intervención del Estado se orientó, en un primer momento, a satisfacer las exigencias propias del obrerismo.....pero luego se fue expandiendo el ámbito de estas mismas leyes para abarcar a otras especies de trabajadores, como.....el servicio doméstico.<sup>21</sup>

En cuanto al análisis propiamente dicho de los artículos mencionados en párrafos anteriores, llamó mi atención que la relación laboral se defina como un “arrendamiento de criados

---

<sup>21</sup> Julio Cesar Trujillo. Derecho del Trabajo. Quito. Centro de Publicaciones Universidad Católica del Ecuador. Tercera Edición. Tomo I. 2008. Página 7 y 8.

domésticos”. Se utiliza la institución del derecho romano del “locatio conductio operarum”, la misma que fue utilizada para describir el arrendamiento de servicios. El locator es un gregario que arrienda sus servicios durante un cierto tiempo y recibe a cambio de la actividad realizada una merced que le era pagada. En un inicio los servicios que se arrendaban eran solo los Operae Serviles (los trabajos de los esclavos), en cambio las personas libres en Roma si cobraban por su trabajo se les compensaba a manera de compensaciones honoríficas “honorarios”.

La expresión de contratos de trabajo no figura en los códigos civiles a nivel internacional antes de 1900, dado que legislaron sobre la materia tratándola como arrendamiento o locación de servicios. La primera vez que se adoptó una terminología laboral autónoma fue en Bélgica el 10 de marzo de 1900, ejemplo que fue seguido por Francia y Suiza en primera instancia. Jossierand hace una crítica respecto del arrendamiento de servicios puesto que no solo procede de un punto de vista arcaico, sino que no concuerda con las ideas modernas de libertad humana; crítica la institución indicando que: “Los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas”<sup>22</sup>

Como segundo punto a tratar respecto de las normas mencionadas atinentes al Código Civil vigente en 1860, resulta necesario dar a notar que se brindaban las mismas regulaciones tanto para el trabajador domestico como para el jornalero a pesar de que el objeto de sus servicios es de distinta naturaleza. Cabe recalcar que los servicios prestados no se regulaban solo por el contrato sino por la costumbre. En aquella época el desconocimiento de las normas respecto de las condiciones laborales del trabajador doméstico era basto. Es así que en la realidad práctica dichas normas tendrían poca eficacia, basándose las relaciones laborales con el trabajador doméstico en la costumbre. Ulpiano define a la costumbre como el consentimiento tácito del pueblo, inveterado por un largo uso.

---

<sup>22</sup> Luis Alfonso Rodríguez Cazorla. El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo. Internet. <http://www.monografias.com/trabajos65/contrato-relacion-trabajo/contrato-relacion-trabajo2.shtml>. Acceso: (17/05/2014)

Como punto favorable de las disposiciones anotadas es necesario considerar la libertad contractual que se brinda al trabajador respecto de la voluntad que tiene para servir a su empleador, así como también la limitación del tiempo de servicio y posibilidad de renovación de su relación laboral. Se brinda también mayor estabilidad laboral al trabajador en cuanto a que el empleador debía basarse en causales para dejar de requerir sus servicios y al adquirir los herederos de su empleador la responsabilidad de continuar con la relación laboral. Asimismo, se prohíbe el maltrato del trabajador doméstico y que se induzca al mismo a que cometa cualquier acto criminal o inmoral. En este sentido se llevo a cabo un gran progreso al reconocer la idea de brindar un mayor respeto al trabajador doméstico en cuanto al trato que recibía en su trabajo y cuya dignidad en la Colonia fue destruida de manera atroz.

El uso del término “AMO”, denota la inferioridad del trabajador. Amo según la Real Academia de la Lengua Española se define como: “Dueño o poseedor de algo, hombre que tiene uno o más criados, respecto de ellos, persona que tiene predominio o ascendiente decisivo sobre otra, a veces como tratamiento dirigido al señor o a alguien a quien se desea manifestar respeto o sumisión.” En cualquiera de sus acepciones, denota el término un poder excesivo del empleador respecto del trabajador doméstico.

De igual manera, causa sorpresa que la persona a quien se prestaba el servicio era creída sobre su palabra (sin perjuicio de prueba en contrario) acerca de la cuantía del salario del trabajador doméstico, el pago del salario del mes vencido y en orden a lo que diga haber dado a cuenta por el mes corriente. John Rawls en su obra Teoría de la Justicia sostiene: “La justicia es la primera virtud de las instituciones sociales..... No importa que las leyes e instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas”. Se perjudica gravemente al trabajador con la norma enunciada pues se invierte la carga de la prueba a favor del empleador y se dota de valor pleno a sus aciertos. Se violenta el principio de primacía de la realidad y la palabra del trabajador no cuenta. Se obliga al trabajador a que porte los documentos y la prueba legal para desmentir la palabra de su amo, siendo difícil para el mismo adquirir tales medios probatorios sobre todo si están en manos de su empleador. El trabajador doméstico es la parte más débil en la relación laboral y corresponde a la ley, por

justicia social, equiparar la relación laboral y por lo tanto la carga de la prueba debería correr a cargo del empleador.

Es terrible pensar en el nulo acceso a la justicia que debió haber tenido el trabajador doméstico respecto de sus derechos en 1860, siendo incluso la palabra de su empleador o amo, como le denominaban, la que tenía plena validez. Es por eso que hoy en día existe el “juramento deferido” como medio probatorio en el proceso judicial laboral ecuatoriano. Se encuentra contemplado en el Art. 593 del Código del Trabajo vigente y constituye una prueba privativa del trabajador como medio de prueba para determinar el tiempo de servicios y la remuneración percibida. Siendo una prueba auxiliar y condicionada dado que surte efectos siempre que del proceso no aparezcan otras pruebas conducentes a probar lo contrario. En definitiva es una prueba sui generis que obra a favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral. En cambio en 1860, como hemos analizado, se beneficiaba al “amo” y no al trabajador doméstico.

### *2.2.2. Período Progresista (1875-1895)*

Dentro de estos años no hubo cambios que beneficien el desarrollo del derecho social, peor aún el desarrollo de normas que favorezcan de manera específica las condiciones laborales del trabajador doméstico.

### *2.2.3 Período Liberal (1895 – 1925)*

En 1906 la Constitución Política Ecuatoriana promulgada en la presidencia del General Eloy Alfaro recogió la garantía individual de la libertad de trabajo y de industria. La misma manifestaba en su Art. 26: “El Estado garantiza a los ecuatorianos: 12. La libertad de trabajo e industria.....a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados en ningún caso, a trabajar sino en virtud del contrato.”

Se reconocía por primera vez en la historia ecuatoriana el carácter contractual de la relación laboral. En concordancia con lo enunciado, los trabajadores ecuatorianos empiezan a

organizarse y a exigir al Estado una tutela efectiva de sus derechos constitucionales, siendo 1922 un año crucial para el desenlace de dichas exigencias. El autor Andrés Páez Benalcázar destaca:

La clase obrera irrumpe notoriamente en la vida política ecuatoriana el 15 de Noviembre de 1922, fecha en que acaece la matanza de obreros de Guayaquil durante el gobierno de José Luis Tamayo. Se desprende de la historia del Ecuador que la situación económica-política era incierta en esos tiempos:..... Se advertían ya principios de organización sindical. Existía en Guayaquil la Confederación Obrera del Guayas y empezaron las manifestaciones pidiendo que mejore el cambio..... No es una casualidad que en Guayaquil se produjera la primera huelga general de trabajadores. El progreso económico del puerto sacaba a la luz el conflicto social.

Esa no fue la única manifestación sangrienta protagonizada por trabajadores que reclamaban reivindicaciones. El 13 de Septiembre de 1923, peones de la Hacienda Leito de Tungurahua reclamaron más jornal y horas de trabajo legales, lo que provocó el destierro de la Hacienda y el consecuente levantamiento indígena que terminó con un fatídico enfrentamiento entre militares e indígenas, muriendo un centenar de los últimos mientras sus victimarios tomaron como pretexto de la masacre la erradicación del comunismo del país”<sup>23</sup>

En definitiva, se puede vislumbrar como comenzaba a generarse una mayor conciencia social sobre las condiciones laborales que se debían ofrecer a los trabajadores ecuatorianos, pudiendo observar incluso sublevaciones por parte de los indígenas que trabajaban como peones, y cuyas condiciones de trabajo eran las más olvidadas. Del servicio doméstico no se hacen enunciaciones específicas.

Juan Larrea Holguín relata lo que sigue:

Mérito positivo de este período fue, en cambio, un incipiente despertar de la conciencia social y un ligero avance de la legislación laboral, que tendrá un gran desarrollo en el período siguiente..... Una primera legislación sobre accidentes de trabajo del año 1896, tuvo precaria

---

<sup>23</sup> Andrés Páez Benalcázar. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Quito, Ediciones Legales, 2004. Páginas 7 y 8.

duración, pues fue reemplazada en 1898 y tomará algún desarrollo en los años de 1921 y 1927, preparándose así la magnífica legislación laboral del año 1938, ya en el período siguiente.... También en materia de limitación de las horas y días de trabajo, se comienza a legislar a principios de siglos (1903), aunque muy tímidamente, y se perfecciona un poco en 1916. Estos son los logros sociales y laborales de la época.<sup>24</sup>

Asimismo, el autor Alfredo Pareja Diezcanseco establece también:

Reconócese unánimemente a Baquerizo Moreno como el primer gobernante liberal que se preocupó de los problemas de justicia social. En 1918, obtuvo la abolición del concertaje de indios, hasta entonces una vergüenza de nuestra legislación civil. Y asimismo, suprimió la humillante prisión por deudas.<sup>25</sup>

El Presidente Baquerizo Moreno, el 11 de Septiembre de 1916 promulgó la primera Ley Obrera, en la misma se reconocieron jornadas máximas de trabajo, los días de descanso y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. La segunda Ley Obrera de 1921 que es sancionada por el Presidente Tamayo “determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero, y por patrono, incluyendo al Estado y a las entidades de derecho público”<sup>26</sup>.

Cabe señalar en base a lo acotado en párrafos anteriores, que este período dejó obras perdurables y una nueva visión social como avances legislativos que coadyuvarían a la formación del primer Código de Trabajo ecuatoriano en años posteriores. Los conflictos de índole laboral respecto del trabajo doméstico no se encuentran regulados aún por leyes laborales de manera específica, más cabe recalcar que los avances legislativos para los trabajadores en general debieron ser tomados en cuenta también como garantías laborales exigibles por los trabajadores domésticos.

---

<sup>24</sup> Juan I. Larrea Holguín, Historia del Derecho Ecuatoriano “Época Republicana”, Editorial Justicia y Paz, Guayaquil, 1996. Página 110.

<sup>25</sup> Alfredo Pareja Diezcanseco. Historia del Ecuador. Quito, Editorial Colon, 1962. Página 347.

<sup>26</sup> Dávila Silva, Ramiro. El Sistema de Administración de Personal y Carrera Administrativa en el Sector Público Ecuatoriano. Quito, Dirección Nacional de Personal-ALAP-CLAD-ILDIS, 1986. Página 27.

La legislación específica respecto del ámbito laboral del trabajador doméstico seguía siendo regulada por el Código Civil de 1860. Se debe tomar en cuenta que dentro de estos años se estaban realizando los primeros esfuerzos en expedición de leyes laborales, por lo que si bien no es correcto, es entendible porque aún no se habían ampliado dichas disposiciones hacia otros sectores laborales. En base a estos antecedentes es lógico formular que el trabajador doméstico y los trabajadores en general aún no contaban con un marco legal protector que les garantice condiciones de trabajo dignas.

También se puede anotar que en este período se comienza a formular limitaciones respecto de la libertad de contratación, por ejemplo, en torno a las horas y días de trabajo. Las condiciones laborales respecto del servicio doméstico no tomaban en cuenta dichos avances legales. La mayoría de trabajadores domésticos, sobre todo al ser puertas adentro, se encontraban al servicio de sus empleadores de día y de noche, todos los días de la semana, rezagos de la colonia respecto de no tener limitaciones en cuanto a horarios y días de servicio.

Solo mediante la “Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales” (que se examinará en capítulos siguientes) se deroga el Art. 269 del Código del Trabajo que establecía anteriormente que los empleados domésticos tenían derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. En el año 2012, se prescribe finalmente que los trabajadores domésticos gozarán de los mismos beneficios que cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo ser de cinco días a la semana no superando las cuarenta horas laborables, siendo los días sábados y domingos de descanso. Por fin, se reconoce el derecho de los trabajadores domésticos a condiciones de trabajo dignas, que casi 100 años atrás ya se reconocía a los trabajadores en general.

#### *2.2.4 Período de inestabilidad (1925-1938)*

En este período se sucedieron una serie de gobiernos provisionales, más o menos dictatoriales y de mínima duración, dichos hechos agravaron la inestabilidad del país y la crisis económica. El progreso de la legislación social fue lo más positivo de este período. En 1926 se creó la Inspección General del Trabajo. En 1927 y 28 se legisla respecto del contrato individual del

trabajo, de los accidentes de trabajo y prevención de los mismos, el trabajo de mujeres y menores, protección de maternidad, la duración máxima de la jornada de 8 horas, el descanso semanal, desahucio del trabajo y el procedimiento para las acciones provenientes del trabajo. En estos años se creó también por primera vez el Ministerio del Trabajo.

Durante el Gobierno de Isidro Ayora se promulga la Constitución Política de 1929. En la misma se ratifica que nadie puede ser obligado a trabajar y que el vínculo laboral se fija en virtud de un contrato. Es la primera Constitución que manda a institucionalizar el Seguro Social, el primer esfuerzo en este tema fue la creación de la Caja de Pensiones en 1928, seguido de la Ley del Seguro Social Obligatorio en el año 1935. Dicha Carta Magna también manda el establecimiento y creación de tribunales de conciliación y arbitraje para la solución de conflictos del capital y el trabajo, siendo por lo tanto una constitución pionera también en cuanto a derecho procesal laboral se refiere. Simultáneamente marca un importante avance respecto de la autonomía del derecho del trabajo. Isidro Ayora fue fiel al ideario de la revolución juliana que tenía como fines principales ordenar la hacienda pública e incorporar los principios sociales del trabajo en la legislación nacional.

#### *2.2.4.1 Constitución Política del Ecuador de 1929*

A continuación se exponen los artículos que contienen las principales reformas enunciadas en el acápite anterior:

Art. 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

2. La igualdad ante la Ley. No habrá en el Ecuador esclavitud ni apremio personal a título de servidumbre o concertaje. No se reconocen empleos hereditarios, privilegios sociales ni fueros personales. No se puede conceder prerrogativas ni imponer obligaciones que hagan a unos individuos de mejor o peor condición que a otros;

18. La protección del trabajo y su libertad.

A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley. Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.

El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana.

La Ley fijará la jornada máxima de trabajo y la forma de determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.

La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños;

22. La asistencia, higiene y salubridad públicas, especialmente en lo que respecta a los trabajadores obreros y campesinos, en cuyo mejoramiento y beneficio procurará el Estado, directamente o por medio de empresas, la construcción de casas baratas.

Atenderá preferentemente, al saneamiento de las poblaciones y a proporcionarles agua potable;

24. La libertad de asociación y agremiación.

El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social.

Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Para la solución de los conflictos de capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje.

La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros.

En cuanto a lo que concierne al trabajo doméstico, es importantísimo reconocer el cambio de perspectiva respecto de los trabajos que antiguamente se realizaban por apremio personal como el trabajo doméstico, a demás de la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, notando el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley.

#### *2.2.4.2 Código Civil de 1930*

El Código Civil de 1930 derogó al Código Civil de 1860 que analizamos en párrafos anteriores. El servicio doméstico siguió siendo regulado por el Código Civil. El Código de 1930 conservó muchas de las disposiciones de su predecesor de manera literal, con ligeros cambios a favor del trabajador doméstico que menciono a continuación de la transcripción de los respectivos artículos que ostentan tales reformas:

Art. 1.979.-.....El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.

Art. 1.984.- Será causa grave respecto ..... del criado o trabajador asalariado, el maltratamiento del amo, el fraude o inexactitud en el pago del salario, la conducta inmoral del amo, de sus familiares o huéspedes, y cualquier conato de alguno de éstos para inducirle a un acto torpe o criminal.....Tendrá igual derecho el amo de poner fin al contrato si el criado o trabajador asalariado, por su propia culpa y por causa independiente del servicio, se inhabilitaren para el trabajo por más de una semana. Pero si el criado o trabajador asalariado adquiriesen la enfermedad en el servicio, sin culpa de ellos o por causa del mismo trabajo, el amo estará obligado a asistirlos y prestarles los auxilios necesarios para la curación.

Si el criado o trabajador asalariado quedaren imposibilitados para el trabajo, por el largo servicio que hubiesen prestado o en razón del mismo trabajo, el amo no podrá despedirlos, y los conservará dándoles los recursos necesarios para su subsistencia.

Art. 1.986.- La persona a quien se presta el servicio será creída afirmándolo con juramento, salvo prueba en contrario:

1. Sobre el tanto del salario del sirviente doméstico o trabajador asalariado:
2. Sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente:
3. Sobre lo que haya dado a cuenta de trabajo en el último año; pero por los años precedentes, se creerá únicamente lo que fuere conforme con la liquidación anual, o a falta de ésta, lo que afirmen con juramento el criado o trabajador asalariado, salvo prueba en contrario.

Una reforma que presentó el Código Civil, fue que reconoció legalmente la prohibición de que el arrendamiento doméstico sea vitalicio aún cuando dentro de la lógica del Código Civil se vulneraría el principio de la autonomía de la voluntad. Otra reforma, para el trabajador doméstico consistió en que el empleador no podría despedirlo por las enfermedades adquiridas en función del trabajo desempeñado, siendo más bien una obligación patronal respecto del trabajador dotarle de los medios para su curación. Se prescribe también que el empleador no puede despedir al trabajador y debe proporcionar los recursos necesarios para su subsistencia de manera vitalicia por el largo tiempo de trabajo que le haya brindado. Es una norma muy subjetiva dado que no establece de forma clara las condiciones mínimas de subsistencia que deberían proveerse al trabajador. Sin embargo, dentro del espacio histórico tiene sentido dicha norma puesto que todavía no habría tenido una importante evolución el desarrollo jurídico de la seguridad social. Serían las primeras ideas de lo que a futuro se conocería como jubilación patronal.

Un punto negativo resulta en que los términos arcaicos como amo y criado siguen siendo de uso común y no sufrieron cambios. Asimismo, la inversión de la carga de la prueba a favor del empleador que se mencionó con anterioridad no sufrió reformas, únicamente se produce un ligero cambio en beneficio del trabajador, estimando la inversión de la carga de la prueba a su favor en el numeral 3 del Art. 1986.

## 2.3 Código del Trabajo Ecuatoriano (1938 – Actualidad)

Las primeras leyes del trabajo, propiamente dichas, fueron promulgadas en 1928, durante la Presidencia Provisional del Dr. Isidro Ayora. El Dr. Miguel Ángel Zambrano indica respecto de la elaboración del Código de Trabajo:

Había que pensar en llenar los vacíos y en ampliar y completar la legislación, pues la vigente,..... no se refería a los trabajadores agrícolas, ni a los artesanos, ni a los domésticos, es decir al 90%, por lo menos de los trabajadores ecuatorianos según lo había anotado el eminente doctor Pio Jaramillo Alvarado en su gran libro sobre el Indio Ecuatoriano; observación que la tuve siempre presente y me inspiró en aquella ocasión<sup>27</sup>.

Podemos observar que a pesar de la evolución del derecho laboral en años anteriores, todavía no se brindaba importancia y existían vacíos legales respecto del trabajador doméstico ecuatoriano. El trabajo doméstico se encontraba regulado por el Código Civil como ya se ha examinado. No obstante, para el derecho laboral en general los avances fueron significativos en torno a la preparación de bases para la expedición del Código del Trabajo aprobado por el General Alfonso Enríquez Gallo el 5 de agosto de 1938 con Decreto 210 y promulgado en el Registro Oficial dentro de las fechas del 14 al 17 de Septiembre de 1938.

### 2.3.1 Código de Trabajo de 1938

La Constitución de 1929 brindó un fuerte impulso a la legislación social en el Ecuador. El Código del Trabajo fue uno de los mayores logros de este período. No solo porque recogió en un solo instrumento jurídico los primeros brotes de legislación laboral sino también porque aplicó principios de justicia social, aunque fuese criticado por los sectores más conservadores, al ser acusado de ser una copia de leyes marxistas. Sin embargo, su verdadero espíritu se inspiró en la Doctrina Social de la Iglesia. Si bien es cierto que sufrió en años posteriores una evolución e incontables reformas, fue el primer esfuerzo relevante por brindar autonomía al

---

<sup>27</sup> Dr. Miguel Ángel Zambrano. Breve Historia del Código del Trabajo Ecuatoriano “Su génesis, elaboración y expedición”. Quito, Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1963. Página15-16.

derecho del trabajo y por establecer bases claras de protección a las condiciones laborales del trabajador ecuatoriano. Que el derecho del trabajo es autónomo equivale a decir que tiene sustantividad propia; autonomía científica, legislativa y didáctica; sus principios, instituciones y normas tienen fundamentos doctrinales diferentes a los de las demás ramas del derecho.

El derecho laboral es una rama del derecho social. El derecho social se define según Carlos Vela Monsalve como:

El conjunto de principios, normas, instituciones encaminadas a remediar los males que afectan a la sociedad respecto al trabajo y a la injusta distribución de la riqueza, con el objeto de establecer un orden mejor o, más brevemente, el conjunto de normas e instituciones encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de riquezas.<sup>28</sup>

El Derecho del Trabajo se define como:

El conjunto de principios instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo, las de los artesanos con sus contratistas y las de todos ellos con el Estado y con los órganos de este, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo.<sup>29</sup>

En el Primer Código de Trabajo sí se regulo la modalidad de trabajo del servicio doméstico. Las disposiciones contenidas en torno al tema de interés de la disertación son las siguientes:

Art. 168. Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para si sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

---

<sup>28</sup> Julio César Trujillo. Derecho del Trabajo. Quito, Centro de Publicaciones PUCE, Tercera Edición, Tomo I, 2008. Página 9.

<sup>29</sup> Ibid, p. 13.

Dicha disposición sigue recogida en el Código de Trabajo actual y hasta la fecha no ha sido modificada en su contenido. No obstante, llama mi atención que se establece la costumbre como una fuente legal para fijar las condiciones laborales del trabajador doméstico. Siendo el año 2014, dicha disposición aún se mantiene.

Art.169. El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, pajes, de las llamadas “críadas de mano” y más trabajo semejantes.

No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código, los que prestan sus servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

El segundo inciso del Art. 169 sigue vigente en la actualidad y como tal establece una diferencia entre los trabajadores domésticos y los trabajadores que ofrecen servicios similares, pero no para el beneficio del hogar sino para negocios particulares, sujetándose las condiciones laborales de los mismos a las reglas generales del Código de Trabajo. Por otro lado, el primer inciso, perdió su vigencia, no obstante vale la pena indicar que anteriormente se incluía dentro de la modalidad de servicio doméstico a los trabajadores que también desempeñaban otras labores, que a continuación describiré:

Ama de llave: En los hogares donde laboran numerosos trabajadores domésticos, existe una estructura jerárquica en que el ama de llaves es la trabajadora doméstica que se encarga de supervisar a los demás trabajadores domésticas. El ama de llave normalmente era la trabajadora doméstica de mayor confianza del empleador.

Nodriz: Según el diccionario de la Real Academia Española es la “mujer que cría una criatura ajena.”<sup>30</sup> Era la mujer que amamantaba a un lactante que no era su hijo.

---

<sup>30</sup> Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Internet. <http://lema.rae.es/drae/?val=nodriz> Acceso: (15/08/2014).

Aya: Según el diccionario de la Real Academia Española es la “persona encargada de custodiar niños o jóvenes y de cuidar de su crianza y educación.”<sup>31</sup> Es decir que la Aya era una niñera.

Paje: Según el diccionario de la Real Academia Española es el “Criado cuyas funciones eran las de acompañar a sus señores, asistirlos en la espera de las antecámaras, atender al servicio de la mesa y otras actividades domésticas.”<sup>32</sup>

Art.170. El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación por escrito, autorizada por el Comisario del Trabajo, y ni aún en esta forma por más de 3 años.

En todo caso los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días, pagándose al doméstico el salario que hubiere devengado.

Dicho artículo aún se mantiene, la única modificación realizada a la actualidad corresponde a que dicha autorización sea realizada por el Juez del trabajo.

Art. 171. Si no hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes previo el respectivo desahucio.

El patrono que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

---

<sup>31</sup> Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Internet. <http://lema.rae.es/drae/?val=aya> Acceso: (15/08/2014).

<sup>32</sup> Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Internet. <http://lema.rae.es/drae/?val=paje> Acceso: (15/08/2014).

Dicho artículo no ha sido modificado en años posteriores, solo se cambia el término patrono por empleador.

Art. 172. Si el sirviente no pudiere retirarse inopinadamente sin grave incomodidad o perjuicio para el patrono, estará obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el patrono.

Esa permanencia forzosa no podrá exceder de quince días.

El doméstico que sin causa grave contraviniere a esta disposición será juzgado como contraventor de segunda clase.

Se mantiene hasta la actualidad con pequeñas alteraciones, se modifica el término sirviente por empleado doméstico y se elimina el último inciso respecto de la contravención de segunda clase, actualmente no se establece sanción por esta causa. En 1938 dicha sanción contemplaba una multa y un día de prisión.

Art. 173. La nodriza que se contrate estará forzosamente obligada permanecer en el servicio mientras dure la lactancia o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño.

Artículo suprimido actualmente.

Art. 174. Si falleciere el patrono, se entenderá subsistir el contrato con los herederos y no podrán estos hacerlo cesar sino en los casos en que lo hubiere podido el difunto.

Se mantiene a este tenor en la actualidad sin alteración alguna excepto por el término patrono al ser reemplazado por “empleador”.

Art. 175. Aparte del salario que se fije es obligación para el patrono proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además, dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es menor impúber, estará el patrono obligado a darle instrucción primaria.

No se ha modificado en la actualidad. Únicamente se altera la última oración del artículo que en su parte pertinente se modifica al menor impúber por el adolescente que ha cumplido 15 años de edad que en la actualidad es la edad mínima para ejercer el trabajo doméstico. Se añade respecto del adolescente que no se debe perturbar el ejercicio de su derecho a la educación, alimentación, salud, recreación y descanso. Asimismo, se establece un cambio en el término patrono sustituyéndolo por el término empleador.

Art. 176. Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de 15 días con salario íntegro.

Respecto del descanso y las vacaciones se mantuvo dicho artículo hasta reformas del año 2012, reconociéndose que el trabajador doméstico tiene 48 horas de descanso semanales y no un día de descanso cada dos semanas, reforma que estudiaremos en capítulos posteriores.

Art. 177. Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al patrono, este no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos el cumplimiento de esta obligación.

Se mantiene la disposición, la única reforma radica en torno a los términos utilizados al cambiar el término patrono por el término empleador.

Art. 178. Los padres, ascendientes o guardadores de un menor de 18 años, que no pudiesen conservarlo o educarlo, podrán consignar al menor, por intermedio de la oficina de estadística y colocación o del comisario del trabajo, en calidad de sirviente doméstico, en cualquier casa de su confianza, dejándose constancia del hecho en acta suscrita por el padre, ascendiente o guardador y el patrono, en dicha oficina o en la comisaría.

Artículo suprimido actualmente.

Art. 179. El consignante podrá retirar al doméstico en cualquier momento previo el desahucio respectivo, sin que pueda el patrono exigirle remuneración alguna por concepto de alimentación y vestido que haya proporcionado al doméstico, si esta ha cumplido los doce años de edad.

Si lo retirara antes de que cumpla dicha edad, el comisario del trabajo regulará la cantidad que el consignante ha de pagar por concepto de alimentación y vestuario. El consignatario podrá exigir garantía por el pago de lo que quedare adeudando, pero en ningún caso podrá retener al menor.

Si se presumiere fundadamente que el consignante retira al menor para efectuar otra consignación con fines de lucro, el comisario no autorizará el retiro.

Artículo suprimido actualmente.

Art. 180. El patrono no estará obligado a pagar salario al menor consignado, hasta que cumpla los doce años. Cumplida esta edad es forzoso para el patrono pagar un salario al doméstico, particular que será puesto en conocimiento de la oficina de estadística y colocación.

Artículo suprimido actualmente.

Art. 181 el derecho de consignación lo ejercerán también las autoridades del trabajo y las de policía, debiendo estas comunicar a la oficina de estadística y colocación, respecto de los expósitos y menores abandonados o de aquellos que, por cualquier causa se hallaren sin protección o cuidado.

Artículo suprimido actualmente.

Art. 182. Concédese acción popular para denunciar ante las autoridades de trabajo, los casos en que el patrono imponga labores excesivas o infiera maltratos al doméstico consignado.

Comprobada que sea la denuncia, las autoridades podrán retirar al doméstico para entregarlo sancionándose al patrono infractor con multa de hasta 200 sucres y sin que éste tenga derecho a reclamar indemnización de ninguna clase

Artículo suprimido actualmente.

Art. 183. Los comisarios de trabajo llevarán un registro de los domésticos contra quienes se presentaren reclamaciones o demandas fundadas por incumplimiento de trabajo, o por falta de probidad; tales datos serán enviados a la oficina de estadística y colocación, donde también serán registrados, a fin de que el público pueda cerciorarse en las comisarías o en las antedichas oficinas de la solvencia profesional y moral de los domésticos.

Artículo suprimido actualmente.

Desde el Art. 178 al Art. 183 se establecen normas relativas a la consignación de menores para el servicio doméstico. Es así que para el año de 1938 era permitido que los padres o los guardadores de un menor de edad puedan consignarlos en calidad de sirvientes domésticos en cualquier casa de su confianza. El patrono debía brindarle alimentación, vestido y estudio; si era retirado el menor de edad antes de los doce años de edad, el consignante debía pagar al patrono la cantidad que por vestido y alimentación había brindado al menor de edad. No se permitía que el consignante retire al menor de edad para efectuar otra consignación. A pesar de que el menor de edad iba a servir en casa ajena en calidad de trabajador doméstico, el mismo no tenía derecho a percibir un salario hasta cumplir los doce años de edad.

Llama también gravemente mi atención que incluso se da la facultad a instituciones del Estado para ejercer el derecho de consignación respecto de los huérfanos o menores abandonados. Los comisarios de trabajo debían llevar un registro de los domésticos colocados, no obstante en la realidad ecuatoriana, habían muchos casos en que tales consignaciones se realizaban sin registro alguno y por práctica social. De por sí es alarmante que se haya permitido la consignación de menores en calidad de servidores domésticos, siendo incluso y sobre todo el servicio doméstico puertas adentro un trabajo de alto riesgo y prohibido para menores de 18 años por la Organización Internacional del Trabajo. Actualmente dicha práctica no es

permitida, inclusive se ha fijado en el Código de Trabajo vigente la edad mínima para el trabajo doméstico en 15 años.

Por otro lado, el primer Código de Trabajo de 1938 recoge algunas disposiciones del Código Civil de 1930 en torno al servicio doméstico. Por ejemplo, el hecho de no poder retirarse inopinadamente del trabajo sin grave incomodidad o perjuicio para el empleador, siendo el trabajador obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado. Del mismo modo, respecto de las nodrizas se recoge la disposición de que la trabajadora será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño. Igualmente se copian las disposiciones en torno a la subsistencia de las obligaciones de los herederos del empleador con el trabajador doméstico.

### *2.3.2 Período Velasquista (1946-1972)*

Se consiguió en el Ecuador mantener una estabilidad política y se sucedieron gobiernos constitucionales legítimamente elegidos entre los años de 1946 y 1962. “Las Constituciones del 45, 46 y del 67 dan fuerza a las conquistas laborales reconociéndolas en la misma Ley Fundamental y consagrando el principio PRO OPERARIO”<sup>33</sup>. Es también de importancia en estos años la regulación de los salarios mínimos vitales de los diversos sectores laborales.

Las principales reformas al Código del Trabajo se codificaron por la Comisión Legislativa de 1960 y de 1970. Entre los otros avances se estableció el décimo tercer sueldo, el décimo cuarto sueldo, las cuarenta horas semanales de trabajo como número máximo de horas de trabajo, las indemnizaciones por despido del empleador y en el sector empresarial la participación del trabajador en el 15% de las utilidades.

#### *2.3.2.1 Constitución Política del Ecuador de 1945*

---

<sup>33</sup> Juan Larrea Holguín. Historia del Derecho Ecuatoriano “Época Republicana”. Guayaquil, Editorial Justicia y Paz. 1996. Página 135.

El Art. 148 de dicha carta magna establece que la ley debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna. Sin embargo el literal p) del mismo artículo, indica respecto del servicio doméstico lo siguiente: “Prohíbese la consignación de los menores hasta de doce años, en calidad de sirvientes domésticos”. Es decir, que el trabajo doméstico era legal a partir de los 12 años de edad siendo dicha disposición contraria al bienestar psicológico, físico y al desarrollo del adolescente más aún tomando en cuenta que en aquel tiempo el trabajo doméstico era sobretodo puertas adentro. No obstante, dicha Constitución rigió solo por 3 meses para ser sustituida por la Constitución de Política del Ecuador de 1946 que a continuación se presenta y que regula también ciertos aspectos sobre el trabajo doméstico.

#### *2.3.2.2 Constitución Política del Ecuador de 1946*

Se establece en su Art. 185 que el Estado velará porque se respete la dignidad del trabajador y se le asegure un salario justo con el que pueda atender sus necesidades. Para tal fin se establece que los derechos del trabajador serán irrenunciables siendo nula toda estipulación en contrario; es importante mencionar en cuanto al tema atinente a nuestro estudio, el literal o) que en su parte pertinente indica: “..... Se reglamentará las demás modalidades del trabajo; preferentemente el de los artesanos, el minero, el doméstico y el realizado a domicilio.” Siendo importantísima esta disposición pues se manda a regular las condiciones laborales del servicio doméstico.

#### *2.3.3 Período de Dictaduras (1972-78)*

El Período comienza con la dictadura del General Guillermo Rodríguez Lara y posterior administración de la Junta Suprema de Gobierno que entregó el Gobierno al Presidente legítimamente elegido Jaime Roldós Aguilera. Este período experimentó un fuerte crecimiento económico por causa de la explotación petrolífera. Dentro de las reformas laborales más importantes se debe tomar en cuenta el reemplazo del Instituto Nacional de Previsión por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que sigue cumpliendo sus funciones hasta la actualidad.

En 1972 se estableció la obligatoriedad de la jubilación al cumplirse los 40 años de aportaciones. En 1976 se dicta el Código de Seguridad Social. Se suscriben y ratifican numerosos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que refuerzan las normas laborales. Se establece una nueva codificación del Código de Trabajo y a demás se brinda atención a la reforma agraria.

#### *2.3.3.1 Código del Trabajo de 1978*

En el Art. 135 del mencionado cuerpo legal se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años siendo una de sus excepciones el servicio doméstico, no obstante se establece que el empleador está obligado a obtener del Tribunal de Menores la autorización escrita que le faculte ocupar los servicios del menor de catorce años y mayor de doce, siendo necesaria para esta autorización que el menor acredite haber cumplido el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley o que asista a escuela nocturna o a algún plantel de enseñanza primaria. Asimismo, tal autorización solo sería concedida cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajo para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quien vive y que estos a su vez estuviesen incapacitados para el trabajo. Fue una evolución respecto de lo estipulado en la Constitución de 1945, aunque es claro que tampoco era una situación ideal.

Respecto del servicio doméstico como tal se establecieron las siguientes disposiciones:

Art. 257. Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

Dicha disposición sigue recogida en el Código de Trabajo actual y hasta la fecha no ha sido modificada en su contenido. Se establece la costumbre como una fuente legal para fijar las condiciones laborales del trabajador doméstico y tal artículo se dictó en 1938.

Art. 259. El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Dicha disposición no ha sufrido alteraciones hasta la actualidad.

Art. 260. Si no hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.

El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

Dicho artículo no ha sido modificado en años posteriores.

Art. 261. El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

Se mantiene igualmente sin reforma alguna. Respecto de este artículo, el Tribunal de Garantías Constitucionales en 1990 mediante Resolución suspendió en forma total los efectos de este artículo. Más la Corte Suprema en 1993 revocó dicha suspensión.

“Art. 263. Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere podido el difunto.” Se mantiene a este tenor en la actualidad sin alteración alguna.

Art. 264. Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es menor impúber estará el empleador obligado a darle instrucción primaria.

Se mantuvo el contenido de 1938, sin modificación alguna. Actualmente ha sido modificado su contenido, la edad mínima para el trabajo doméstico es de 15 años.

Art. 265. Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

Respecto del descanso y las vacaciones, se mantuvieron las disposiciones del año 1938. Como se ha indicado anteriormente el artículo fue reformado recientemente, reconociendo que el trabajador doméstico tiene derecho a gozar de 48 horas de descanso semanales.

Por otro lado el Art. 266 indica que:

Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley. Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

Actualmente la disposición sigue en vigencia. Fue un avance respecto de la crítica realizada al Código de Trabajo de 1938 puesto que se incluye la jubilación para el trabajador doméstico.

Como crítica se puede indicar que los artículos del Código de Trabajo de 1978 mejoraron las condiciones laborales del trabajador doméstico en pocos aspectos respecto del Código de Trabajo de 1938, es decir que pasaron 40 años sin que dichos artículos sufran mayores cambios. Se ha brindado poca atención a dicho sector laboral en gobiernos posteriores. En

capítulos siguientes serán analizados los verdaderos avances que han surgido actualmente para este sector laboral, brindándoles finalmente en el siglo XXI un trato similar al de los demás trabajadores.

#### *2.3.4 Período de Régimen de Derecho (1979-Presente)*

Si bien no se alcanzaron mayores logros en reformas legislativas para el servicio doméstico, se ofrecerá un breve enfoque de lo acontecido durante los gobiernos posteriores al año de 1979. Por otro lado, se profundizará sobre las políticas y cambios legislativos llevados a cabo en años recientes en el cuarto capítulo.

##### *2.3.4.1 Los gobiernos recientes*

En 1979 Jaime Roldós Aguilera ganó las elecciones, proponiendo un Plan de Desarrollo de iniciativas progresistas. Su gobierno se complicó con un incidente fronterizo con el Perú a inicios de 1981, Jaime Roldós se vio obligado a tomar medidas económicas que inflaron el Presupuesto del Estado. El 24 de mayo de 1981 murió en un accidente aéreo junto a su esposa y comitiva.

El vicepresidente Oswaldo Hurtado asumió el poder y brindó mayor organización al aparato estatal. En 1982 se produjo una recesión económica dado que las exportaciones se redujeron y se elevó el gasto público. Un punto favorable de este gobierno fueron sus programas de electrificación y la alfabetización.

La oposición de derecha liderada por León Febres Cordero ganó la elección de 1984, su gobierno favoreció el pensamiento neoliberal, impulsando la reactivación de las exportaciones. El costo de vida se elevó durante su gobierno, además se denunciaron numerosos hechos de violaciones de derechos humanos.

Rodrigo Borja ganó las elecciones de 1988 representando a la Izquierda Democrática. Durante su gobierno la deuda externa se incrementó. En 1990 se expidió la Ley de Régimen de

Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial; además se expidió la Ley No. 133 reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento al Registro Oficial No. 153 de 21 de Noviembre de 1991. Dichas reformas al Código del Trabajo incrementaron el número de obreros necesarios para constituir sindicatos y eliminaron la huelga solidaria. El gobierno enfrentó protestas por parte de los de trabajadores.

En 1992 el gobierno pasó a manos de Sixto Durán Ballén. Llevo a cabo un plan de modernización que consistía en la privatización de la mayoría de las empresas estatales, especialmente las de servicio, con el fin de reducir el aparataje público, asimismo inquirió en realizar ajustes a los subsidios sobre todo respecto de los combustibles por lo que se elevó su precio. Su gestión logró mantener una política monetaria estable y bajar la inflación. Durante este período se planteó la destitución del vicepresidente Alberto Dahik implicado escandalosamente en el aprovechamiento personal de los gastos reservados asignados a la Vicepresidencia de la República. El Vicepresidente fue condenado a prisión pero huyó antes de ser aprehendido. En 1995 se produjo el conflicto del Cenepa con el Perú. Luego de varias semanas de enfrentamientos, las Fuerzas Armadas defendieron exitosamente el territorio y se culminó el conflicto con la suscripción de un acuerdo de paz.

El candidato populista Abdalá Bucaram Ortiz triunfó en las elecciones de 1996. Bucaram fue acusado de numerosos actos de corrupción y se enfrentó a varios sectores sociales (empresarial, laboral, indígena) hasta que en 1997 fue derrocado por protestas populares. El historiador Juan Paz y Miño define a su gobierno como: “uno de los más corruptos en la historia reciente y el caldo de cultivo para la inestabilidad de los gobiernos que lo sucedieron”<sup>34</sup>. Tras su caída se disputaron el poder, la vicepresidenta Rosalía Arteaga y el Presidente del Congreso Fabián Alarcón. El cuerpo legislativo nombró a Fabián Alarcón como presidente interino y gobernó hasta 1998.

#### *2.3.4.1.1 Código del Trabajo de 1997*

---

<sup>34</sup> Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica Andes. La corrupción en el gobierno de Abdalá Bucaram fue el caldo de cultivo para el feriado bancario en el régimen de Jamil Mahuad. Internet. <http://www.andes.info.ec/es/pol%C3%ADtica/8198.html> Acceso: (15/08/2014).

Respecto del servicio doméstico se establecieron las siguientes normas, que básicamente son una copia, sin modificación alguna, de lo ya establecido y criticado anteriormente en el Código del Trabajo de 1978. Por lo tanto, serán mencionadas nuevamente solo a manera de información, dado que su contenido es el mismo que data del año 1978.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Art. 134. Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los menores de catorce años, con excepción de lo dispuesto en los capítulos "Del servicio doméstico" y "De los aprendices". Con todo, el Tribunal de Menores, podrá autorizar el trabajo de los menores comprendidos entre los doce y los catorce años, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Código de Menores, siempre que se acredite que han completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley o que asisten a escuelas nocturnas, ateneos obreros o a algún plantel de enseñanza primaria.

Esta autorización será concedida sólo cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajo para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quienes viva y que estuvieren incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores que se encontraren en igual situación.

Art. 268. Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Art. 269. No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que presten servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Art. 270. El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Art. 271. Si no hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.

El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

Es indignante observar la cantidad de años que transcurrieron sin que se altere y mejore de alguna manera las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano, es evidente la falta de preocupación social por este sector laboral. El desarrollo legislativo respecto de el tema quede nuestro estudio ha sido casi nulo, a pesar de que el derecho laboral para el año de 1997 ostentaba un mayor desarrollo. El trabajador domestico fue invisibilizado en la historia ecuatoriana. ¿Dónde están los principios de la legislación social? ¿Dónde está la intervención del Estado por proteger a los trabajadores más débiles? No existe ni si quiera interés peor intervención.

Por otro lado, en 1997 se convocó a una constituyente que se encargo de realizar la reforma de la Constitución de 1978. La Constitución entró en vigencia el 10 de agosto de 1998. Entre sus

---

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

Art. 272. El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

Art. 273. Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere podido el difunto.

Art. 274. Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es menor impúber estará el empleador obligado a darle instrucción primaria.

Art. 275. Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

Art. 276. Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

principales avances dicha Constitución amplió la ciudadanía a todos los ecuatorianos y adoptó las demandas de los derechos indígenas, de las mujeres, niños y otros sectores sociales.

#### *2.3.4.1.2 Constitución Política de la República del Ecuador de 1998*

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

El artículo mencionado en lo que concierne, significa un avance importante no solo porque se prohíbe la discriminación laboral contra la mujer y vela por la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades; sino porque por primera vez se brinda atención y protección al trabajo doméstico no remunerado.

En cuanto al reconocimiento de los principios que deben guiar al derecho laboral el Art. 35 indica:

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.....
6. ....En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.....
11. ....Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.
12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.....
14. ....Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se reconocen principios importantes del derecho laboral en la Constitución analizada, se recoge a demás la importancia del servicio doméstico no remunerado; sin embargo sobre el servicio doméstico remunerado no se regula nada en específico. De igual manera durante el año de 1998 se aprueba la tercerización e intermediación laboral, que fue profundizada mediante el Decreto 2166 en el 2004 y regulada mediante la Reforma al Código del Trabajo en el 2006. Sin embargo, mediante el Mandato Constituyente 8 dicha tercerización e intermediación laboral fue prohibida. En capítulos posteriores se estudiará más detalladamente en qué consistía dicha tercerización de servicios, así como los fines del Mandato Constituyente 8 del 2008.

En 1998 asumió la Presidencia Jamil Mahuad, Presidente que suscribió un arreglo de paz con el Perú al ratificar la frontera establecida en el año de 1942. Durante su gobierno se agudizó la crisis económica del país. Entregó sin beneficio para Ecuador la base de Manta a Estados Unidos. Además en 1999 decretó un feriado bancario y una congelación de depósitos que afectó gravemente el patrimonio de un sinnúmero de ecuatorianos. La crisis económica del país empeoró y dado que la inflación era desmedida decretó la dolarización de la economía nacional dejando el sucre de lado.

Jamil Mahuad fue destituido el 21 de Enero del 2000 con la participación de una movilización indígena y oficiales de las fuerzas armadas. Se proclamó una junta y después un triunvirato que gobernó unas horas, que luego entregó el mando al vicepresidente Gustavo Noboa Bejarano. Gustavo Noboa mantuvo la dolarización. Durante su gobierno se realizó reformas presupuestarias para bajar la inflación, así como también negoció la construcción del Oleoducto de Crudos Pesados.

El coronel Lucio Gutiérrez ganó las elecciones del año 2002. Su gobierno se mostró afín a las políticas norteamericanas y colombianas. En su período presidencial, subió el precio del petróleo y tuvo a su favor el incremento de los ingresos públicos nacionales. No obstante Lucio Gutiérrez promovió la división popular. Sus políticas y varias denuncias de corrupción aumentaron su oposición. Fue derrocado por una protesta masiva en Quito. Las Fuerzas Armadas retiraron su apoyo al gobierno y al Congreso. Fue sustituido por el vicepresidente Alfredo Palacios. Alfredo Palacios en su gobierno mantuvo una política exterior firme respecto del conflicto colombiano y aunque su mandato fue muy débil.

En el año 2006 Rafael Correa ganó las elecciones. Su gobierno de corte populista y socialista desaprobó el neoliberalismo. Buscó realizar reformas radicales desde el inicio de su Presidencia por lo cual convocó una consulta popular con el fin de reunir una Asamblea Constituyente para la redacción de una nueva Constitución. La Asamblea Nacional Constituyente se reunió en Montecristi, la misma aprobó la Constitución que fue ratificada mediante consulta popular en el año 2008 y sigue vigente hoy en día.

Rafael Correa impulsó muchas reformas en su gobierno. Fue reelecto en el año 2009 por segunda ocasión y en el año 2013 por tercera ocasión. Dentro de sus reformas amplió el sector público y en su política se ha enfrentado a los grupos de poder tradicional. No obstante, la libertad de expresión ha sido coartada al reprimir a los grupos opositores. Asimismo los espacios gubernamentales han sido masificados en los medios de comunicación. Pero en lo que concierne al trabajador doméstico ecuatoriano es el primer gobierno actual en proponer reformas claras beneficiosas para este sector laboral. Dichas políticas laborales se exponen en capítulos siguientes de una manera más detallada. Por el momento realizaré un breve enunciado de los cambios introducidos en el aspecto laboral por la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008.

#### *2.3.4.3 Constitución de la República del Ecuador de 2008*

A continuación se destacan los artículos de la Constitución de la República del Ecuador de 2008 que incorporan los principales cambios respecto del reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo productivo, de la necesidad de establecer salarios mínimos justos, la eliminación de la tercerización, del derecho a la seguridad social de el servicio doméstico no remunerado y el reconocimiento de todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas con inclusión de las labores de auto sustento y cuidado humano:

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 325. El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 327. La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328. La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.....

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.....La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

En definitiva, se presentan avances significativos en torno a las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano. Simultáneamente es necesario recalcar que dentro de la Carta Magna se establecen nuevas normas de protección respecto de los derechos de la niñez y la adolescencia, por lo que en el ámbito laboral se plantean medidas para erradicar

progresivamente el trabajo infantil, así como también se fija una edad mínima de 15 años para trabajar, lo que será tomado seriamente en cuenta respecto de reformas al Código del Trabajo actual, en cuanto a la edad mínima para el trabajo doméstico. Aquellos constituirán cambios importantes que se puntualizan en el capítulo cuarto de la disertación referente a las condiciones actuales del trabajador doméstico ecuatoriano. Como punto innovador del derecho laboral se incluye la licencia por paternidad en la Constitución vigente.

### **3. EL CONVENIO 189 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA RECOMENDACIÓN 201 SOBRE UN TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue constituida en la Conferencia de Paz de Versalles de 1919 y cuenta con una organización e instrumentos propios que le permiten trabajar por el cumplimiento de sus objetivos. Dentro de sus objetivos y respecto de las condiciones de trabajo realza la importancia de garantizar a los trabajadores: salario, jornadas de trabajo y en general condiciones que constituyan una distribución justa de los frutos de su esfuerzo respecto de todas las ocupaciones. Los instrumentos jurídicos que dispone la OIT para alcanzar sus objetivos son los convenios y las recomendaciones. El Ecuador es Estado miembro de la OIT desde el año 1919 y al ratificarse un Convenio de la OIT, el mismo se torna en fuente formal del Derecho Ecuatoriano del Trabajo. A continuación se va a examinar el “Convenio No. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, el mismo que fue ratificado por el Estado Ecuatoriano el 4 de octubre de 2013.

La adopción de este Convenio y esta Recomendación marca un momento histórico, ya que por primera vez se dispone de instrumentos laborales internacionales aplicables a un segmento de la fuerza de trabajo mundial que está ocupado esencialmente en el sector informal. Se ha reconocido así debidamente el valor social y económico del trabajo doméstico. Estos instrumentos son los fundamentos jurídicos que permitirán asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfruten del respeto y de los derechos que los trabajadores de la economía formal han conquistado en el curso de muchos decenios de movilización social. Con todo, se ha de tener presente una vez más que la adopción de las normas es un comienzo, y que aún hay que lograr su ratificación y materializar su puesta en práctica. Se inicia ahora la tarea

colectiva de los mandantes de la OIT por obtener la aplicación concreta del Convenio y la Recomendación a nivel de cada país.<sup>36</sup>

### **3.1 Resumen del Convenio 189 de la OIT**

El "CONVENIO No. 189 DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS" fue adoptado el 16 de junio de 2011 en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Su aprobación se produjo mediante resolución legislativa a los 5 días del mes de septiembre del 2013 y fue publicado en el Registro Oficial Suplemento 86 de 23 de septiembre del 2013. Así también, la ratificación, mediante Decreto Ejecutivo, de todos los artículos del Convenio No.189 fue publicada en el Registro Oficial Suplemento 95 de 4 de octubre del 2013. El Convenio en cuestión establece en el Art. 21 numeral tercero, en la parte pertinente, lo siguiente: "...entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación."

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos al ser el primero específico en su ámbito tiene como fin establecer normas mínimas para la protección y promoción de las condiciones laborales del trabajo doméstico. En definitiva busca igualar el trato de los trabajadores domésticos respecto de otros trabajadores.

Los principales temas son: La promoción y protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos; el respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo, condiciones laborales respecto de horarios de trabajo, remuneración, seguridad social, dignidad en el trabajo, grupos con necesidades especiales como los trabajadores domésticos que son migrantes o menores de edad. También hace énfasis en las agencias de empleo privadas y en la resolución de disputas para conflictos entre el empleado doméstico y su empleador. "El Convenio núm. 189 garantiza la protección laboral mínima que deben tener los

---

<sup>36</sup> OIT. Prefacio Convenio 189. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (29/05/2014).

trabajadores domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores, y deja un margen de flexibilidad considerable para su aplicación.”<sup>37</sup>

### 3.1.1 *Evolución del Convenio*

“La primera resolución de la OIT en relación a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos fue adoptada en 1948”<sup>38</sup>. Continuó siendo un tema importante de atención en el año 1965, año en el cual la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en la cual se reconoce la necesidad de establecer condiciones laborales mínimas compatibles con la dignidad del trabajador doméstico. En dicho año se realizó un estudio que pudiese servir de base para la adopción de un convenio. De dicha investigación se concluyó que los trabajadores domésticos se encontraban desprovistos de un marco legal que les brinde protección jurídica respecto de las condiciones laborales y explotación a las cuales estaban expuestos. Es decir, los ordenamientos jurídicos de los Estados a nivel mundial ignoraron las necesidades e intereses legítimos del trabajador doméstico.

Sin embargo, el verdadero impulso para llegar al Convenio 189 de la OIT se remonta al año 2008, dado que en dicho período el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo decidió tratar como punto importante en la agenda de la Conferencia de la OIT 2010 el establecimiento de normas sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Como primer paso se indagó en la legislación de los Estados, así como se solicitó a los Estados Miembros presentar estudios de las condiciones reales de trabajo del servicio doméstico. La información recolectada por los Estados Miembros de la OIT se presentó en el “Informe IV(1)”<sup>39</sup>. Junto a dicho informe se presentó además el primer proyecto de convenio

---

<sup>37</sup> OIT. Prefacio Convenio 189. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (29/05/2014).

<sup>38</sup> OIT. Evolución del Convenio 189 y de la Recomendación 201. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211259/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211259/lang-es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

<sup>39</sup> OIT. Informe IV (1): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS\\_104703/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_104703/lang-es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

así como una recomendación. Dichos documentos fueron enviados a los Estados Miembros de la OIT para recibir los comentarios respectivos. Los comentarios que se recibieron como respuesta del Informe IV(1) fueron publicados en el “Informe IV(2)”<sup>40</sup>. Ambos documentos constituyeron los pilares que sostuvieron las reuniones y discusiones de la Conferencia 2010 de la OIT. Una vez celebrada dicha conferencia se invitó nuevamente a los Estados Miembros a emitir sus comentarios los mismos que fueron sintetizados y recogidos en el “Informe IV(2A)”<sup>41</sup>. Finalmente, en marzo de 2011, se publicó el “Informe IV(2B)”<sup>42</sup>, que resulta ser una versión revisada tanto del convenio como de la recomendación propuesta. Los delegados de los Estados Miembros de la OIT, en junio de 2011 adoptaron con una mayoría abrumadora el Convenio sobre Trabajadores Domésticos No. 189 y la Recomendación No.201. Dichos documentos se constituyeron en normas internacionales dedicadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos de los Estados Miembros de la OIT.

### *3.1.2 Pilares del Convenio No. 189 de la OIT*

El Convenio No. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos dentro de su contenido exhorta a los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio a que formulen cambios legislativos en sus ordenamientos jurídicos con el fin de promover los siguientes pilares para fomentar el trabajo doméstico digno:

#### *3.1.2.1 La promoción del empleo*

El primer pilar tiene dos puntos importantes, por un lado, se reconoce al trabajo doméstico como una ocupación que es fuente de empleo para muchos hombres y en especial mujeres. A la vez brinda un servicio significativo a los trabajadores con responsabilidades familiares que gracias a la reducción del trabajo de mantenimiento de su hogar pueden participar más

---

<sup>40</sup> OIT. Informe IV (2): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS\\_124841/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_124841/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

<sup>41</sup> OIT. Informe IV (2A): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_153167/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_153167/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

<sup>42</sup> OIT. Informe IV (2B): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_152599/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_152599/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

activamente en el mercado de trabajo. Por otro lado, al reconocer el valor del trabajo doméstico, se reconocen las consecuencias éticas negativas de privar a esta categoría de una normativa eficaz que les brinde protección jurídica. Por lo que se promueve la regulación del trabajo doméstico como ocupación productiva asegurando que se brinde un marco legal que asegure condiciones de trabajo dignas.

### *3.1.2.2 Las condiciones de trabajo y la protección social*

En definitiva, si bien se reconoce la importancia de regular la retribución justa del servicio doméstico tomando en cuenta el valor de su trabajo, proporcionarles una protección social supone reconocer no solamente la importancia económica de la ocupación sino también la dignidad inherente al trabajo doméstico. En esencia, se debe proporcionar al trabajador doméstico un marco jurídico que establezca condiciones laborales inspiradas en el derecho social que de manera clara y objetiva establezcan las garantías que debe brindar el empleador al trabajador en el lugar de trabajo. Así también es importante incorporar mecanismos en la legislación que brinden acceso a los trabajadores domésticos al efectivo ejercicio de sus derechos.

### *3.1.2.3 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*

En tercer lugar, si bien la legislación regula el valor económico del trabajo doméstico y las condiciones laborales que deben garantizarse en su lugar de trabajo, dichas disposiciones no deben ser contrarias a los principios del derecho laboral con el fin de que las normas sean acordes a la dignidad del trabajador.

#### *3.1.2.3.1 Principios del Derecho Laboral en el Ecuador*

En el Ecuador, dentro de la Constitución de la República como en el Código Laboral se reconocen los siguientes principios:

- A. INDUBIO PRO OPERARIO: El principio se aplica en tres casos. El primero radica en que en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales éstas se aplicarán en el sentido más favorable a

las personas trabajadoras. El segundo establece que una norma nueva no puede desmejorar los derechos del trabajador, es una restricción al poder legislativo. El tercero manda que en caso de haber varias normas para un mismo hecho se aplica la más favorable, por lo que el principio de jerarquía de normas se rompe en este caso.

- B. **IRRENUNCIABILIDAD:** Los derechos del trabajador son irrenunciables. El trabajador no puede renunciar a sus derechos objetivos. No obstante, se puede transigir bajo dos condiciones, que se refiera a meras pretensiones o meras expectativas que tengan una valoración económica y que se celebre dicha transacción ante autoridad competente.
- C. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION:** A trabajo de mismo valor corresponde igual remuneración. Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos. El estado debe garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.
- D. **CONTINUIDAD O ESTABILIDAD:** Es el derecho a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de capacidad mientras no surja alguna causa de terminación laboral. La violación a esta garantía da derecho al trabajador a indemnizaciones pero no a la restitución del puesto. La estabilidad es absoluta y relativa. La estabilidad absoluta opera desde que se celebra el contrato de trabajo y garantiza el reintegro del trabajador a su puesto. La estabilidad relativa: no se establece el reintegro a su puesto de trabajo sino una indemnización en caso de despido sin causa legal. La excepción al principio de estabilidad son los cargos de libre nombramiento y remoción en el sector público.

- E. INTANGIBILIDAD: No pueden ser desconocidos o desmejorados los derechos laborales por leyes, convenios o contratos colectivos posteriores.
- F. PRIMACIA DE LA REALIDAD: Los hechos priman sobre los documentos. La simulación o fraude están sancionadas por la ley. La prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Se reconoce la prestación de servicios si estos fueron efectuados aún cuando no exista contrato que establezca de manera formal la relación laboral.
- G. TRIPARTISMO: Establece que para la formulación de la política económica y social en materia laboral, así como para la solución de controversias, deben atenderse los intereses y puntos de vista de sus principales actores: El Estado, los empleadores y los trabajadores. En el Ecuador, los tribunales de conciliación y arbitraje están compuestos por: el director regional del trabajo, quien lo preside; dos vocales designados por los empleadores, así como dos vocales designados por los trabajadores.
- H. LIBERTAD DE TRABAJO: Derecho a escoger libremente la ocupación según las capacidades e intereses personales, con el fin de dedicar el esfuerzo a una actividad que permita al trabajador tener una vida digna.
- I. OTROS PRINCIPIOS: “Equidad, Buena Fe, Justicia Social, Gratuidad”.<sup>43</sup>

#### *3.1.2.4 El tripartismo y el diálogo social*

Del mismo modo, dentro de los pilares del Convenio 189 de la OIT se reafirma el derecho de los trabajadores domésticos, como el de todos los trabajadores, sin distinción alguna, al reconocimiento efectivo de su libertad sindical y de negociación colectiva. Se dispone el análisis y estudio para examinar la forma en que los trabajadores domésticos y sus empleadores pueden ejercer realmente esa libertad sindical por la particularidad de su trabajo, dado que trabajan de manera aislada en el hogar y no en conjunción de más trabajadores. Se inquiere en la participación de acciones tripartitas y la promoción del diálogo social.

---

<sup>43</sup> Graciela Monesterolo Lencioni. Instituciones de Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas. Quito, Corporación de Estudios y publicaciones (CEP), Segunda Edición revisada y actualizada, 2009. Página 64.

### *3.1.3. Disposiciones relevantes del Convenio 189 de la OIT a ser tomadas en cuenta en el desarrollo de la legislación ecuatoriana*

El numeral 2 del Art. 3 del Convenio 189 de la OIT establece en la parte que nos interesa:

Las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.<sup>44</sup>

En el Ecuador si bien es cierto que se reconoce el derecho a la libertad sindical aún no existen evidencias importantes de la aplicación de este principio en el ámbito del trabajo doméstico, por la dificultad que presenta dicha asociación de trabajadores al laborar de manera aislada. Sin embargo, dentro del capítulo posterior daré a conocer una asociación de relevancia conocida en el Ecuador cuyo domicilio se encuentra en Guayaquil y se analizará cuál es su ámbito de trabajo por los derechos de los trabajadores domésticos. El Ecuador reconoce la libertad de trabajo como uno de sus principios rectores del Código del Trabajo. En cuanto a la discriminación en materia de empleo y ocupación aún queda en el Ecuador un camino largo por recorrer.

De otra parte, el Art. 4 de dicho Convenio prescribe:

Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> OIT. Convenio 189 Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (28/05/2014).

<sup>45</sup> OIT. Convenio 189 Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (28/05/2014).

Respecto del trabajo infantil y en concordancia con el Código de la Niñez y Adolescencia, se estableció en el Código del Trabajo actual la edad mínima de los trabajadores domésticos menores de edad en 15 años. Asimismo, si el trabajo doméstico es puertas adentro la edad mínima establecida es de 18 años por considerarse un trabajo de alto riesgo.

El Art. 16 además exterioriza que:

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.<sup>46</sup>

En definitiva, se busca equiparar las condiciones de trabajo del trabajador doméstico. Durante el gobierno en curso se ha modificado el salario básico unificado del trabajador doméstico y asimismo se logró reformar la legislación respecto de los días de descanso. Ahora se asegura al trabajador doméstico ecuatoriano condiciones laborales similares respecto de los trabajadores en general en cuanto a sus días de descanso. De manera más detallada se analizarán estos puntos en el capítulo posterior.

El Art. 14, numeral 1 del Convenio, también dispone lo siguiente:

1. Todo Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.<sup>47</sup>

En el Ecuador, la legislación laboral y social reconoce el derecho irrenunciable de los trabajadores en general incluidos los trabajadores domésticos a ser afiliados al Instituto

---

<sup>46</sup> OIT. Convenio 189 Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (28/05/2014).

<sup>47</sup> OIT. Convenio 189 Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (28/05/2014).

Ecuatoriano de Seguridad Social. El gobierno actual ha manejado campañas de difusión respecto de la afiliación del servicio doméstico y el número de trabajadores domésticos afiliados ha incrementado considerablemente en los últimos años, hecho que analizaremos más a fondo al estudiar las políticas en curso del gobierno, en el capítulo siguiente.

### **3.2 Resumen de la Recomendación 201 de la OIT**

Los trabajadores domésticos están expuestos a condiciones de trabajo vulnerables a circunstancias discriminatorias, peligrosas y abusivas. Por esta razón el fin de la Recomendación 201 de la OIT es brindar a los Estados Miembros orientación sobre el mejor modo de reglamentar el trabajo doméstico con el propósito de llevar a la práctica las normas internacionales del trabajo. El Convenio 189 de la OIT junto con su Recomendación pasan a ser lineamientos innovadores que establecen la necesidad de que se reconozcan las características propias del trabajo doméstico, la realidad laboral que enfrentan los trabajadores domésticos buscando que se promuevan unas condiciones de empleo decente. La OIT si bien se preocupa por mejorar la legislación y práctica de los Estados en relación a sus trabajadores a través de la adopción de convenios y recomendaciones, también realiza el control de la aplicación de dichos instrumentos.

La Recomendación núm. 201 aporta orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio núm. 189, que complementa la incorporación plena de las trabajadoras y los trabajadores domésticos al sistema internacional de normas laborales es un avance fundamental hacia la realización del trabajo decente para todos. Los trabajadores domésticos tienen derecho al trabajo decente al igual que todos los demás trabajadores.<sup>48</sup>

El numeral 1 de la Recomendación 201 establece: “Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los

---

<sup>48</sup> OIT. Prefacio Convenio 189. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (29/05/2014).

trabajadores domésticos, 2011 (el Convenio), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.”<sup>49</sup>

### *3.2.1 Estrategia de la OIT en función del Convenio No. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*

Los puntos principales de la estrategia para la acción de la OIT dirigida a hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos, consiste en que los Estados promuevan políticas públicas que brinden atención necesaria al desarrollo de instituciones laborales nacionales, así como también señala la promoción de campañas respecto de la concientización social del trabajo doméstico digno. Para dichos cambios se establece un margen de tiempo inicial entre el periodo de 2012 a 2015.

La estrategia de la OIT fue discutida por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2011 y su fin es ser un marco unificador de medidas coherentes que puedan formar parte de las Agendas de los Estados Miembros de la OIT.

Los temas más relevantes que deben tomarse en cuenta en torno al trabajo doméstico son: la remuneración, las horas de trabajo, el trabajo doméstico de menores de edad, la inspección laboral, la promoción de organizaciones de trabajadores domésticos y la negociación colectiva. Se da importancia también a las políticas públicas y normas orientadas a las agencias de colocación y asociaciones de trabajadores domésticos, no preocupándose únicamente por el campo de los empleadores individuales. A continuación se describe la estrategia en cuestión.

#### *3.2.1.1 Los cinco ámbitos generales de la estrategia de la OIT*

- 1) Desarrollar y fortalecer las instituciones nacionales. Adoptar reformas y/o programas políticos y legislativos eficaces;

---

<sup>49</sup> OIT. Recomendación 201. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (03/06/2014).

- 2) Facilitar la organización y representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- 3) Apoyar la ratificación e implementación del Convenio 189 y la implementación de la Recomendación 201;
- 4) Sensibilizar y promover los derechos de los trabajadores domésticos;
- 5) Crear una plataforma de información sobre el trabajo doméstico e intercambiar experiencias entre los Estados miembros de la OIT con el fin de reforzar las acciones y combinar esfuerzos.

### *3.2.2 Información adicional de la Recomendación 201 de la OIT*

Dentro de su contexto se señala el valor de identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Este punto es mencionado de igual manera en el Convenio 189 de la OIT.

Es necesario que se fomente la organización de los trabajadores domésticos. Dichas asociaciones puedan brindar guía y asistencia legal a los trabajadores en cuanto a los casos de abuso, acoso, discriminación y violencia. Asimismo, deben ser centros de información respecto de la divulgación de los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

Otro servicio que se recomienda es que las asociaciones implementen la elaboración de indicadores de recopilación de datos, con el fin de brindar dicha información al Ministerio de Relaciones Laborales en torno a que el mismo formule políticas eficaces en materia de trabajo doméstico.

De la misma manera es relevante destacar el énfasis de la Recomendación señalada, en solicitar la adopción de medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por otro lado, la Recomendación hace referencia de otros Convenios que establecen derechos en común de los trabajadores, a ser tomados en cuenta también para el trabajo doméstico, como es la protección de los datos personales de los trabajadores, la

prevención de toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos, la consideración del Convenio 182 y la Recomendación 190 en torno a las peores formas de trabajo infantil, entre otros que mencionará en párrafos posteriores.

De igual manera llama la atención que en la Recomendación estudiada se propone considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Sin embargo, para este fin, primero se debe comenzar con la promoción y formación de dichas asociaciones, que al menos en el caso del Ecuador han tenido poco desarrollo en cuanto a la representación de los trabajadores domésticos, así como también alguna que esté vinculada a sus empleadores. Considero que sería mejor que el Ministerio de Relaciones Laborales sea el responsable de establecer un contrato tipo accesible de manera gratuita, que guíe a las partes de la relación laboral al momento de suscribir un contrato hasta que dichas asociaciones se encuentren bien estructuradas.

Finalmente, otro asunto importante que destaca la Recomendación 201 es la cooperación que debe existir entre los Estados Miembros para que las condiciones laborales dignas del trabajador doméstico se apliquen también en torno a los trabajadores domésticos migrantes de manera efectiva. Se promueve para este fin que se contraigan acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales que traten este tema con el fin de ayudar a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas. Destacan el seguimiento de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otros países.

### *3.2.3 Otros Convenios de la OIT*

Si bien existe recientemente un Convenio y Recomendación específicos en el campo del trabajo doméstico, no se debe descartar normas internacionales del trabajo que incluyen a los trabajadores domésticos respecto de ámbitos fundamentales relacionados a principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha afirmado reiteradamente su posición en base a la cual, a menos que un convenio o una recomendación excluya expresamente a los trabajadores domésticos, éstos quedan incluidos en su ámbito de

aplicación. Es decir que tal medida de la OIT evita que por inadvertencia los trabajadores domésticos queden excluidos del ámbito de los convenios.

Con este fin la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)<sup>50</sup>, que es el órgano de la OIT que regularmente formula observaciones sobre la aplicación de los convenios de la OIT, ha hecho un estudio respecto del ámbito del trabajo doméstico, en cuanto a la aplicación de otros convenios a este ámbito laboral.

A continuación se realiza una síntesis de dichas observaciones.

#### *3.2.3.1 Respecto de la libertad sindical*

El Art. 2 del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación indica lo que sigue: “se aplica a todos los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción”. Asimismo, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva no excluye al trabajador doméstico, indica que: “tiene por objeto velar por que los trabajadores gocen de una protección apropiada frente a toda injerencia en la constitución, el funcionamiento y la administración de sus organizaciones representativas.”

La CEACR ha interpretado que en virtud de dichos convenios, las legislaciones de los Estados relativas a la libertad sindical, incluido el derecho de sindicación, deben incluir a los trabajadores domésticos.

#### *3.2.3.2 Respecto de la igualdad y no discriminación*

---

<sup>50</sup> La CEACR formula regularmente observaciones sobre la aplicación de los Convenios de la OIT en la legislación y la práctica de los Estados miembros. La CEACR no se limita a emitir observaciones individuales a los Estados respecto de su legislación sino que además formula observaciones a los Estados respecto de que velen porque en la práctica los trabajadores gocen de tales garantías aun cuando se encuentren consagrados tales derechos en las respectivas legislaciones.

Los principios fundamentales sobre no discriminación y la igualdad de oportunidades se encuentran desarrollados por los siguientes Convenios: Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación y el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, los mismos que son también aplicables a los trabajadores domésticos. Se destaca la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos en este ámbito puesto que son sujetos de múltiples formas de discriminación y abuso en razón de las relaciones de empleo individuales, la falta de protección legislativa y la infravaloración del trabajo doméstico por parte de la sociedad. El CEARC insiste en la protección contra la discriminación en el empleo y las desigualdades en materia de remuneración a la hora de fijar los salarios mínimos o en cuanto a enfoque de género.

#### *3.2.3.3 Respecto del trabajo forzoso*

La prohibición del uso del trabajo forzoso u obligatorio era un mandato de la normativa internacional moderna sobre derechos humanos. Los Convenios 29 y 105, respectivamente, tienen por objeto garantizar tanto en la ley como en la práctica la libertad de todos los seres humanos y la lucha contra el trabajo forzoso. Dichos Convenios se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

Por último, el CEARC en su Observación General de 2001 relativa al Convenio 29, solicitó a los Estados Miembros que se penalice a los responsables del trabajo forzoso impuesto a los migrantes legales o ilegales en la esfera del trabajo doméstico con el fin de evitar la trata de seres humanos.

#### *3.2.3.4 Respecto del trabajo infantil*

El Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil constituye junto con los Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso y la edad mínima, una fuente de orientación para la definición de leyes destinadas a combatir el trabajo doméstico de los niños. El Convenio 182 menciona al trabajo doméstico como una de las peores formas de trabajo infantil. La

CEACR reiteradamente a demandado por parte de los Estados Miembros que adopten medidas eficaces para prevenir el trabajo doméstico de los niños.

### **3.3 Derecho Comparado**

A pesar de que es difícil reunir información sobre el número de trabajadores domésticos del mundo, por no haber datos precisos ni comparables, a causa del elevado porcentaje de trabajo doméstico no declarado, existen datos disponibles que muestran que los trabajadores domésticos representan una proporción importante de la fuerza de trabajo: “En los países en desarrollo representan entre el 4 y el 10 por ciento del empleo total (tanto femenino como masculino), frente a los países industrializados, donde el porcentaje oscila entre el 1 y el 2,5 por ciento del empleo total.”<sup>51</sup> Las mujeres constituyen la mayoría en este sector laboral aun cuando existan hombres también participando en tareas del hogar particular. En América latina y el Caribe se estima que el 95% de los trabajadores domésticos son mujeres.

*3.3.1 Breve enfoque de las condiciones laborales del trabajador doméstico en algunos casos latinoamericanos:*

#### *3.3.1.1 PERÚ*

Las trabajadoras del hogar provienen principalmente del ámbito rural o de pequeños pueblos del interior. “El origen histórico de las características específicas del servicio doméstico en el Perú debe buscarse en la colonización española, en los servicios personales que debía prestar la población indígena a los colonos.”<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009. Página 6.

<sup>52</sup> Patricia Panato Rosado. Trabajo o servidumbre: servicio doméstico en el Cusco. Cusco, Allpanchis, 1996. Página 53.

Aquellas características de las haciendas se trasladaron a las ciudades al nacer la República y sobre todo en el sector de la sierra aún existen sectores donde se han conservado aquellas viejas formas de servidumbre.

En el presente, las circunstancias de los trabajadores domésticos en el Perú se han tornado en una situación invisible, es una de las peores posiciones sociales. La mayoría de mujeres que se dedican a estas labores son mujeres campesinas que han migrado a las ciudades o migrantes extranjeras.

El compadrazgo es una práctica social común en la que los campesinos nombraban como padrinos de sus hijos a los hacendados. Solían entregar a sus hijos para el servicio de las tareas del hogar de sus patrones. Ellos se hacían cargo de criarlos y educarlos a cambio de su servicio y obediencia total. En la actualidad dicha práctica en la Perú se sigue llevando a cabo hasta hoy se vislumbran casos de familias de escasos recursos que entregan a sus hijas a familias de clase media para que sirvan a cambio de que las críen. Los patrones tienen un dominio absoluto sobre la trabajadora, se aprovechan de su situación y creen tener derecho a maltratarla y discriminarla a pesar de que cuando se hacen cargo de la persona se comprometen a tratarla como una hija, a cuidar de su integridad personal y de su desarrollo.

“El servicio doméstico constituye una importante vía de adaptación a la vida y el trabajo urbano..... Muchas de las trabajadoras domésticas en el Perú no gozan de salario, trabajan solo por tener una casa donde vivir, comida segura, ropa indispensable y educación.”<sup>53</sup>

A continuación se reproducen los testimonios de las experiencias de las trabajadoras domésticas en el Perú.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Patricia Panato Rosado. Trabajo o servidumbre: servicio doméstico en el Cusco. Cusco, Allpanchis, 1996. Página 61.

<sup>54</sup> JULIANA: Un día mi madrina vino a mi pueblo y le dijo a mi papá porqué no me das a la Juliana para que me ayude a hacer algunas cositas en la casa, yo la voy a tener bien, en el colegio, y, como es mi ahijada, como una hija más va a vivir en la casa. Yo tenía ocho años de edad y me trajo mi padrino

Las trabajadoras domésticas perciben sueldos miserables pero no tienen otra alternativa de trabajo hasta que logren concluir sus estudios secundarios, si es que lo logran y de alguna manera estudiar cualquier carrera técnica para encontrar otro trabajo mejor calificado. Se someten a la familia con la que viven aún cuando sus “patrones”<sup>55</sup> se muestran como sus protectores.

La idea de los *patrones* es la siguiente: “Las jóvenes del campo o ciudades pequeñas son más inocentes, no son mañosas, se les puede enseñar y hacer que se acostumbren con nosotras y de esa manera se quedarán en la casa ,además de estar disponibles al servicio de los patrones a cualquier hora del día. No son maleadas como las otras que reclaman sus derechos y exigen educación y un buen sueldo....”<sup>56</sup>

---

al Cusco. Recuerdo bien los primeros meses me trataba bien... a medida que iba creciendo tenía más trabajo y ya no me trataba como antes, me pegaba mi madrina cuando me demoraba, desde que despertaba todo era trabajar. Ella pagaba el colegio, me compraba los cuadernos, pero nunca me pagó; la ropa que me ponía era la usada y desechada por sus hijas.

JACINTA: Que linda me pareció la ciudad, grande con luces, con carros y casas grandes, qué diferente del campo. Yo pensé: que lindo voy a vivir aquí; pero mentira no fue así, las niñas entraron a un colegio de gente rica y yo tenía que ir a recogerlas a llevarlas a casa, como si yo no fuera niña también..... Yo iba sola a recogerlas y un día casi me pisa un carro y el chofer me grito chola bruta mira por donde caminas.... En ese momento me di cuenta de que la ciudad también era difícil para vivir.

VICTORIA: Cuando recién llegué a Santo Tomás tenía doce años y mi papá me trajo. La señora donde trabajaba no quería que salga ni a la puerta de la casa, solo salía con ella al mercado o a hacer encomiendas. Todo el día pasaba encerrada y me decía que para qué iba a estudiar, si toda la vida iba a ser sirvienta, que si quería ir al colegio era solo para conocer hombres o aprender a ser mañosa.

<sup>55</sup> Patrón: Término arcaico sinónimo de “amo” que se utilizaba para el empleador que daba trabajo a uno o más criados. Se utilizaba el término como un tratamiento dirigido al señor o a alguien a quien se desea manifestar respeto o sumisión. Actualmente es un término que recuerda la servidumbre.

<sup>56</sup> Patricia Panato Rosado. Trabajo o servidumbre: servicio doméstico en el Cusco. Cusco, Allpanchis, 1996. Página 62.

Las condiciones laborales del trabajador doméstico en el Perú, depende del status socio-económico que tienen sus *patrones*. De aquello depende mucho su estabilidad laboral y el promedio de su salario. Al trabajar para el estrato alto poseen mejores condiciones de trabajo, no obstante socialmente experimentan mayor discriminación y la relación con sus *patrones* es bastante vertical. Las trabajadoras del hogar tienen un día de descanso semanal que generalmente es el domingo. Asimismo, experimentan diversas formas de violencia física y/o verbal e incluso experimentan violaciones sexuales por parte de su *patrón* o de sus hijos.

Muchas trabajadoras domésticas viven desvinculadas de la sociedad, los *patrones* les prohíben que estudien dado que temen que se den cuenta de las marginación en que viven y en caso de estudiar generalmente lo hacen en el turno de las noches o a distancia. Dichas trabajadoras experimentan aún condiciones laborales terribles, como rezagos del trato que daban los señores feudales a sus siervos.

Se señala también en el texto investigado que en el Perú la sociedad es muy machista, que tanto la *patrona* como la trabajadora doméstica experimentan abusos por parte de los hombres, sobre todo aquellas amas de casa que no trabajan. Ambas son sirvientas del hombre de la casa aún cuando la *patrona* y la trabajadora doméstica sean de estratos sociales completamente diferentes. Se indica en el texto analizado: “Paradójicamente la trabajadora del hogar es mucho más libre que la *patrona*. A pesar de tener una situación incierta, ella puede dejar el trabajo cuando se le antoje.... Mientras que la *patrona* se quedará enfrentando sus problemas y realizando el duro trabajo doméstico a servicio de su esposo.”<sup>57</sup>

La desvalorización del trabajo doméstico tiene que ver con la división social del trabajo y con la valoración social tradicional y estereotipada de la mujer. El trabajo en las sociedades más conservadoras aún se sigue clasificando como productivo y reproductivo, el primero respondiendo al modelo del trabajo asalariado que tradicionalmente tiene que ver con la acción proveedora masculina y el trabajo reproductivo por su parte es invisible y mal visto, pensando que no requiere ninguna formación ni supone esfuerzo alguno y es el que comúnmente se ha asignado a las mujeres en sociedades machistas.

---

<sup>57</sup> Patricia Panato Rosado. Trabajo o servidumbre: servicio doméstico en el Cusco. Cusco, Allpanchis, 1996. Página 68.

En el Perú, existe la Ley No. 27986 de los Trabajadores del Hogar, que según el texto estudiado casi nunca es tomada en cuenta. No obstante, al analizar dicha ley se puede detectar que en la misma aún existen disposiciones que violentan las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. Entre estas disposiciones se indica que semanalmente solo tienen derecho a 24 horas continuas de descanso semanal, teniendo un trato discriminatorio respecto de la normativa laboral general y algo que llama gravemente la atención es el Art. 7 de dicha Ley que prescribe: “Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.” Por mera voluntad del empleador este puede terminar la relación laboral sin siquiera brindarle una indemnización al trabajador doméstico o del hogar como lo llaman en el Perú y aunque no hubiese hecho nada incorrecto el trabajador doméstico, tan solo basta comunicarle con 15 días de anticipación la terminación de la relación laboral o pagarle lo equivalente a la remuneración de dichos 15 días si desea el empleador prescindir del preaviso. Las condiciones laborales del trabajador doméstico en el Perú son terribles y existen muchas similitudes de trato respecto del caso ecuatoriano.

### *3.3.1.2 México*

El servicio doméstico continúa siendo una de ocupaciones en la que existe una fuerte participación del género femenino en México. “Como en la mayor parte de países latino americanos, en México la mayoría de los trabajadores en el sector del servicio doméstico son mujeres que han migrado de áreas rurales.”<sup>58</sup> En la cotidianidad se ha observado que las trabajadoras domésticas que viven en casa de sus empleadores ganan menos de la mitad de un salario mínimo y aquellas que trabajan puertas afuera reciben casi el salario mínimo. Los empleadores pagan salarios más bajos a las trabajadoras más jóvenes.

---

<sup>58</sup> Elsa M. Chaney /María García Castro. Muchacha/ cachifa/ criada/ empleada/ empredadilha/ sirvienta/ y...más nada. “Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe”. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993. Página 196.

En la práctica, el empleador, usualmente sobre las bases de costumbres familiares, decide cuáles son los beneficios que el trabajador doméstico recibirá. La mayoría de trabajadores domésticos ignoran sus derechos. El servicio doméstico, sobre todo si es puertas adentro, les priva no solo de movilidad, dado que su lugar de residencia es a la vez su lugar de trabajo, sino que emocionalmente son absorbidos por la familia de manera que tienen pocas amistades.<sup>59</sup> Existen muchos casos similares a estos en México, donde existe una dominación evidente dentro de la relación empleador - trabajador.

Los trabajadores domésticos deben pedir permiso para salir de la casa cuando deben realizar alguna gestión, se les da además un trato discriminatorio puesto que se les solicita que utilicen una vajilla y cubiertos diferentes para comer, así como también es común que en la práctica se les niegue que reciban amigos o familiares en el lugar de trabajo. Los *patrones* fomentan el aislamiento social del trabajador doméstico, incluso lo desalientan de estudiar por temor a que se expongan a nuevas ideas y ya no sean sumisos. En consecuencia, los trabajadores domésticos, sobre todo aquellos que laboran puertas adentro tienen poca conciencia de sus condiciones de trabajo, de la posibilidad que tienen de afiliarse a sindicatos y de la pérdida de identidad que como personas experimentan. La consecuencia de todos estos factores a los cuales están expuestos en su ámbito laboral, ha ocasionado que los trabajadores domésticos no sean capaces de organizarse y peor aún articular sus intereses a través de los medios de comunicación y del Estado, su participación política ha sido nula. Históricamente en México los trabajadores domésticos han tenido medios legales para proteger sus intereses, no obstante el desconocimiento de sus derechos es basto.

La Ley Federal del Trabajo en México regula el trabajo doméstico. En el análisis efectuado llama la atención lo que el Art. 333 establece: “Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche”. En definitiva, no se establece un máximo de horas laborables para el trabajador doméstico. Es

---

<sup>59</sup> Se explica el caso de una mujer (anónima) de 74 años de edad que había trabajado en el mismo hogar durante 55 años, cuando le sugirieron que se jubilara, ella quedó estupefacta, tenía pocos amigos y familia y todo lo que ella tenía en su vida era su trabajo.

preocupante, asimismo, que se anote en el Art. 334 que: “Salvo que este 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”. La ley indica que si no se pacta de antemano otro acuerdo, será legal que el empleador pueda considerar como pago en especie la comida o el uso de la habitación donde pernocta el trabajador hasta un 50% del salario de dicho trabajador. Prácticamente de la norma citada, se puede deducir que el trabajador en la práctica recibiría la mitad en efectivo de un salario mínimo fijado por la ley y la otra mitad constituiría el consumo de comida y uso de la habitación donde duerme en la casa de su empleador. En definitiva, se vislumbra en el panorama laboral mexicano abusos, discriminación respecto de los trabajadores domésticos y asimismo no se les reconoce derechos laborales en igualdad de condiciones respecto de otras ocupaciones.

Dentro de una publicación de “Ruta” (Organización informativa sin ánimo de lucro que analiza los procesos latinoamericanos para alcanzar los objetivos del desarrollo del milenio de la ONU), se da a conocer lo siguiente:

En México, un millón ochocientos mil personas trabajan como empleados del hogar en viviendas ajenas y la gran mayoría carece de los derechos laborales más fundamentales y no son afiliados a algún tipo de sindicato. Existe una invisibilización del colectivo. La gran mayoría de las trabajadoras carecen de un contrato que estipule las condiciones, los horarios y las tareas a desarrollar, así como la forma en la que se realiza los pagos. Y por supuesto la gran mayoría de ellas sufre abusos y violencia verbal, física o sexual. La desigualdad comienza en la Ley. Actualmente, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México sigue siendo discriminatoria al establecer diferencias entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores en general. Respecto a los niveles educativos de las empleadas del hogar, el 30 por ciento no completó la primaria y un 11 por ciento no sabe leer ni escribir. Y, aunque muchas de ellas llegan con la idea de complementar trabajo y estudios, una vez instaladas en el hogar se encuentran con la prohibición de asistir a la escuela por parte de los propios empleadores.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Alba Sueiro. Día Internacional del Trabajador Doméstico en México. <http://www.laruta.nu/es/articulos/dia-internacional-del-trabajador-domestico-en-mexico> Acceso: (06/06/2014).

Existe en México el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), dentro de las exigencias que el colectivo reclama se encuentra como principal punto el reconocimiento del valor de su trabajo y su contribución en el desarrollo de la sociedad y que no se les llame por nombres despectivos o denigrantes. En México, dicho sector laboral sigue regulado por normas arcaicas y aún falta camino por recorrer para alcanzar una mayor conciencia social.

### *3.3.1.3 Colombia*

En Colombia existe una subvaloración social con relación a los trabajadores domésticos. El trabajo doméstico ha sido asignado a la mujer como su papel fundamental. El trabajo del ama de casa realizado como servicio y sin remuneración, no se considera trabajo, de ahí que existe la subvaloración social que lo acompaña y que ubica a la mujer que lo ejecuta en una situación de subordinación.

Quando el ama de casa delega parte de sus responsabilidades domésticas en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, haciendo las mismas labores de reproducción de fuerza de trabajo pero para una familia diferente a la propia, el trabajo doméstico se convierte en asalariado... En Colombia el trabajo de empleada doméstica hereda socialmente la subvaloración social del trabajo doméstico que es ejercido por mujeres de sectores populares y la relación de trabajo es vertical-asimétrica con sus patrones, aumentando su desvalorización social evidenciando las ideas machistas de sumisión de la mujer y por otro lado la explotación entre clases sociales.<sup>61</sup>

Para la empleada doméstica el lugar del trabajo es a la vez su lugar de vida. El desarraigo cultural y afectivo del trabajador doméstico, que es el resultado de dejar a su familia de origen, ocasiona que dicho vacío se llene trasladando dicho afecto a los miembros de su hogar sustituto, siempre y cuando no vaya más allá de las líneas divisorias de clase social que enmarcan la relación.

---

<sup>61</sup> Elsa M. Chaney /María García Castro. Muchacha/ cachifa/ criada/ empleada/ empredadilha/ sirvienta/ y...más nada. "Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe". Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993. Página 282.

Entre los trabajadores domésticos predominan los migrantes provenientes de áreas rurales de origen campesino y casi siempre son muy jóvenes. Existen altos índices de analfabetismo y baja escolaridad. Existe también una tasa alta de solteras o madres solteras, dado que es difícil hacer coexistir su trabajo con el matrimonio u otra unión estable sobre todo si laboran puertas adentro.

La legislación colombiana se inspiró en que “la empleada era parte integrante de la familia y que está a su vez no era una unidad de producción, dicho supuesto sirvió para establecer un ordenamiento jurídico discriminatorio”<sup>62</sup> Las normas laborales que regulan el trabajo doméstico en Colombia no consagran los mismos derechos que para los trabajadores ordinarios, además de que existen vacíos legales en este tema.

Se indica en el texto analizado que en Colombia los trabajadores domésticos carecen de justicia social sobre todo en aspectos de salud y de la no limitación de la jornada para los trabajadores domésticos internos. El Decreto 824 establece que se puede pactar por escrito hasta un 30% de pago en especie, por concepto de alimentación y habitación, y el 70% se puede pactar como pago en dinero. El Decreto 721 declaró obligatorio, en el año 2013, la afiliación y pago a la Caja de Compensación Familiar. El máximo de horas laborables en Colombia para el trabajador doméstico es de 10 horas conforme a la Sentencia C-372 de 2008 dictada por la Corte Constitucional. Existen varias campañas de asesoría legal ofrecidas por el Gobierno y difundidas a través de los medios de comunicación y cursos gratuitos de derecho laboral.

Las empleadas domésticas actualmente tienen mayor capacidad de organización y se ha incrementado el número de afiliaciones a gremios de trabajadoras domésticas. Existe una mayor conciencia social, no obstante, se destaca en el texto analizado, que en las facultades de derecho, en las cátedras de derechos laboral individual, se estudia a breves rasgos las características y especificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos,

---

<sup>62</sup> Elsa M. Chaney /María García Castro. Muchacha/ cachifa/ criada/ empleada/ empredadilha/ sirvienta/ y...más nada. “Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe”. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993. Página 288.

dado que tanto abogados titulados como estudiantes tienen desinterés por el tema, por lo que los gremios han buscado estimular la discusión de los derechos laborales de los trabajadores domésticos con los profesionales del derecho, indicando que si no existe interés por parte de la clase política y por los expertos en derecho es muy difícil lograr transformaciones en la legislación laboral.

En Colombia, si bien es cierto que existen características similares de explotación laboral respecto de otros países latinoamericanos, existe en la actualidad una mayor conciencia social. Llama la atención ver la cantidad de información difundida en torno al trabajo doméstico, incluso por la web, el propio Ministerio del Trabajo expone una guía laboral de fácil acceso que explica en qué consiste el trabajo doméstico y explica de manera sencilla a los trabajadores domésticos cuáles son sus derechos laborales. Algo que resulta muy importante de esta guía, es que se expone el acoso laboral. La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Las formas de acoso laboral son: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.<sup>63</sup>

En definitiva, en el caso colombiano actualmente se brinda una gran difusión respecto de los derechos del trabajador doméstico. Incluso en la guía mencionada se adjuntan números de atención ciudadana para mayor información legal.

---

<sup>63</sup> Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. [Servicio Doméstico Guía Laboral](file:///C:/Users/Carla/Downloads/Cartilla%20Servicio%20Domestico.pdf). file:///C:/Users/Carla/Downloads/Cartilla%20Servicio%20Domestico.pdf Acceso: (06/06/2014).

## 4. DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO ECUATORIANO

### 4.1 Marco Legal Vigente

#### 4.1.1 Constitución de la República del Ecuador

La dignidad del trabajador doméstico ecuatoriano ha sido vulnerada no solo al menospreciar el tipo de ocupación, sino en cuanto a los malos tratos y discriminación que enfrentan en el diario ejercicio de sus actividades y servicios. La Constitución vigente reconoce el pleno respeto a la dignidad de la persona trabajadora, independientemente del tipo de ocupación que realice para su sustento. Según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador:

El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el Estado garantizará a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado... (El subrayado me pertenece).

También es importante reconocer que el Estado Ecuatoriano, por mandato constitucional, garantiza todas las modalidades de trabajo, sean en relación de dependencia o no, de tal manera en el Art. 325 incluso se admite como actores sociales productivos las labores de autosustento y cuidado humano; en definitiva lo que constituye el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. Aquello constituye un avance en cuanto a las relaciones producción-reproducción con el objeto de que se reconozca el aporte del trabajo de las mujeres y hombres en sus labores de autosustento.

En el Ecuador, son las mujeres las que de manera más generalizada cuidan de sus hogares, realizan las labores de autosustento del hogar a la vez que también pueden o no participar en el mercado laboral. Existe la necesidad de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado, dado que nuestra sociedad ha infravalorado el trabajo doméstico por el carácter paternalista que hemos heredado conforme se explica más a fondo en el capítulo 2 de la disertación. El trabajo reproductivo para las mujeres ha representado limitaciones sociales en cuanto a su posibilidad de acceso a la educación, al trabajo e incluso a la participación política.

Hoy en día existen puntos de vista más liberales en torno a la importancia de la participación de la mujer en estas plataformas educativas, laborales, políticas, que antiguamente eran negadas dado que el machismo consideraba que las mujeres pertenecían al mundo de las labores reproductivas y de autosustento del hogar, incluso eran incapaces relativas al tener que ser representadas por sus esposos hasta la década de los años 70 en el Ecuador. Es por lo tanto importante destacar el reconocimiento y valoración del trabajo de autosustento del hogar que realizan muchas amas de casa sin remuneración y la necesidad de poner en marcha políticas laborales que les brinden igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

En la “Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer”<sup>64</sup> realizada en Beijing el año de 1995 se marcó un importante hito en el desarrollo de las estadísticas con enfoque de género, que instó a los organismos de las Naciones Unidas en cooperar con las organizaciones de investigación y documentación para mejorar la obtención de datos sobre la contribución de la mujer y del hombre a la economía, incluyendo su participación en el sector no remunerado. Se exhortó además a la elaboración de métodos que evalúen cuantitativamente el valor del trabajo no remunerado como es el cuidado de los familiares a cargo o la preparación de alimentos, entre otras, con miras a reconocer la contribución económica de la mujer y a que se haga evidente la desigualdad en la distribución del trabajo remunerado y el no remunerado entre mujeres y hombres.

---

<sup>64</sup> Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Internet. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf> Acceso: (16/06/2014)

En el Ecuador, en el año 2002 comienzan las iniciativas en torno a la medición sobre el “Uso del Tiempo” en el país. En el 2005 se realizó la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo-EUT.

En el 2007, dando continuidad a los compromisos adoptados por el país, y al trabajo realizado en diciembre del 2005, se levantó también la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2007, como un módulo de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo. Esta fue una iniciativa impulsada por el Consejo Nacional de las Mujeres, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Española y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. El objetivo de la encuesta fue obtener información sobre el uso del tiempo, trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres y los hombres, permitiendo visibilizar y reconocer su valor, generando herramientas de información y análisis para la formulación de políticas públicas de género.<sup>65</sup>

Los resultados se miden por la “Carga Global de Trabajo” que realizan hombres y mujeres. La carga global de trabajo es la suma del total de las horas que son dedicadas al trabajo remunerado más el total de horas que son dedicadas al trabajo no remunerado. “Las encuestas del uso del tiempo surgieron con el fin de generar estadísticas que permitan la valoración de la contribución no monetaria que hombres y mujeres aportan a sus hogares por la vía de la producción de bienes y realización de servicios para el hogar.”<sup>66</sup>

Los resultados de los datos recopilados en el año 2007 muestran que se recarga con más fuerza el trabajo a las mujeres. El promedio de horas semanales dedicadas a la carga global de trabajo es de 22 horas más que el promedio de los hombres y en el área rural el promedio de trabajo de las mujeres es 7 horas más que el promedio de trabajo de las mujeres del área urbana. He ahí la importancia de que en el marco constitucional vigente se reconozca la productividad del trabajo de autosustento y cuidado del hogar.

---

<sup>65</sup> Alba Pérez Avellaneda. Logros y retos pendientes de la implementación de las encuestas de Uso del Tiempo en la Región para su articulación con las políticas públicas. Internet. [http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/43711/PEREZ\\_Logros\\_y\\_Retos\\_Uso\\_del\\_Tiempo\\_Ecuador\\_CEPAL.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/43711/PEREZ_Logros_y_Retos_Uso_del_Tiempo_Ecuador_CEPAL.pdf) Acceso: (16/06/2014)

<sup>66</sup> INEC. Metodología de la Encuesta Específica de Uso del Tiempo. Internet. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Usos\\_Tiempo/Metodologia\\_EUT\\_2012.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Usos_Tiempo/Metodologia_EUT_2012.pdf) Acceso: (20/08/2014)

La encuesta de uso del tiempo ha sido ejecutada en varias ocasiones por el INEC en los años 2005, 2007, 2010 y 2012. Dichas estadísticas constituyen un insumo necesario para el diseño de políticas dirigidas hacia una mayor equidad de género.

El artículo 325 de la Constitución de la República prescribe lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.....”

En este sentido el Art. 333 de la Constitución de la República también manda:

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.....se impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

De otra parte, en torno a la precarización de las condiciones laborales, el artículo 327 de la Constitución establece que:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la Ley.....

Para este fin, el Mandato Constituyente 8 publicado en el Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo de 2008, para garantizar al trabajador una relación jurídica laboral directa, en su primer artículo elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma

de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. Asimismo, dispone que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

En definitiva, únicamente se podría celebrar contratos con prestadores de actividades complementarias autorizados por el Viceministerio de Trabajo de esa época (hoy por el Ministerio de Relaciones Laborales) cuyo objeto exclusivo sea la realización de tareas de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza siempre y cuando sean ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, conforme lo establece el Art.3, siendo el usuario solidariamente responsable. En definitiva, en lo que concierne al trabajo doméstico, el mismo no puede ser objeto de prestación de actividades complementarias y peor tercerizado.

#### *4.1.2 Código del Trabajo*

Los trabajadores domésticos al igual que los trabajadores en general tienen derecho a percibir la decimocuarta remuneración. Respecto de este punto el Art. 113 indica con referencia a la decimocuarta remuneración que:

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica.....

Igualmente, los trabajadores domésticos gozan del derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño. El primer inciso del Art. 111 del Código de Trabajo manda:

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

De otra parte, el TITULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, Capítulo I, específicamente el Código del Trabajo regula el servicio doméstico y por lo tanto se debe analizar las siguientes disposiciones:

El Art. 262 respecto de las modalidades del servicio doméstico indica lo que sigue:

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. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

El artículo mencionado fue reformado el 13 de abril de 2006, puesto que se establecieron reformas respecto de los derechos de los niños y adolescentes como se estudió en el capítulo segundo, antiguamente se fijaba en 12 años la edad mínima para el trabajo doméstico en cumplimiento de ciertos requisitos. Por lo tanto, existe un progreso en torno al respeto de los derechos de los niños y adolescentes, estableciéndose la edad mínima para el trabajo doméstico en 15 años y no en 12 años como anteriormente se estipulaba. El Código de la Niñez y Adolescencia indica que será 15 años la edad mínima para el trabajo doméstico puertas afuera, mientras 18 años será la edad mínima para el trabajo doméstico puertas adentro, por considerarse una ocupación de alto riesgo para niños y adolescentes.

El trabajo doméstico tiene las siguientes particularidades conforme lo establece el Código de Trabajo:

⇒ se presta mediante remuneración

- ⇒ servicio otorgado a una persona o familia que no persigue fin de lucro
- ⇒ servicio aprovechado en los quehaceres del hogar en la morada del empleador
- ⇒ servicios continuos del trabajador
- ⇒ el trabajador puede o no alojarse en el domicilio del empleador en razón de su trabajo

La definición del Código de Trabajo aún no incorpora los términos contenidos en el Convenio 189 de la OIT; se refiere al trabajador como doméstico, en un contexto peyorativo, situación que debería ser reformada conforme fue analizado en el capítulo primero de la disertación al estudiar la terminología. Por lo demás, no ha habido mayores reformas en torno al trabajador doméstico en el Código de Trabajo excepto por aquellas que recientemente se incluyeron en la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales en el año 2012, reformas que estudiaremos en párrafos posteriores. Además, se mantienen aún disposiciones precarias desde el primer Código de Trabajo (1938) que no han sido sujetas a reformas, se menciona en el último inciso del artículo 262 que “en lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar”, dejando un margen bastante subjetivo respecto de las condiciones laborales del trabajador doméstico.

El Art. 263 por su parte menciona: “No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.” En definitiva se hace una diferencia en torno al lugar en que se presta el servicio, a pesar de que las tareas pueden ser similares; es correcto mientras aquello no refleje un trato discriminatorio. Por ejemplo, una trabajadora que preste sus servicios en un hotel en el área de limpieza está sometida a las reglas generales del Código de Trabajo. Recientemente se ha equiparado los derechos de los trabajadores domésticos, aún cuando la carga de los trabajadores que laboran en tareas similares en establecimientos diferentes sea menor y menos variada que en el hogar familiar.

En cuanto al tiempo de contratación el Art. 264 estipula que:

El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del

Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años. En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

La estabilidad laboral de los trabajadores domésticos difiere de las reglas generales laborales. Se puede observar que dicha diferencia puede explicarse como una forma de prevenir el trabajo forzoso del trabajador doméstico. Antiguamente, en familias tradicionales los trabajadores domésticos desde muy jóvenes comenzaban a servir a una familia y terminaban sus días de vida y de servicio junto a la misma familia. El trabajador doméstico era prácticamente un miembro más de la familia en cuanto a su presencia y servicio permanente. Hoy en día, si bien es cierto que dicho fenómeno puede persistir es menos visible. La tendencia ahora es el trabajo doméstico puertas afuera. En muchos casos existe una mayor rotación de empleadas domésticas en el hogar, dado que las mismas buscan estudiar y conseguir mejores oportunidades de empleo. En décadas anteriores era mucho más común el trabajo doméstico puertas adentro y el servicio estable y permanente a un mismo empleador. Además dicha norma permitía que el empleador pueda prescindir de los servicios del trabajador doméstico en cualquier momento sin necesidad de desahucio, hoy en día esa prerrogativa ya no es posible. Asimismo, existe una diferencia respecto de las normas generales laborales en cuanto al período de prueba, estableciéndose el mismo en 15 días.

Respecto de la cesación del servicio en el Art. 265 del mencionado cuerpo legal se establece:

Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio. El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

Dentro de la norma mencionada no se contemplan las demás formas de terminación de la relación laboral establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo. Respecto del desahucio se

conceden dos horas semanales al trabajador para buscar nueva colocación, aquello no se contempla dentro de las normas laborales generales del Art.184 y 624, respectivamente, sino específicamente para el trabajador doméstico. Asimismo es prudente indicar que en caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, la norma indica que para el trabajador doméstico se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba, recibiendo dicho trabajador un trato inferior a lo establecido para los trabajadores en general en el Art. 95 del Código de Trabajo donde se establece lo siguiente:

Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Por otro lado, el Art. 266 indica que:

El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

En el mencionado artículo se obliga a que el trabajador doméstico permanezca en su trabajo por 15 días si causa grave incomodidad o perjuicio a su empleador y más aún en caso de hacerlo se manda a que deje un reemplazo. Dicho artículo, debería ser suprimido y tanto el

trabajador doméstico como el empleador seguir el trámite de “desahucio”<sup>67</sup> establecido para los trabajadores en general.

En referencia a la alimentación, albergue y educación, el Art. 268 especifica que:

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

Dicho artículo fue reformado por la Ley No. 39 el 13 de abril del 2006, respecto de las condiciones laborales a tomarse en cuenta en caso de que el trabajador doméstico sea adolescente dado que como menor de edad se procura resguardarlo para que no se perturbe su correcto desarrollo. En definitiva, se procura velar por el bienestar del trabajador menor de edad. Asimismo, se establece la obligación del empleador de brindar, alimentación y albergue al trabajador doméstico, dejando abierta la posibilidad de que se pueda pactar en contrario, sin establecerse si la alimentación y el albergue puede constituir un pago en especie o no.

Cabe recalcar también que el 26 de septiembre del 2012 mediante la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, se agregó el siguiente artículo innumerado posterior al Art.268 que estipula respecto de la jornada de trabajo del trabajador doméstico lo siguiente:

A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza 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. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará

---

<sup>67</sup> El aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato, que mediante solicitud escrita debe ser presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de veinticuatro horas.

otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Aquella fue una reforma importante dado que la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos antes del 2012 estipulaba que tenían derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio, en definitiva la jornada de trabajo era mayor a la del trabajador en general por lo cual resultaba importante equiparar la carga de trabajo.

Por otro lado, llama profundamente la atención el Art. 270, que establece:

Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley. Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

En definitiva, aquella es una norma arcaica que no ha sido reformada desde su expedición en 1938, fue establecida en un régimen de transición cuando recién estaban comenzando a desarrollarse las instituciones de la seguridad social. Es una norma anacrónica que es perjudicial tanto para el trabajador como para el empleador. Al empleador le prohíbe despedir a su trabajador y lo obliga a conservarlo de por vida brindándole una prestación de recursos para su subsistencia aún cuando no reciba servicio alguno a cambio como contraprestación a su inversión y sin ni siquiera indicar cuantos años se entienden como un largo servicio, lo que refleja la vaguedad de la norma. Lo que sí es correcto, es que se exija al empleador cumplir con las aportaciones al IESS para que llegado el momento en que el trabajador desee retirarse pueda jubilarse de acuerdo a la ley dignamente y no sentirse como una carga para el empleador, al cual le deba mendigar su subsistencia. Asimismo, seguir lo que manda el Art. 216 del Código de Trabajo respecto de la jubilación a cargo de los empleadores si el trabajador hubiere prestado servicios por veinticinco años o más. El trabajador tiene todo el derecho a gozar de la jubilación que se ha ganado como fruto de su trabajo y de tener una vejez digna. En definitiva, es una norma que no ha sido reformada por muchos años y hoy en día debería ser suprimida.

#### *4.1.3 Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales*

El artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, ante lo cual, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto pleno, entre otras cosas, a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas.

Es así que el 26 de septiembre de 2012 fue expedida la “Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales”, la misma fue muy polémica y no reguló únicamente aspectos relacionados al trabajo doméstico. Dentro del tema de interés de la disertación, uno de los fines de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, era reformar el Art. 269 del Código del Trabajo que prescribía que “los empleados domésticos tenían derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio”; tal disposición era anacrónica, puesto que establecía una desigualdad injustificada que violaba los derechos de los trabajadores domésticos. (Norma que como tal ya se analizó en párrafos anteriores dentro del estudio realizado al Código de Trabajo).

En tales circunstancias, el Art. 6 del mencionado cuerpo legal, establece lo siguiente en concordancia con lo descrito en acápites anteriores respecto de las reformas al Código de Trabajo:

Añádase el siguiente artículo innumerado después del Artículo 268 del Código de Trabajo:  
"Art. ... - A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza 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. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

## 4.2 Aumentos Salariales del Trabajador Doméstico Ecuatoriano

En la remuneración también se reflejaba un trato discriminatorio a la modalidad del trabajo doméstico, puesto que siempre ocupan el último lugar en la escala de remuneraciones. En los últimos años hemos visto como han experimentado fuertes incrementos los salarios de los trabajadores domésticos. Sin embargo, antes de referirnos al salario actual del trabajador doméstico ecuatoriano, es necesario exponer un ligero análisis respecto de la evolución del incremento salarial del trabajador doméstico durante la última década en el Ecuador:

El año 2004, mediante Acuerdo Ministerial No. 8 publicado en el Registro Oficial 260 de 27 de enero del mismo año, se establece en el Art. 5 el salario mínimo sectorial para los trabajadores en general de la pequeña industria y agrícola en \$ 143.62 dólares mensuales, mientras que para el servicio doméstico se fija en \$50.91 dólares mensuales.

Para el año 2005, mediante Acuerdo Ministerial No. 28, publicado en el Registro Oficial No. 542 de 11 de marzo del 2005, se resuelve establecer los sueldos y salarios mínimos vitales de la siguiente manera: El Ministro de Trabajo y Empleo estableció para el año 2005 la remuneración mínima sectorial para los trabajadores en general, de la pequeña industria, agrícolas y de maquila en \$150.00 dólares mensuales, mientras que para el servicio doméstico se fija en \$55.00 dólares mensuales.

Para el año 2006, mediante Acuerdo Ministerial No. 33, publicado en el Registro Oficial No. 261 de 2 de mayo del 2006, el Ministro de Trabajo y Empleo estableció para el año 2006 el sueldo o salario básico unificado en \$ 160.00 dólares mensuales, para los trabajadores en general del sector privado, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila, mientras que para el servicio doméstico se fija en \$ 80.00 dólares mensuales.

Para el año 2007, mediante Acuerdo Ministerial No. 23, publicado en el Registro Oficial No. 37 de 9 de marzo del 2007, el Ministro de Trabajo y Empleo estableció para el año 2007, el

sueldo o salario básico unificado en \$ 170.00 dólares mensuales para los trabajadores en general del sector privado, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila, mientras que para los trabajadores del servicio doméstico se fija la cantidad de \$ 120.00 dólares mensuales. El incremento fue mayor respecto del año pasado considerando que la política laboral cambio respecto de los trabajadores domésticos, en dicho acuerdo ministerial se recalcó que los trabajadores domésticos han sido objeto de un trato discriminatorio en materia de remuneración básica mínima al ser siempre colocados en la última escala de cada fijación anual de remuneraciones mínimas, como si se tratara de un trabajo de categoría inferior. Es así que, en ese año el sueldo del trabajador doméstico se igualó al sueldo de los artesanos que en años anteriores había sido superior. De esta manera, se proclamó en dicho Acuerdo que las remuneraciones básicas mínimas unificadas para las diferentes ramas u ocupaciones del trabajo tienen que aproximarse en forma sistemática y progresiva con el fin de establecer una sola remuneración básica mínima unificada de carácter general, sin diferencias discriminatorias.

Para el año 2008, mediante Acuerdo Ministerial No.189, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 242 de 29 de diciembre del 2007, el Ministro de Trabajo y Empleo fijó a partir del 1 de enero del 2008, como sueldo o salario básico unificado de los trabajadores en general del sector privado, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila en \$ 200.00 dólares mensuales; y, en \$ 170.00 dólares mensuales, para los trabajadores del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa.

Para el año 2009, mediante Acuerdo Ministerial No.219, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 498 de 31 de diciembre del 2008, el Ministro de Trabajo y Empleo fijó a partir del 1 de enero del 2009, como sueldo o salario básico mínimo unificado para los trabajadores del servicio doméstico la cantidad de \$ 200.00 dólares mensuales, siendo superior al salario o sueldo básico mínimo unificado de los operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa que se fijó en \$185.00 dólares mensuales y siendo inferior al sueldo o salario básico mínimo unificado de los trabajadores en general del sector privado, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila en 18

dólares, dado que los mismos percibirían \$218.00 dólares mensuales. Es así que podemos ver como en un corto período, progresivamente, se ha ido equiparando la remuneración básica mínima unificada de los distintos sectores laborales.

Para el año 2010, mediante Acuerdo Ministerial No. 77, publicado en el Registro Oficial 105 de 11 de enero del 2010, el Gobierno Nacional consideró la necesidad de impulsar el equilibrio en la relación capital – trabajo y para tal efecto consideró la necesidad de igualar los salarios mínimos de los sectores laborales de más bajos ingresos, los mismos que históricamente fueron relegados y desprotegidos como el trabajo doméstico. Estableció en su primer artículo que a partir del 1 de enero del 2010, los salarios básicos unificados de los trabajadores del sector privado serían los siguientes: Para los trabajadores en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila: \$ 240.00 dólares mensuales. Para el trabajador del servicio doméstico: \$ 240.00 dólares mensuales y para los operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa: \$ 240.00 dólares mensuales. Por lo tanto, podemos observar que es el primer año en el cual se unifica el salario básico mínimo unificado para los trabajadores en general, es la primera vez que se iguala el salario del trabajador doméstico con las demás modalidades de trabajo.

Para el año 2011, mediante Acuerdo Ministerial No.249, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 358 de 8 de enero del 2011, el Ministro de Trabajo y Empleo fijó a partir del 1 de enero del 2011, como sueldo o salario básico mínimo unificado para los trabajadores en general del sector privado, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores de maquila, trabajadores del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa la cantidad de \$264.00 dólares mensuales.

Para el año 2012, mediante Acuerdo Ministerial No. 369, publicado en el Registro Oficial Suplemento 618 de 13 de enero del 2012, en su primer artículo estableció que el salario básico unificado para el 2012 del trabajador en general era de \$ 292.00 dólares mensuales (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores de maquila, trabajadores del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa). Asimismo, estableció que dicho salario básico unificado (SBU) serviría de

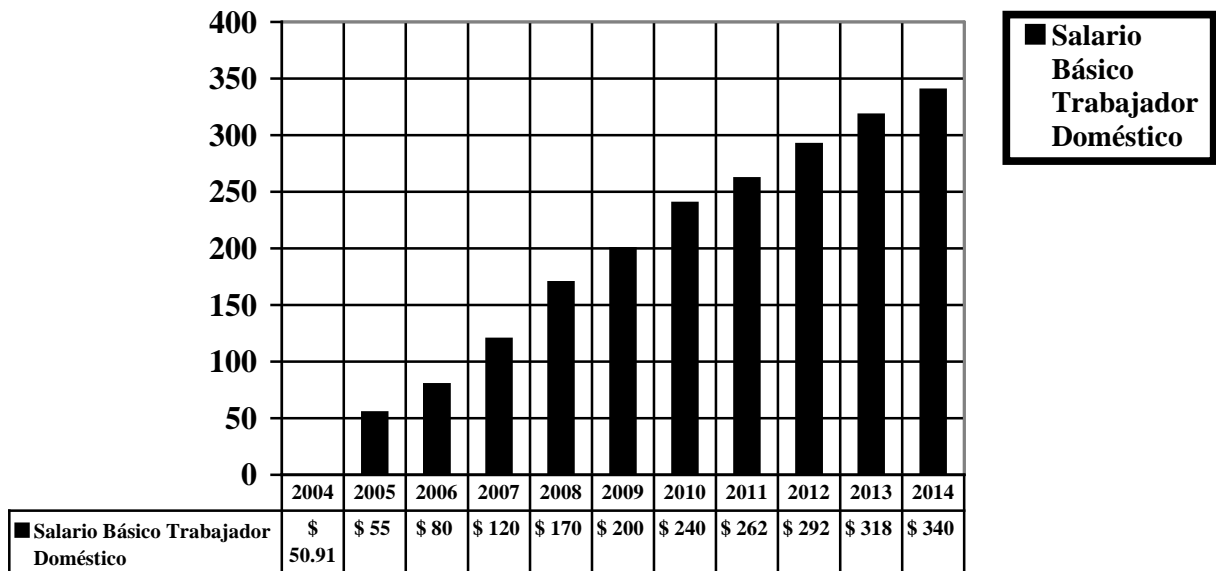
base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 22 comisiones sectoriales que no podrían ser inferiores a dicha cantidad.

Para el año 2013, mediante el Acuerdo Ministerial No.215, publicado en el Registro Oficial Suplemento 867 de 10 de enero del 2013, se fijó el salario básico unificado para el trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores de maquila, trabajador o trabajadora del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en \$ 318.00 dólares mensuales.

Por último, para el año 2014, mediante el Acuerdo Ministerial No. 253 del 22 de enero del 2014, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167, se fijó a partir del 1 de Enero del 2014, el salario básico unificado para el trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila, trabajador o trabajadora del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en \$340.00 dólares mensuales.

*4.2.1 Cuadro gráfico del incremento salarial para el trabajador doméstico en la última década (2004-2014):*

| <b>AÑO</b>  | <b>SALARIO BÁSICO TRABAJADOR DOMÉSTICO</b> | <b>SALARIO BÁSICO TRABAJADOR EN GENERAL</b> |
|-------------|--|---|
| <b>2004</b> | \$50,91                                    | \$143,62                                    |
| <b>2005</b> | \$55,00                                    | \$150,00                                    |
| <b>2006</b> | \$80,00                                    | \$160,00                                    |
| <b>2007</b> | \$120,00                                   | \$170,00                                    |
| <b>2008</b> | \$170,00                                   | \$200,00                                    |
| <b>2009</b> | \$200,00                                   | \$218,00                                    |
| <b>2010</b> | \$240,00                                   | \$240,00                                    |
| <b>2011</b> | \$262,00                                   | \$262,00                                    |
| <b>2012</b> | \$292,00                                   | \$292,00                                    |
| <b>2013</b> | \$318,00                                   | \$318,00                                    |
| <b>2014</b> | \$340,00                                   | \$340,00                                    |



Se puede observar que el incremento salarial ha sido significativo para el trabajador doméstico ecuatoriano en la última década, gracias a las políticas de unificación salarial. Este es el espacio en que muchas mujeres de escasos recursos con bajo nivel de instrucción encuentran una plaza de trabajo, trabajo que en años anteriores fue mal remunerado aún cuando las jornadas de trabajo eran extensas.

Mediante las reformas indicadas se ha mejorado las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano. Por un lado, como ya se señaló en acápites anteriores, la jornada laboral se redujo a 40 horas semanales al igual que el trabajador en general y a demás a través de los incrementos salariales indicados se ha visibilizado la aplicación del principio de justicia social en cuanto a una mejor valoración de la carga del trabajo doméstico dado que en décadas anteriores siempre fue un trabajo discriminado que ocupaba el último escalón en cuestión de salarios, siendo uno de los sectores laborales más desprotegidos. “Los únicos países en los cuales el salario de los trabajadores domésticos representa la totalidad del salario mínimo vital, dentro de la región latinoamericana, son Chile, Brasil y Ecuador a partir del 2010.”<sup>68</sup>

<sup>6868</sup> Mélany Alejandra Gualavisí Díaz. Tesis para obtener el título de maestría en economía con mención en economía del desarrollo “Impacto de la política de incremento salarial realizada en 2010 para empleadas domésticas, en los resultados del mercado laboral de este sector”, Quito, FLACSO, 2012. Página 44.

El servicio doméstico ha sido subvalorado en el ámbito económico y social debido a las características del tipo de trabajo como de las trabajadoras. El desprestigio es dado puesto que se considera un trabajo sencillo que no requiere de una educación especial sino solo de habilidades innatas de las mujeres desde la perspectiva de una sociedad paternalista, por lo que se consideraba difícil reconocer a este tipo de trabajo como una actividad productiva. “Las características propias de este tipo de trabajo y la lógica doméstica que se basa en el hecho de que las mujeres que realizan distintos trabajos de cuidado dentro del hogar no son remuneradas, refleja y promueve la desvalorización del trabajo femenino”<sup>69</sup>.

El mercado laboral ecuatoriano se ha caracterizado por una estructura donde ha prevalecido el sector informal para el manejo de las relaciones laborales del trabajador doméstico, el mismo que ha sido perjudicado no solo con extensas horas de trabajo y bajas remuneraciones sino incluso con la falta de cobertura de la seguridad social. Dichos trabajadores desconocen sus derechos laborales y aceptan condiciones de trabajado precarias por necesidad de tener una fuente de ingreso. El mercado laboral ecuatoriano se modifica constantemente dependiendo de las políticas que maneje el gobierno de turno, el gobierno actual ha mantenido políticas favorables en torno a los derechos laborales del trabajador doméstico, en concordancia con las políticas públicas del Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir.

Independientemente de la gestión del gobierno en otras áreas, sí cabe indicar que ha sido el primer gobierno en igualar las condiciones laborales del trabajador doméstico después de más de 70 años desde la expedición del primer Código Laboral (1938) en el Estado. Luego del establecimiento de la Constitución del 2008 se hizo énfasis en los derechos fundamentales de los trabajadores incluyendo a grupos como los trabajadores autónomos, de autosustento y de cuidado humano que antes eran discriminados en el acceso a condiciones laborales dignas.

---

<sup>69</sup> María Elena Valenzuela. El trabajo doméstico remunerado en América Latina: tendencias, logros y desafíos. Trabajo presentado en el Seminario Internacional “Avances y desafíos del Trabajo doméstico”. Montevideo, 2008.

Actualmente, las reformas laborales del trabajo doméstico en el Ecuador, ha ocasionado debates entre empleadores y trabajadores, puesto que ante los grandes cambios que se han realizado, muchas familias no pueden asumir el costo de contratar trabajadores domésticos y prefieren despedirlas o contratarlas bajo otra modalidad que es la jornada parcial permanente. Muchos trabajadores domésticos temen reclamar sus derechos ante la posibilidad de un despido o de que los liquiden y los contraten bajo otra modalidad de contratación (por ejemplo la jornada parcial permanente) lo que acarrearía que perciban menos ingresos.

### **4.3 Reporte del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)**

Según la Comisión Económica para América Latina de Naciones Unidas, el Ecuador es uno de los países que tiene bajos niveles de cobertura en seguridad social. El INEC, en sus resultados de la encuesta nacional de empleo 2007-2010 establece que el porcentaje afiliado de trabajadores es del 30% de todos los ocupados. En cuanto al servicio doméstico se da a conocer que el 81.52% de los trabajadores domésticos no son afiliados. El monitoreo de cumplimiento de la ley laboral por parte de los empleadores de los trabajadores domésticos es débil por el costo que abarcaría dicha inspección y por la dificultad de acceso al hogar privado.

El trabajo doméstico está conformado casi en su totalidad por mujeres, pues, según estadísticas del INEC el 96% de los ocupados dentro de esta categoría son mujeres, mientras que apenas el 4% son hombres.

El INEC a través de la página web [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec), el 27 de noviembre de 2013 compartió más resultados acerca del trabajo doméstico. Se indica en dicha publicación que del tiempo que las mujeres destinan a trabajar, el 59.7% es remunerado frente al 86.06% de los hombres. Las mujeres dedican en promedio 31 horas semanales al trabajo no remunerado mientras que los hombres dedican 9 horas semanales. Es decir, que las mujeres laboran 22 horas más semanales en actividades no remuneradas como las actividades de autosustento del hogar y cuidado de personas.

La Encuesta Específica de Uso del Tiempo (EUT) realizada entre noviembre y diciembre del 2012 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) investigó la distribución del tiempo de los ecuatorianos que se encuentra dividida en trabajo remunerado y trabajo no remunerado. “En el trabajo no remunerado, la principal tarea a la que se le dedica el mayor tiempo son las actividades domésticas a la que las mujeres designan 24 horas semanales frente a las 6 horas que le dedican los hombres.”<sup>70</sup> Las mujeres por lo tanto tienen una mayor carga de trabajo en torno a la división sexual del trabajo y aún así tienen un menor ingreso económico puesto que dedican un menor tiempo al trabajo remunerado y un mayor tiempo al no remunerado.

#### **4.4 Derechos de los trabajadores domésticos: síntesis**

- La remuneración pactada, no podrá ser inferior al salario básico unificado, cuyo valor es de \$340 dólares mensuales.
- Los trabajadores domésticos tienen derecho a ser afiliados al IESS desde el primer día de trabajo.
- La jornada laboral es de 8 horas diarias y cinco días semanales.
- Deben recibir la decimocuarta remuneración.
- Deben recibir la decimotercera remuneración.
- Deben recibir el pago por horas suplementarias y extraordinarias, incluso si se labora bajo la modalidad puertas adentro.
- Debe recibir el Fondo de Reserva, mes a mes desde el segundo año de trabajo.
- Tendrá 15 días de vacaciones cumplido el año de trabajo y un día adicional sin que excedan 30 días a partir del quinto año de trabajo.
- La mujer que se encuentre embarazada, tiene derecho a tener licencia remunerada de doce semanas por el nacimiento de su hijo/a.

---

<sup>70</sup>INEC. El trabajo doméstico sigue siendo tarea de las mujeres. Internet. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-domestico-sigue-siendo-tarea-de-las-mujeres/> Acceso: (19/06/2014)

- Tendrá 3 días de licencia con remuneración en caso de fallecimiento de su cónyuge, conviviente en unión de hecho, o de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Podrá recibir alimentación y vivienda de común acuerdo sin que ello forme parte de la remuneración y si es menor de edad recibir facilidades para su educación.
- En el caso de trabajar bajo modalidad de jornada parcial permanente recibirá un salario proporcional a su horario de trabajo y tendrá derecho a la afiliación al IESS con una aportación no inferior al 50% del 100% establecido para el trabajador doméstico que trabaja la jornada completa.

#### **4.5 Asociaciones de trabajadores domésticos**

La mayor parte de los trabajadores domésticos no están organizados. Los trabajadores domésticos laboran dentro del hogar, no están en contacto permanente con otros trabajadores domésticos del hogar y además muchos de ellos desconocen sus derechos o no tienen interés de asociarse. Durante mucho tiempo los sindicatos tradicionales tampoco consideraron importante asumir la representación de los intereses de quienes se desempeñaban en el servicio doméstico. Adicionalmente, los sindicatos y las asociaciones enfrentan múltiples problemas cuando se pretende organizar a los trabajadores domésticos puesto que trabajan individualmente y en consecuencia están aislados entre sí, incluso su libertad de movimiento a menudo es limitada, sobre todo con los trabajadores doméstico puertas adentro, así como también existe la falta de disponibilidad de tiempo y el gran temor ante despidos. En el caso de los trabajadores domésticos migrantes, consideran al trabajo doméstico como un trabajo temporal y por lo tanto tienen interés o creen que vale la pena ser parte de alguna organización. Sin embargo, en muchos países se visualiza un cambio en la forma de pensar, dado que los mismos trabajadores y trabajadoras domésticas empujaron iniciativas para la organización sindical. El objetivo superior de estas formas organizativas es crear conciencia sobre sus propios derechos y mejorar su acceso a la justicia.

Entre estas formas organizativas se encuentra la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar (CONLACTRAHO) que representa a organizaciones de trece países

incluido el Ecuador. El objetivo de la CONLACTRAHO es impulsar reformas legales para mejorar la situación de los y las trabajadoras domésticas en los diferentes países o, a su vez, supervisar su cumplimiento. Varias organizaciones miembros de la Confederación trabajan en el nivel supranacional y apoyan la cooperación de los diversos sindicatos entre sí. Estos esfuerzos cuentan con el apoyo de la OIT y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Ambas organizaciones consideran que la cooperación bilateral y la solidaridad internacional son elementos irrenunciables en el camino hacia una protección adecuada y amplia de los y las trabajadoras domésticas migrantes. Los instrumentos que marcan este camino son: los programas de capacitación sindical, el incremento de la comunicación, la cooperación con organizaciones de la sociedad civil y una mayor colaboración entre los sindicatos de los diferentes países.<sup>71</sup>

“La CONLACTRAHO se creó en el año de 1983, es hasta ahora la única organización que representa al movimiento latinoamericano y del Caribe de las trabajadoras del hogar.”<sup>72</sup> La Asociación de trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) del Ecuador es parte de la CONLACTRAHO.

#### *4.5.1 Asociación de trabajadoras remuneradas del hogar (TRH)*

La Asociación reúne a aproximadamente a 250 mujeres afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Dentro de su labor realizan campañas para concientizar a las trabajadoras domésticas acerca de sus derechos. La última campaña que realizaron impulsó la ratificación del Convenio 189 de la OIT y actualmente analizan el nuevo Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales, para lograr este objetivo han buscado apoyo de algunos asambleístas con el fin de que sus solicitudes puedan llegar a conocerse en la Asamblea Nacional. Los temas principales que les conciernen son: el no uso del término trabajador doméstico (piden denominarse trabajadores remunerados del hogar), solicitan que se estipule que el trabajador doméstico puertitas sí podrá cobrar horas suplementarias y extraordinarias, finalmente piden

---

<sup>71</sup> Claudia Detsch. El Sindicalismo y la Protección de los y las Trabajadores Domésticos. Internet. <http://www.fesecuador.org/media/pdf/ENTRE%20TIERRAS%20TRABAJO%20DOMESTICO.pdf> Acceso: (19/06/2014)

<sup>72</sup> Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar. Quiénes Somos. Internet. [http://issuu.com/conlactraho/docs/la\\_conlactraho](http://issuu.com/conlactraho/docs/la_conlactraho) Acceso: (19/06/2014)

que se verifique que las normas plasmadas en el Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales se adecuen al contenido del Convenio 189 de la OIT. Maritza Zambrano Benítez es la Presidenta de dicha Asociación.

Se realizó una entrevista a la Presidenta de las “Trabajadoras Remuneradas del Hogar” (TRH), el día 25 de Junio de 2014 en la Universidad Andina Simón Bolívar. Dicha entrevista se encuentra a su disposición en el Anexo A de la presente disertación. A continuación se expone el resumen de la entrevista realizada:

En 1996 se formó la “Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar” con mujeres que asistían a la “Fundación María Guare”, la cual brindaba ayuda en casos de violencia intrafamiliar. La socióloga Trinidad Coloma al notar los atropellos que sufrían, alentó a las trabajadoras a que formen una Asociación. En 1998, se constituyó legalmente la Asociación con 300 trabajadoras aproximadamente.

La Asociación trabaja en conjunto con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar (CONLACTRAHO), dicha Confederación fue la responsable de proponer ante la Organización Internacional de Trabajo que se intercambien ideas para la suscripción de un Convenio 189 que respalda los derechos de los trabajadores domésticos. Asimismo, mantienen contacto principalmente con las asociaciones de trabajadores domésticos de México, Chile y Perú.

La TRH en el desarrollo de sus campañas y capacitaciones ha recibido apoyo del Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista, ONU Mujeres, CARE Internacional, la OIT, el Centro de Promoción y Acción de la Mujer (CEPAM) y la Fundación Yerbabuena. De igual manera, el Presidente Rafael Correa y funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales han mantenido reuniones con la TRH.

Los miembros de la Asociación indican que al hacer su trabajo, sobre todo en zonas rurales, han descubierto casos desgarradores. Existen testimonios de trabajadoras remuneradas del hogar que se enfrentan a condiciones de trabajo indignas, laboran más de 40 horas semanales y por salarios de \$30 a \$50 dólares. Se hallan también casos de madres de escasos recursos que

envían a sus hijos menores de edad a que laboren como trabajadores domésticos en Quito o Guayaquil, sin conocer para quién o donde van a trabajar.

Entre los principales logros de la Asociación, se encuentran las campañas que realizaron para apoyar la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Las campañas las realizan a través de volanteo, mesas informativas, recorridos puerta a puerta y a través de medios de comunicación: internet, prensa, radio y televisión. Asimismo, han obtenido acciones afirmativas por parte del Gobierno en torno a las mejoras salariales de este sector laboral.

La Asociación indica que el 95% de trabajadores domésticos en el país son mujeres, apenas 84 mil personas que laboran bajo esta modalidad están afiliadas al IESS y dos de cada cinco trabajadores reciben el sueldo básico unificado. Dan a conocer también que muchas socias han sido despedidas, mencionan que cuando las trabajadoras conocen sus derechos y los exigen, sus empleadores las despiden. Algunos empleadores prefieren contratar inmigrantes que por su situación legal se conforman con condiciones de trabajo inferiores a las legales. Muchas trabajadoras no reclaman sus derechos por miedo a quedarse sin empleo. No obstante, indican que a pesar de haber aumentado los despidos, se encuentran contentas de que las trabajadoras que sí conservaron su empleo, laboren bajo condiciones dignas.

Otro tema, que les llama la atención es que muchas de sus socias se apenan por ser trabajadoras domésticas. La Asociación les brinda les hacen tomar conciencia de el trabajo remunerado del hogar es un trabajo honesto, digno y productivo como cualquier otro.

En el Anexo B de la disertación se incluyen los testimonios de las trabajadoras remuneradas del hogar.

#### **4.6 Día Internacional del Trabajo Doméstico**

El 22 de julio es el día internacional del trabajo doméstico en América Latina. El trabajador doméstico en los últimos años ostenta un mayor reconocimiento social, dado que gracias a su trabajo muchos hombres y mujeres que dependen de sus servicios pueden incorporarse a la vida productiva con mayor tranquilidad. El reconocimiento del papel del trabajador doméstico

en el hogar y en la vida familiar contemporánea es un signo importante de sensibilización social. Para revalorizar el trabajo doméstico remunerado y no remunerado se instituyó en 1983 el día del trabajo doméstico. Dicha fecha fue declarada en el Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Lima, en el año 1983.

## **4.7 Respuesta del gobierno ecuatoriano con relación a los derechos laborales de los trabajadores domésticos**

### *4.7.1 Ministerio de Relaciones Laborales*

En el marco de las campañas “TRABAJO DOMÉSTICO DIGNO”, iniciada en 2010, y “TRABAJO DIGNO”, en 2011, el Ministerio de Relaciones Laborales realizó esfuerzos por informar y difundir los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores domésticos. Asimismo, inspeccionó directamente en las viviendas a fin de verificar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Los inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales visitaron puerta a puerta las viviendas de los barrios urbanos de clase media y alta. Los inspectores entrevistaron a las empleadas domésticas sobre el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de sus empleadores. Después de su visita, los inspectores colocaron un sello de “Trabajo Digno” en la entrada de las viviendas.

En torno a la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el ex Ministro de Relaciones Laborales Richard Espinoza Guzmán, en una entrevista realizada en abril del 2010, respecto de los derechos de los y las trabajadoras domésticas, indicó que las campañas mencionadas forman parte de las políticas laborales que el Ministerio de Relaciones Laborales y el Gobierno Nacional han impulsado para defender los derechos de los trabajadores del servicio doméstico. La primera campaña entró en vigencia en junio del 2010, tuvo una duración de cuatro meses y se dividió en cuatro fases. Las principales características de esta campaña de alcance nacional fueron las siguientes:

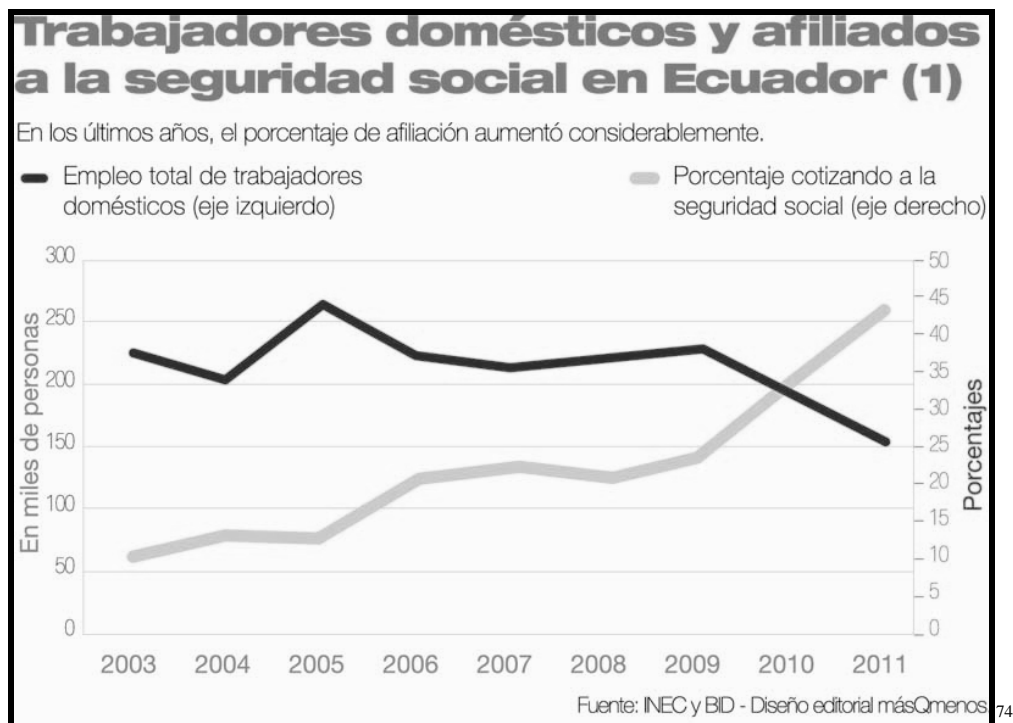
En su primera fase se trabajó en brindar información y concientizar, tanto al empleador como a la trabajadora; para ello existen 148 puntos informativos, que cuentan con el apoyo del personal del IESS. La segunda etapa consiste en ampliar la información sobre los derechos de las trabajadoras del hogar a ciudades y parroquias más allá de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato. Esta información se extendió a través de los medios de comunicación y de vehículos móviles que se encargaron del perifoneo y la entrega de material didáctico. La tercera fase consistió en el control efectivo del respeto de los derechos de las trabajadoras domésticas. Si el empleador no cumple con la normativa laboral, es notificado y sancionado. La última fase es parte de un proceso que busca ampliar los mecanismos de protección laboral no sólo para las trabajadoras domésticas sino para las y los trabajadores en general.<sup>73</sup>

El Ministerio de Relaciones Laborales indica que para evitar el desempleo promueve una alternativa que es el contrato a tiempo parcial permanente mediante el cual los trabajadores domésticos ganan en proporción a las horas trabajadas pero deben tener un contrato firmado con todas las garantías legales como son las remuneraciones adicionales, los fondos de reserva, las vacaciones, la afiliación al IESS, entre otras. Con ello el empleador puede contratar al trabajador doméstico en base a su capacidad económica, con una jornada reducida y cumpliendo los derechos laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales informó también que a partir del 1 de septiembre de 2013, se llevaron a cabo más inspecciones a nivel nacional. Entre la información que solicitaron los inspectores del trabajo a los trabajadores domésticos, era si contaban con la afiliación al IESS, si habían suscrito un contrato de trabajo, cuáles eran sus horarios de trabajo y si recibían el pago de horas suplementarias y extraordinarias.

---

<sup>73</sup>Richard Espinosa Guzmán. Políticas y programas a favor de los derechos de los y las trabajadoras domésticas y sus familias. Internet. <http://www.fes-ecuador.org/media/pdf/ENTRE%20TIERRAS%20TRABAJO%20DOMESTICO.pdf> Acceso: (20/06/2014)



Del cuadro que antecede podemos observar que aumentó el porcentaje de empleadas domésticas con afiliación al IESS, aunque disminuyó también el número de trabajadoras contratadas. Aquello indica la existencia de hogares que prescindieron de estos servicios puesto que ya no estuvieron en capacidad de sufragar los gastos relativos al pago del nuevo salario mínimo y la correspondiente afiliación a la seguridad social. Es decir, que se disminuyó el número de empleos en el servicio doméstico a pesar de que se dio impulso a la figura de la jornada parcial permanente. “Con esta política activa, el servicio doméstico pasó de ser la rama de actividad económica con mayor incidencia de empleo informal en 2007 a ser la quinta en 2012, pese a la baja tasa de crecimiento anual de su valor agregado en el período (0,9%).”<sup>75</sup> El Ministerio de Relaciones Laborales realiza también capacitaciones para las trabajadoras remuneradas de hogar con el fin de que puedan conseguir empleos en otras ramas y promueve a la vez su asociatividad.

<sup>74</sup> El Telégrafo. Evolución del Empleo Doméstico Remunerado del Hogar. Internet. <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/evolucion-del-empleo-domestico-remunerado-en-el-ecuador.html> Acceso: (20/06/2014).

<sup>75</sup> El Telégrafo. Evolución del Empleo Doméstico Remunerado del Hogar. Internet. <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/evolucion-del-empleo-domestico-remunerado-en-el-ecuador.html> Acceso: (20/06/2014).

El 30 de enero de 2014, asimismo, el Ministerio de Relaciones Laborales con la finalidad de dar mayor facilidad al empleador en torno al registro, declaración y legalización de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones que corresponden a los trabajadores domésticos, estipuló el siguiente procedimiento mediante su página web:

- a. “Ingresar a la página Web del Ministerio de Relaciones Laborales: [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec) y entrar en Registro 13, 14 y Utilidades.
- b. Ingresar al Sistema de Salarios en Línea, digitando el número de cédula.
- c. El empleador debe detallar la información del trabajador o trabajadores del servicio doméstico, generándose así el reporte correspondiente. El mismo debe ser firmado por el trabajador y el empleador. No es necesaria la legalización de dicha documentación en el MRL”.<sup>76</sup>

En definitiva, los principales logros obtenidos por el Ministerio de Relaciones Laborales en materia del trabajo doméstico, fue el impulso del incremento del salario mínimo de los trabajadores al ser equiparado con el salario mínimo de los trabajadores en general desde el año 2010. Además, el desarrollo de campañas para difundir información tanto a los trabajadores como a los empleadores respecto de la obligatoriedad de afiliación a la seguridad social, el pago de horas suplementarias y extraordinarias, el fondo de reserva, los décimos tercero y cuarto sueldos y el goce de vacaciones. Se han implementado medios electrónicos de fácil acceso para el cumplimiento de las obligaciones patronales y se han realizado las inspecciones en los hogares de los empleadores para la verificación del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

#### *4.7.1 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*

Según el Artículo 34 de la Constitución de la República, el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y un deber y responsabilidad primordial del

---

<sup>76</sup> Ministerio de Relaciones Laborales. Legalización de los Formularios de la Decimotercera remuneración. Internet. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/legalizacion/> Acceso: (23/06/2014)

Estado; para este fin es necesario analizar los esfuerzos del IESS en cuanto a la campaña de afiliación de los trabajadores domésticos ecuatorianos.

La página web del IESS ya se encuentra actualizada para realizar los trámites en línea de afiliación a empleadas domésticas. Respecto de los avances electrónicos, el empleador que vaya a afiliar a su empleada doméstica debe obtener la clave de patrono doméstico siguiendo los siguientes pasos:

- a. Descargar la solicitud en [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec) Ir al link de Empleador. Registro de Nuevo empleador. Seguros empleador doméstico. Ingresar su número de cédula y demás datos solicitados.
- b. Luego de llenar la solicitud, el empleador debe acercarse a Historia Laboral del IESS, junto con una copia de la cédula de identidad, papeleta de votación y una planilla de agua luz o teléfono. Se verificarán sus papeles y se entrega la clave de patrono doméstico para que el usuario puede registrar a su empleada en la página web.
- c. Se debe registrar el aviso de entrada de los trabajadores domésticos a través de la página del IESS. Si el trabajador doméstico no labora a tiempo completo se ingresa los días no laborados mediante la opción “Aviso de días no laborados”, ocho horas de trabajo equivalen a un día.

Al empleador le corresponde pagar el 11,15 por ciento del salario, mientras que al trabajador el 9,45 por ciento. El pago de la afiliación al IESS debe cumplirse desde el primer día de trabajo, el empleador debe dar aviso de la entrada del trabajador en los tres primeros días de labores del mismo y al mes debe cumplir con la primera aportación.

“Nelly Ordóñez, directora de una Agencia de Colocación de Domésticas, indicó que ahora la mayoría de personas es consciente de que debe cumplir con ciertos derechos de los

trabajadores del servicio doméstico, aunque también explica que la demanda de servicio doméstico ha decrecido.”<sup>77</sup>

Los empleadores luego de la aplicación de la campaña de Empleo Doméstico Digno, incrementaron su cumplimiento respecto de la afiliación al IESS por lo que el número de empleadas domésticas afiliadas incrementó, aunque también aumentaron los despidos. En concordancia de lo explicado en párrafos anteriores, la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar indica que de las 300 afiliadas a su gremio el 25% han sido despedidas de sus puestos. Asimismo se incrementó el miedo en los empleadores dado que el Código Orgánico Integral Penal (COIP) publicado el 10 de febrero de 2014 en el Registro Oficial Suplemento 180, en su artículo 244 establece lo siguiente:

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 notificada.

Asimismo, el Art. 242 del cuerpo legal mencionado también indica respecto de la retención ilegal de aportación a la seguridad social:

La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Para el efecto, la o el afectado, el Director General o el Director Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su caso, se dirigirá a la Fiscalía para que inicie la investigación respectiva. Si se determina responsabilidad penal de la persona jurídica, será

---

<sup>77</sup> El Tiempo. Afiliación de empleadas domésticas se incrementa. Internet. <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/127859-afiliacion-de-empleadas-domesticas-se-incrementa/> Acceso: (23/06/2014)

sancionada con la clausura de sus locales o establecimientos, hasta que cancele los valores adeudados.

En definitiva, se puede indicar que existen consecuencias más drásticas para los empleadores que no afilien a los trabajadores en general. Las penas son más severas para quienes retienen los aportes patronales o personales, es decir, que efectúen los descuentos y no los depositen en el IESS. Esta medida si bien procura evidenciar una sanción fuerte ha incidido también que la demanda de servicios en torno al trabajo doméstico disminuya.

“En el 2010 existía un incumplimiento de afiliación del 22% en Quito, 34% en Ambato y 60% en Cuenca y Guayaquil.”<sup>78</sup> En el 2010 el Ministerio de Relaciones Laborales indicó que al menos 43.000 trabajadores domésticos se encuentran afiliados al IESS, aquella sería una cifra muy baja considerando que se estima que existen al menos 173.000 trabajadores domésticos en el país. Asimismo, el 22 de julio de 2012 el Diario “El Universo” publicó el artículo titulado “Trabajadores domésticos” que en su parte pertinente indica: “existen en el país 209.000 mujeres y 15.000 hombres que se dedican al trabajo doméstico, mientras en el IESS se registran como afiliadas por este concepto 49.000 personas, lo que significa que aún no todos gozan de este beneficio”<sup>79</sup> Se puede observar que el incumplimiento de afiliación al IESS es grande, más de la mitad de los trabajadores domésticos siguen sin afiliarse a pesar de que las cifras de afiliación han aumentado en los últimos años y las sanciones son mucho más radicales.

#### **4.8 Resultado de las encuestas realizadas en Quito, Guayaquil y Cuenca, en torno a las condiciones reales laborales que experimentan los trabajadores domésticos ecuatorianos**

---

<sup>78</sup> Vistazo. Gobierno espera elevar tasa de afiliación del servicio doméstico. Internet. <http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=10278> Acceso: (23/06/2014)

<sup>79</sup> El Universo. Trabajadores Domésticos. Internet. <http://www.eluniverso.com/2012/07/23/1/1364/trabajadores-domesticos.html> Acceso: (23/06/2014)

Como parte de la investigación preparé la encuesta denominada “ENCUESTA A TRABAJADORES REMUNERADOS DEL HOGAR”, los resultados de la misma se encuentra a su disposición en el Anexo C de la presente disertación. A continuación expongo el resumen de los resultados que se obtuvieron:

Respecto de la afiliación al IESS, se observa de los resultados obtenidos que casi la mitad de los trabajadores remunerados del hogar que resolvieron la encuesta no son afiliados, por lo que podemos corroborar que muchos trabajadores domésticos aún no se benefician de este derecho. Muchos trabajadores remunerados del hogar afirman conocer su derecho de afiliación, pero temen exigirlo por miedo a ser despedidos. La mayor presencia de incumplimientos en torno a la no afiliación de los trabajadores domésticos se presenta en la ciudad de Guayaquil. Asimismo, menos de la mitad de trabajadores domésticos encuestados han suscrito contratos de trabajo por lo que la relación laboral es tácita en la mayoría de casos.

De otra parte, la mayoría de trabajadores remunerados del hogar trabajan bajo la modalidad de tiempo completo, 8 horas diarias. Mientras que solo el 25% de los trabajadores encuestados trabajan bajo la modalidad de jornada parcial permanente para 1 o más empleadores y reciben los beneficios de ley en proporción a las horas laboradas. De igual manera existen pocos casos en los que dichos trabajadores laboran de manera esporádica, recibiendo entre 15 y 20 dólares por el día de trabajo.

En cuanto a los horarios de trabajo, la mayoría de trabajadores domésticos que laboran en jornadas de tiempo completo, indican laborar generalmente de 8am a 4pm o en dos jornadas, de 8am a 12 pm y de 2pm a 6pm. Se presentan casos en los cuales algunos trabajadores laboran más de 8 horas diarias. Los trabajadores que laboran bajo la modalidad de tiempo parcial permanente indican que sus horarios de trabajo varían de 4 a 6 horas diarias, generalmente a partir de las 8am y 9am, en horarios diurnos, muchos de ellos no tienen un segundo empleo. Además, más de la mitad de los trabajadores encuestados mencionan trabajar horas suplementarias y extraordinarias, frente al 46% que indican regirse a su horario de trabajo. El 56% de los trabajadores que dicen trabajar fuera de su horario de trabajo, no reciben pagos adicionales por las horas adicionales trabajadas.

En cuanto a la remuneración que perciben, la mayoría de trabajadores que laboran bajo la modalidad de jornada parcial permanente ganan entre \$200.00 y \$280.00 dólares mensuales. De otra parte, aquellos trabajadores que laboran a tiempo completo perciben el salario básico mínimo unificado de \$340.00 en su generalidad y son muy escasos los casos en que esa suma asciende un poco más. En Quito y Cuenca los trabajadores domésticos perciben el ingreso legal,, mientras que en Guayaquil existen algunos casos que reportan ganar menos del salario básico mínimo vital. El 50% de trabajadores encuestados reciben los pagos de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones.

Más de la mitad de los trabajadores domésticos encuestados sí gozan de sus vacaciones anuales, frente al 40% que dicen no gozar de sus vacaciones ni recibir el pago equivalente. En Guayaquil se presentan la mayoría de casos donde denuncian no gozar de este derecho. Asimismo, es alarmante la cifra de trabajadores que no reciben el pago de los fondos de reserva, algunos incluso indican no conocer de qué trata este beneficio. El 78% de los trabajadores encuestados no gozan de este derecho. El 22% que si gozan de este derecho indican preferir recibir el pago de manera proporcional mensualmente. Solo una persona indicó optar por preferir acumular su fondo de reserva en el IESS.

La mayoría de trabajadores domésticos encuestados laboran puertas afuera, solo el 28% lo hace puertas adentro. Antiguamente, la mayoría de trabajadores domésticos laboran puertas adentro por lo que podemos observar que ha cambiado drásticamente la cantidad de trabajadores que ahora optan por residir en su lugar de empleo.

Entre las tareas que desempeñan los trabajadores remunerados del hogar, las más comunes que se enumeran son: Lavar y planchar ropa; cocinar el desayuno, almuerzo y en algunos casos la merienda; limpiar y ordenar la casa, aspirar tapices, trapear pisos, desinfectar baños, tender camas; realizar tareas de jardinería; cuidar niños y llevarlos a la escuela o recogerlos de las paradas de buses escolares.

El 69% de los trabajadores encuestados reciben alimentación en su lugar de trabajo. Existen quejas respecto de que no se les comparte la misma comida o la porción es inferior a la cocina para los miembros de la familia. Únicamente los trabajadores que laboran puertas adentro reciben alojamiento como es lógico. De otra parte, el 15% de los trabajadores indican recibir otros implementos en su lugar de trabajo, por ejemplo uniformes frente al 15% que indica no recibir nada ni comida en su lugar de trabajo.

En relación a las Asociaciones de trabajadores, el 68% de trabajadores domésticos encuestados indican no pertenecer a alguna Asociación, frente al 28% que gusta de la idea de asociarse. El 3% de los trabajadores indican no conocer alguna Asociación de trabajadores remunerados del hogar. En Guayaquil, los trabajadores domésticos se encuentran mejor organizados y forman parte de alguna Asociación para la defensa de sus derechos, mientras que en Cuenca y Quito la mayoría de trabajadores no conocen si quiera la existencia de alguna Asociación o no les interesa formar parte de una Asociación. El 65% de los trabajadores encuestados indicaron que de conocer una Asociación sí les gustaría formar parte de la misma, dependiendo de los beneficios que reciban.

Un número alarmante de trabajadores domésticos indican no conocer el Convenio 189 de la OIT que impulsa sus derechos laborales. El 81 % de los trabajadores domésticos indican no conocer de que trata el mencionado Convenio. Mientras que el 19% de trabajadores que sí conocen algo acerca del Convenio 189 de la OIT, son los mismos trabajadores encuestados que pertenecen a la Asociación de Trabajadores Remunerados del Hogar. Asimismo, el 84% de trabajadores domésticos no han tenido conocimiento de las campañas de trabajo digno que realiza el Ministerio de Relaciones Laborales en torno a la promoción y difusión de sus derechos. Además llama la atención que únicamente el 28% de trabajadores domésticos, sí han sido visitados por inspectores en las viviendas en las cuales laboran. Los trabajadores remunerados del hogar encuestados pertenecen a las principales ciudades del país, por lo tanto, podríamos inducir que por la dificultad de movilización y acceso, serían muy pocos los trabajadores domésticos de ciudades pequeñas o zonas rurales que lleguen a ser visitados por inspectores.

Se preguntó también a los trabajadores domésticos, si fuera de dicho trabajo se dedican también a otras labores. El 22% de los trabajadores remunerados del hogar indican dedicar su tiempo a más de una actividad económica. Entre las labores que realizan, mencionan dedicarse a las siguientes actividades: Ayudante de Enfermería, Guardianía, Negocio de Tienda, Negocio de Bazar y Papelería, Negocio de Tienda de Abarrotes.

En cuanto a su educación, ningún trabajador encuestado ha cursado estudios de tercer nivel. El 59% de trabajadores domésticos encuestados han cursado la secundaria frente al alarmante número del 41% de trabajadores que solo han cursado la primaria. Lo que indicaría que dichos trabajadores acceden al trabajo doméstico por necesidad al no haber cursado estudios que les permitan estar capacitados para ejercer otro tipo de actividad económica. Asimismo, el 94% de los trabajadores remunerados del hogar son mujeres, mientras que el 6% corresponden al sexo masculino.

El 25% de trabajadores domésticos indican haber comenzado a laborar cuando tenían menos de 15 años, eso explica posiblemente él porque muchos de ellos estudiaron únicamente la primaria. El otro 25% de trabajadores domésticos comenzó a laborar entre los 15 y 17 años de edad; mientras que la mitad de ellos, el 50% comenzó a laborar cuando ya habían cumplido su mayoría de edad.

Respecto del acoso laboral, únicamente el 16% de los trabajadores domésticos encuestados indican haberlo sufrido. En Guayaquil se presentan la mayoría de casos de acoso laboral. No obstante, el número de trabajadores remunerados del hogar que han sufrido un trato discriminatorio es mayor, el 25% de los trabajadores afirman haber sido sujetos de discriminación tanto en la región costa como en la región sierra.

## 5. REFORMAS LEGISLATIVAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN CURSO

### 5.1 Reformas en curso al Código del Trabajo

El Gobierno presentó el 1 de mayo de 2014 el borrador del Código Orgánico de Relaciones Laborales, que pretende reformar y modernizar el Código de Trabajo vigente. Desde el año de 1938, fecha de la expedición del primer Código de Trabajo ecuatoriano, el mismo ha experimentado cinco codificaciones. La difusión del borrador del Código Orgánico de Relaciones Laborales se realizará hasta septiembre del año 2014. La Asamblea Nacional se encuentra programando agendas para la socialización del proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. “La normativa consta de cuatro capítulos, 528 artículos, 12 disposiciones generales, 5 disposiciones transitorias, 10 disposiciones reformativas, 4 disposiciones derogatorias y una disposición final.....Se aspira que en el último trimestre del año el Código Laboral pase al Pleno de la Asamblea para su discusión y aprobación.”<sup>80</sup>

#### 5.1.1 Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales (versión 5.2b)

A continuación enunciaré las normas atinentes al trabajo doméstico en cuanto a las reformas propuestas por el Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales:

Art. 1.- El trabajo es toda actividad lícita, libre y consciente, propia del ser humano, de carácter material e intelectual, tendiente a la satisfacción de necesidades humanas, a la vez que es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía.

---

<sup>80</sup> El Telégrafo. Proyecto de Código Laboral. Internet. Acceso: <http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/proyecto-de-codigo-laboral-documento.html> (24/06/2014)

Se reconocen todas las modalidades de trabajo, sea este autónomo o subordinado, incluso las labores de autosustento y cuidado humano, a todas las cuales se les otorga igual protección, conforme lo establece la Constitución de la República.

Se reconoce todas las modalidades de trabajo, incluyendo las labores de auto sustento y cuidado humano en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, respecto de su artículo 325 que en su parte pertinente establece: “Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Se brinda en definitiva valor a dichas ocupaciones y se incorpora que se brindará una protección en igualdad de condiciones para las mismas. “En el proyecto se cambia el significado de trabajo para incluir sectores previamente excluidos, Los trabajos no remunerados como el de las amas de casa entrarán en esta categoría. .... El fin de esta reforma es la universalización de la seguridad social.”<sup>81</sup> A continuación, enunciaré las normas atinentes al trabajo doméstico no remunerado, el mismo que también ha sido infravalorado por la sociedad ecuatoriana y que igual que el trabajo doméstico remunerado es realizado principalmente por mujeres:

Art. 4.- Se entiende por trabajo autónomo o por cuenta propia, aquel que se realiza de manera individual o colectiva; en forma habitual, personal y directa; por cuenta propia y fuera de todo ámbito de dirección y organización de otra persona o empresa.

Son trabajadoras y trabajadores autónomos aquellos que realizan su trabajo por cuenta propia en profesiones, artes u oficios liberales, sin consideración del grado de preparación académica que requiera el ejercicio de sus actividades. Se consideran además, trabajadoras o trabajadores autónomos entre otros, a las y los trabajadores jefes o jefas de hogar; las y los que ejecutan trabajos de voluntariado, trabajo cooperativo, trabajo comunitario y de ayuda familiar.

---

<sup>81</sup> Ministerio de Relaciones Laborales. Ayuda memoria del Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. Internet. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/AYUDA-MEMORIA-EXPOSICION-NUEVO-CODIGO-DE-TRABAJO-FINAL2.pdf> Acceso: (04/07/2014)

Art. 5.- El Estado reconoce el trabajo autónomo como factor de desarrollo económico y social. Las y los trabajadores autónomos gozan de la protección del Estado en la forma prevista en la Constitución y las leyes; ejercerán su trabajo de conformidad con las normas legales que regulen sus respectivas actividades.

Se incluye en el Art. 4 del Proyecto, dentro del trabajo autónomo, a los “trabajadores jefes o jefas de hogar”. Es decir, el trabajo doméstico no remunerado pasa a formar parte de esta categoría y por lo tanto tiene las características de realizarse en forma habitual, personal y directa por cuenta propia sin estar bajo dirección de otra persona. Caracteres que concuerdan con el trabajo doméstico no remunerado. Asimismo el Estado reconoce el valor de dicho trabajo como un factor de desarrollo económico y social. “El trabajo doméstico no remunerado de las mujeres equivale al 25 ó el 30 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) de cada país de América Latina, según se dio a conocer hoy durante un encuentro de la Conferencia Regional sobre la Mujer celebrado en Santiago de Chile.”<sup>82</sup>

Respecto del trabajo doméstico no remunerado se lo define de la siguiente manera:

Art. 6.- El trabajo no remunerado del hogar comprende todas aquellas actividades que sin retribución económica, son realizadas en el ámbito del propio hogar para atención de las necesidades del mismo y cuidado, formación e instrucción de sus miembros.

Se reconoce al trabajo no remunerado del hogar como una actividad productiva que aporta al desarrollo económico y social, siendo necesario su fomento y protección, a fin de que se garantice a las y los trabajadores del hogar el derecho al acceso a servicios y prestaciones de la seguridad social.

En cuanto a las prestaciones de seguridad social, el Art. 13 establece:

---

<sup>82</sup> Vistazo, Trabajo doméstico femenino equivale a más del 25% del PIB de América Latina Internet. <http://www.vistazo.com/webpages/pais/imprimir.php?id=18048> Acceso: (24/06/2014)

Art. 13.- La seguridad social es un derecho irrenunciable, obligatorio y universal de todas las y los trabajadores sin ninguna excepción.

En el mismo Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales se llama al trabajo bajo relación de dependencia “Trabajo Subordinado” y lo define de la siguiente manera:

Art. 14.- El trabajo subordinado es toda actividad lícita de carácter material o intelectual, permanente o transitoria, ejecutada de manera personal y voluntaria por una persona natural denominada trabajador o trabajadora, por cuenta ajena y a órdenes de una persona denominada empleador o empleadora, en forma directa y bilateral, bajo relación de subordinación, que implica, por parte de la o el trabajador, el cumplimiento de directrices, órdenes, normas, procedimientos; dentro de un horario de trabajo y a cambio de una remuneración.

El trabajo puertas afuera del trabajador remunerado del hogar, se encuentra en igualdad de condiciones regulado respecto de otros trabajos bajo las normas aplicables a la relación laboral con relación de dependencia. Lo que llama la atención es que en artículos posteriores solo el trabajo doméstico puertas adentro se encuentra regulado de manera específica, una de las diferencias que estudiaremos posterior es que los trabajadores domésticos puertas adentro no tendrán ya derecho a cobrar por horas suplementarias de trabajo.

En cuanto a la modalidad de contratación llamada jornada parcial permanente, se la define y regula en el Proyecto de de Código Orgánico de Relaciones Laborales como a continuación se indica:

Art. 83.- Podrá estipularse la prestación de servicios lícitos y personales en jornadas permanentes de menor duración de la jornada ordinaria, es decir, por jornadas parciales permanentes, garantizando por lo menos un día calendario de descanso a la semana, y su remuneración se fijará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponda al mismo trabajo laborado en jornada completa. Igual proporcionalidad se observará con los restantes beneficios de ley, salvo la decimotercera remuneración y las vacaciones, cuyo cálculo se lo hará de conformidad con lo que establecen los artículos 49 y 106 de este código.

Es decir, se establece en dicho artículo cuales son los requisitos para que se configure la jornada permanente. A demás de que se establecen los derechos proporcionales a los cuales tendrán acceso los trabajadores que accedan a esta modalidad de trabajo.

Como había mencionado anteriormente el trabajo doméstico puertas adentro se regula de manera específica en el Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. Respecto del mismo se señala:

## CAPÍTULO V

### Trabajo Doméstico con Residencia

Art. 169.- Es la persona que a cambio de una remuneración, presta servicios de asistencia, aseo y demás servicios y actividades propias e inherentes al trabajo de asistencia en el hogar, a favor de una persona y su familia, ocupando, para el efecto, la habitación en el domicilio de la o el empleador.

Es obligación del empleador proporcionar a la o el trabajador doméstico con residencia alimentación adecuada y saludable y un albergue en condiciones dignas, que cubra sus necesidades, y, en la medida de lo posible, propender a su capacitación. Estos beneficios no forman parte de la remuneración.

Las relaciones laborales del trabajo doméstico sin residencia se regulan por las normas comunes a la o del trabajador en general.

La diferencia que se establece por la naturaleza del trabajo, resulta en que el trabajador doméstico puertas adentro no va a percibir el pago de horas suplementarias, aquello si bien podría considerarse una compensación por la alimentación y habitación que reciben, es un retroceso en cuanto a que los derechos adquiridos por el trabajador doméstico ecuatoriano puertas adentro, lo que violentaría el principio de intangibilidad del derecho laboral. La intangibilidad consiste en que los derechos de los trabajadores no pueden ser desconocidos o desmejorados por Convenios, Leyes o Contratos Colectivos posteriores, tal principio se

encuentra reconocido en el Art.326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador. En el artículo que sigue se establece también otra definición de lo que sería un cuidador doméstico, que en el Código Laboral vigente no existe. El artículo en cuestión de dicho Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales menciona:

Art. 170.- Trabajadora o trabajador cuidador doméstico con residencia es la persona que realiza labores de vigilancia, mantenimiento o limpieza ordinaria de instalaciones del hogar, que no requieran conocimientos técnicos; y, que residen en el mismo lugar de trabajo.

Las y los trabajadores con residencia así como la cuidadora o cuidador doméstico con residencia, por la naturaleza de sus actividades no generarán el derecho al pago de horas suplementarias.

Se establecen además las siguientes normas respecto del trabajo doméstico remunerado puertas adentro:

Art. 171.- Descanso semanal obligatorio.- Las y los trabajadores del trabajo doméstico con residencia y las o los cuidadores domésticos, deberán gozar de un descanso semanal obligatorio de 48 horas consecutivas. El trabajo en días feriados y de descanso obligatorio se pagará con el ciento por ciento de recargo.

Art. 172.- Período de Prueba en el trabajo doméstico.- En los contratos de trabajo doméstico con o sin residencia, el período de prueba será de hasta noventa (90) días, período en el que cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, previo aviso con cinco (5) días de anticipación.

Art. 173.- Terminación de la relación laboral.- El contrato de trabajo doméstico terminará por cualquiera de las causas determinadas en el artículo 250 de este código.

La o el empleador, cuando se trate de contratos a plazo fijo, podrán dar por terminado la relación laboral previa notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 259 de este código.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración percibida por la o el trabajador doméstico en función de lo determinado en el artículo 34 de este código.

Art. 174.- Descanso y vacaciones.- Las y los trabajadores domésticos gozarán de los mismos días de descanso y vacaciones que tienen derecho las y los trabajadores en general.

Se aumenta el período de prueba del trabajo doméstico a 90 días, se reconocen las 48 horas semanales consecutivas de descanso y las vacaciones que reciben siguen siendo equiparadas a las del trabajador en general, por lo que si bien el trabajador doméstico no percibiría pago por horas suplementarias de trabajo si lo haría por horas extraordinarias de trabajo. Por la naturaleza misma del empleo, dado que el lugar donde trabaja es el mismo en el cual reside, pueden generarse conflictos entre el empleador y el trabajador en torno al pago de horas extraordinarias.

## **5.2 Políticas públicas en curso**

### *5.2.1 Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*

El Art. 280 de la Constitución indica que el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; la inversión y la asignación de los recursos públicos; y la coordinación de competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. El Art. 270 de la Constitución establece que será de competencia del Consejo Nacional de Planificación dictar los lineamientos y las políticas que orienten al sistema, así como también le compete aprobar el Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo tiene su reflejo en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, el cual representa la postura política definida que guiará al gobierno en su gestión.

A continuación se va a analizar el objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 respecto del trabajo digno y como se aplican estos lineamientos en torno al trabajo doméstico.

#### *5.2.1.1 Objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*

### GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO EN TODAS SUS FORMAS

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, respecto del Objetivo 9 relativo al trabajo digno establece lo siguiente:

La Constitución establece que el régimen de desarrollo debe basarse en el trabajo digno, el cual debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores y la aplicación de los principios del derecho social. Los esfuerzos de la política pública conforme al Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 deben adecuarse al impulso de garantías en torno a remuneraciones justas, estabilidad laboral, un ambiente de trabajo saludable y la no discriminación en materia de empleo. En definitiva se establece como lineamiento que no debe evaluarse únicamente la cantidad de trabajo generado sino también las condiciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales.

Dentro del objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, se establece con énfasis que se debe buscar la erradicación de cualquier figura que precarice las condiciones laborales y la dignidad humana. Mediante el Mandato Constituyente 8 se eliminó la tercerización y la precarización de las relaciones laborales. Las condiciones laborales han mejorado a la par que también han existido más despidos.

Por otro lado, respecto a lo que concierne al servicio doméstico, se establece lo siguiente en el citado Plan Nacional para el Buen Vivir:

Las acciones del Estado deben garantizar la generación de trabajo digno en el sector privado, incluyendo aquellas formas de producción y de trabajo que históricamente han sido invisibilizadas y desvalorizadas en función de intereses y relaciones de poder. Amparándose

en la Constitución de la República, es necesario profundizar el reconocimiento y el apoyo a estas distintas formas de trabajo, sobre todo a las que corresponden al autosustento y al cuidado humano, a la reproducción y a la supervivencia familiar y vecinal.<sup>83</sup>

Para alcanzar este objetivo, se establece que se debe priorizar la atención a grupos históricamente excluidos como son los trabajadores domésticos, con el fin de reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, derechos que a la par deben ser equiparados a los del trabajador en general. De igual manera, se fomenta un nuevo enfoque en cuanto a la valorización de las tareas de autosustento y cuidado humano. En cuanto al apoyo se habla también del fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional y capacitación.

Para este fin llama la atención los servicios que ofrece el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), que tiene como misión:

Desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en las y los trabajadores y servidores ecuatorianos a través de procesos de perfeccionamiento, capacitación y formación profesional que respondan a la demanda del sistema laboral, propendiendo al uso del enfoque de competencias laborales en los procesos formativos e incluyendo en estas acciones a los grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria.<sup>84</sup>

El SECAP es una Institución que brinda capacitación profesional en distintas áreas laborales a la ciudadanía, así los grupos de atención prioritaria pueden acceder a cursos de corta, mediana y larga duración de manera gratuita. Su gestión se rige por el Plan Nacional de Desarrollo y las políticas de empleo nacionales. Sus objetivos se dirigen a fortalecer la inserción del talento humano en el mercado laboral y mejorar las habilidades de los trabajadores.

---

<sup>83</sup> SENPLADES. Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Internet. <http://www.buenvivre.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas> Acceso: (07/07/2014)

<sup>84</sup> SECAP. Misión, Visión y Política de Calidad. Internet. <http://www.secap.gob.ec/index.php/la-institucion/mision.html> Acceso: (10/07/2014)

Entre los grupos de atención prioritario se encuentran los trabajadores domésticos, los mismos reciben capacitación y formación profesional gratuita. Para acceder a dichos cursos deben presentar los requisitos establecidos.

Parece adecuado el lineamiento respecto del apoyo y capacitación de los trabajadores domésticos con el fin de que puedan desarrollarse en otras actividades económicas en caso de que fluctuó la demanda de servicios domésticos por los costos que ahora significa contratar a un trabajador remunerado del hogar. Asimismo, con las capacitaciones y desarrollo de otras habilidades pueden tener acceso a mejores oportunidades de empleo.

#### *5.2.1.1.1 Políticas y lineamientos del Objetivo 9 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 aplicables al trabajo doméstico*

Respecto de lo que resulta aplicable al servicio doméstico, el numeral 9.4 indica la necesidad de establecer la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano, con enfoque de derechos y de género.”

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.<sup>85</sup>

Para este fin, se indica que se deben implementar mecanismos de visualización, cuantificación y retribución social del aporte del trabajo de cuidado humano, de autoconsumo y autosustento, al sistema económico del país. Se indica la importancia de establecer mecanismos que permitan democratizar el trabajo de cuidado humano y trabajo doméstico con un enfoque de

---

<sup>85</sup> FAO. El Enfoque de Género. Internet. <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>  
Acceso: (20/08/2014)

igualdad impulsando propuestas que generen corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo reproductivo.

Por otro lado, el numeral 9.5 menciona el apoyo y protección social que debe brindarse a las personas que ejecutan actividades de autoconsumo y autosustento, a través de mecanismos específicos en torno a capacitaciones y acceso a activos productivos. Por lo que “se promueve programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno.”<sup>86</sup> Dicha formación profesional y capacitación debe articularse a las necesidades del mercado laboral con el fin de llenar las plazas de trabajo e incrementar la productividad del sistema económico nacional.

En definitiva el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, en torno a su objetivo 9 respecto del “Trabajo Digno” promueve políticas y lineamientos favorables en torno a las condiciones laborales a garantizarse para el trabajador doméstico ecuatoriano, además de que reconoce el valor de las actividades de autosustento y cuidado humano y promueve la participación y cooperación de ambos géneros en estas labores. Asimismo, es importante recalcar que las capacitaciones que plantean dentro de sus lineamientos son muy importantes puesto que brinda a los trabajadores domésticos mejores herramientas tanto para realizar un mejor trabajo, como para acceder a otras áreas laborales.

La educación junto con la corresponsabilidad de las tareas reproductivas y productivas entre hombres y mujeres es el primer paso para formar una nueva mentalidad para superar el trato discriminatorio que ha sufrido a lo largo de la historia ecuatoriana dicho sector laboral.

---

<sup>86</sup> SENPLADES. Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Internet. <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas#tabs2>  
Acceso: (07/07/2014)

## CONCLUSIONES

El trabajo doméstico es el trabajo realizado en un hogar y las tareas que abarca el trabajo doméstico pueden incluir tareas como limpiar la casa, planchar la ropa, lavar, cocinar, cuidar de los niños y/o ancianos y/o miembros enfermos de la familia. Las tareas del trabajador doméstico no son taxativas, dependerán de las necesidades de cada hogar.

Se sigue subestimando el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. Desde el punto de vista de la concepción general de Marx, todo el trabajo dedicado a la producción de valores de uso puede ser considerado como productivo. Es así que aun cuando el trabajo doméstico no sea remunerado, en el caso de que los mismos miembros de familia lo realicen, sigue siendo un trabajo productivo.

Históricamente existió una concepción de amo-sirviente, en la misma legislación la terminología así lo determinaba. Al empleador se lo llamaba “amo” y al trabajador se lo decía “doméstico”. Aquello acarrea que el trabajador doméstico quede subordinado a un poder excesivo del empleador. El Estado tiene la responsabilidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral con el fin de que el empleador no imponga condiciones de trabajo incompatibles con la dignidad humana del trabajador.

En la actualidad, se tiene el mérito de haber superado términos arcaicos como los de “criada” o “sirviente”, que claramente implicaban una sumisión directa del trabajador a su empleador. La actual adopción del término “trabajador”, en el marco del Convenio 189 de la OIT, es significativa puesto que se ha abandonado el empleo de palabras con connotaciones peyorativas. Conforme se ha señalado, bajo el enfoque actual se opta por conservar el concepto de “trabajo doméstico”.

En otros países prefieren referirse al trabajo doméstico como prestación de cuidados domésticos, asistencia o trabajo en el hogar; sin embargo, con el Convenio 189 de la OIT se busca estandarizar el término trabajador doméstico para el mencionado sector laboral. No obstante, es prudente indicar que la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador han solicitado denominarse como tales y no como trabajadoras domésticas, sostienen que sigue siendo peyorativo el término “doméstico” en el contexto social.

Actualmente, el Código de la Niñez y Adolescencia, fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico. Los niños y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y/o económica así como cualquier forma de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso. Del mismo modo el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia establece como edad mínima los 18 años para el servicio doméstico puertas adentro, por ser considerado un trabajo de alto riesgo conforme a casos denunciados de explotación sexual y explotación laboral.

El primer Código de Trabajo expedido en el Ecuador permitía la consignación de menores para el servicio doméstico. Para el año de 1938 era permitido que los padres o los guardadores de un menor de edad puedan consignarlos en calidad de sirvientes domésticos en cualquier casa de su confianza. A pesar de que el menor de edad iba a servir en casa ajena en calidad de trabajador doméstico, el mismo no tenía derecho a percibir un salario hasta cumplir los doce años de edad, incluso se daba la facultad a instituciones del Estado para ejercer el derecho de consignación respecto de los huérfanos o menores abandonados. Podemos observar cómo ha evolucionado la protección de menores de edad en torno al trabajo doméstico y lo que la sociedad determinaba como aceptable y legal 70 años atrás.

Los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se presupone que el trabajador es de sexo femenino, lo cual refleja la percepción de que el ámbito doméstico es tradicionalmente responsabilidad de la mujer. En la época colonial existió un control patriarcal que influyó en las instituciones jurídicas del tiempo de manera que tal control incluía el tutelaje que se hizo sobre las mujeres y sus recursos,

excluyéndolas de la vida económica. Las mujeres fueron representadas por un pariente de sexo masculino; los empleos disponibles eran frecuentemente de tipo doméstico.

Hoy en día, la mujer participa activamente en el mercado laboral. Los trabajadores domésticos constituyen un aporte importante en beneficio del hogar de las familias de profesionales de clase media en que el hombre y la mujer trabajan. El trabajo doméstico permite equilibrar el trabajo y la vida familiar.

La mita de servidumbre doméstica fue un servicio personal, al que los españoles le dieron la característica de forzoso y remunerado para los indígenas comprendidos entre los 18 y 50 años. Dicha institución regulaba el trabajo que los mitayos realizaban en servicio de los hogares españoles. Los mitayos de servidumbre doméstica fueron expuestos a sufrimientos físicos y psicológicos (recibieron tratos discriminatorios, fueron víctimas de golpes, encierros, azotes, sufrieron abusos sexuales, hambre y jornadas de trabajo sin descanso). Los indígenas mitayos de servidumbre doméstica se resignaron a que dichos atropellos se repitan por varias generaciones. Los indígenas carecían de medios y poder para que las normas expedidas y sus condiciones de vida cambien, eran víctimas de explotación laboral y eran objeto de discriminación en cuanto a la oportunidad de participar en la mayoría de esferas institucionales. La mita de servidumbre doméstica en la Colonia fue una institución inhumana, una institución que causó muerte. Asimismo, dio origen a costumbres que en generaciones posteriores perjudicaron el progreso de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano.

En los inicios de la vida republicana no existen mejoras en torno a las condiciones de trabajo de los mitayos de la servidumbre doméstica. En definitiva, en los primeros años republicanos, el Ecuador se enfrentó a un fuerte cambio respecto de dejar de ser una Colonia subordinada para pasar a ser una República independiente. El Estado ecuatoriano no solo sufría de precarias condiciones económicas y sociales, sino también un precario desarrollo jurídico. La expresión de contratos de trabajo no figura en los códigos civiles a nivel internacional antes de

1900, dado que legislaron sobre la materia tratándola como arrendamiento o locación de servicios.

El primer Código de Trabajo expedido en 1938 sí reguló la modalidad de trabajo del servicio doméstico, es más muchas de sus disposiciones no se han reformado hasta la actualidad. Varias codificaciones del Código del Trabajo se realizaron sin brindar mayor atención a las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano, por lo que aún algunas de las normas expedidas en 1938 siguen regulando actualmente esta modalidad de trabajo. Es indignante observar la cantidad de años que transcurrieron sin que se brinde suficiente atención a las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano, es evidente la falta de preocupación social por este sector laboral. El siglo XXI es el espacio histórico en el cual se han producido las principales reformas que han permitido finalmente igualar las condiciones de trabajo del trabajador doméstico a las del trabajador en general.

El Ecuador ratificó el Convenio No. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos el 4 de octubre del 2013. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos es el primero específico en su ámbito y tiene como fin establecer normas mínimas para la protección y promoción de las condiciones laborales del trabajo doméstico. Su principal objetivo es igualar el trato de los trabajadores domésticos respecto de otros trabajadores. Los principales temas que trata son: la promoción y protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos, el respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo, la promoción de condiciones laborales dignas respecto de horarios de trabajo, remuneración, seguridad social, y finalmente promueve la atención a grupos con necesidades especiales como son los trabajadores domésticos migrantes o menores de edad. Para estos fines, promueve que se adopten reformas legislativas y/o políticas públicas eficaces por parte de los Estados. Asimismo, propugna facilitar la organización y representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, así como se dispone socializar y difundir los derechos de los trabajadores domésticos.

Se analizaron las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en México, Perú y Colombia, al ser países latinoamericanos y con herencias culturales similares se encontraron

similitudes con el caso ecuatoriano. En todos los casos, el origen histórico de las características del servicio doméstico, se encontraba en las instituciones emanadas de la colonización española. Se analizó que el trabajo doméstico es un rezago de viejas formas de servidumbre como fue la mita de servidumbre doméstica. Las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en el Perú, México y Colombia también han sido descuidadas. El servicio doméstico continúa siendo una de ocupaciones en la que existe una fuerte participación del género femenino. Además, se vislumbra que también en dichas sociedades el trabajo doméstico es desvalorizado y se conservaban costumbres antiguas como la consignación de niños para este trabajo. De igual manera, los trabajadores domésticos en dichos países se enfrentan a condiciones de trabajo mínimas incluso peores que el caso ecuatoriano; sus salarios son inferiores al mínimo, se contempla el pago en especie y tienen horarios de trabajo extensos. Asimismo, los trabajadores domésticos ignoran sus derechos y no existe suficiente atención por parte de los gobiernos para realizar reformas legislativas que mejoren sus condiciones laborales. No obstante, en el caso colombiano si bien existen características similares de explotación laboral, llamó la atención ver la cantidad de información difundida por el gobierno para la socialización y difusión de los derechos del trabajador doméstico, incluso proporcionan números de atención ciudadana para brindar información legal.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 incorpora los principales cambios respecto del reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo productivo. Igualmente, manda establecer salarios mínimos justos y la eliminación de la tercerización y precarización de las relaciones laborales. La Constitución vigente reconoce el pleno respeto a la dignidad de la persona trabajadora, independientemente del tipo de ocupación que realice para su sustento. Incluso admite como trabajos sociales productivos las labores de autosustento y cuidado humano. El 26 de septiembre del 2012 mediante la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, se estipuló además que a los trabajadores domésticos se les garantizaría los mismos beneficios que los trabajadores en general. Antes del 2012, se establecía que los trabajadores domésticos tenían derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio, actualmente gozan de 48 horas continuas de descanso semanal, igual que los trabajadores en general.

La Constitución de la República establece también que el Estado debe garantizar, a las personas trabajadoras, remuneraciones y retribuciones justas. En torno al trabajador doméstico los incrementos salariales han sido considerables. En años anteriores el mercado laboral ecuatoriano se caracterizó por una estructura en la cual prevaleció el sector informal para el manejo de las relaciones laborales del trabajador doméstico, por lo que fueron perjudicados con extensas jornadas de trabajo y bajas remuneraciones.

En el 2007, con la implementación de una política salarial se detectó que los trabajadores domésticos habían sido objeto de un trato discriminatorio en materia de remuneración básica mínima, al ser siempre colocados en la última escala de cada fijación anual de remuneraciones mínimas, como si se tratara de un trabajo que debía ser subvalorado incluso por el Estado. Es así que, recién en ese año el sueldo del trabajador doméstico se igualó al sueldo de los artesanos que en años anteriores había sido superior. Además, se estableció que las remuneraciones básicas mínimas unificadas para las diferentes ramas u ocupaciones del trabajo debían aproximarse en forma sistemática y progresiva con el fin de establecer una sola remuneración básica mínima unificada de carácter general, sin diferencias discriminatorias. Aquello se pudo alcanzar en el año 2010, cuando para este efecto se igualaron los salarios mínimos de los sectores laborales de más bajos ingresos. El salario básico mínimo unificado para los trabajadores en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila, trabajadores del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa se fijó en la misma cantidad. Fue el primer año en igualarse el salario del trabajador doméstico con las demás modalidades de trabajo.

El trabajador doméstico en la última década pasó a ganar 7 veces más en el año 2014 de lo que ganaba en el año 2004. El trabajador en general gana un poco más del doble en el 2014, a comparación de lo que ganaba en el año 2004.

Durante los últimos años de la historia ecuatoriana se han equiparado visiblemente las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano, en poco tiempo se ha buscado

hacer lo que no se hizo en más de 70 años desde la expedición del primer Código del Trabajo. Al incrementarse los salarios de los trabajadores domésticos en los últimos años de manera drástica, existieron también muchos despidos por parte de los empleadores que ya no tenían la capacidad económica para cubrir el salario del trabajador doméstico.

De su parte, el Ministerio de Relaciones Laborales ante el desempleo promueve una alternativa, que es el contrato de jornada parcial permanente, mediante el cual los trabajadores domésticos ganan en proporción a las horas trabajadas pero deben tener un contrato firmado con todas las garantías legales, como son las remuneraciones adicionales, los fondos de reserva, las vacaciones, la afiliación al IESS, entre otras. Con ello el empleador puede contratar al trabajador doméstico con base a su capacidad económica, con una jornada reducida y cumpliendo los derechos laborales.

Actualmente, se contemplan consecuencias más drásticas para los empleadores que no afilien a los trabajadores en general. Las penas son más severas para quienes retienen los aportes patronales o personales, es decir, que efectúen los descuentos y no los depositen en el IESS. Esta medida si bien procura evidenciar una sanción fuerte ha incidido también en que la demanda de servicios en torno al trabajo doméstico disminuya. El porcentaje de empleadas domésticas con afiliación al IESS aumentó también en los últimos años, aunque disminuyó también el número de trabajadoras contratadas.

La mayor parte de los trabajadores domésticos no están organizados. Los trabajadores domésticos laboran dentro del hogar, por lo que trabajan de manera independiente y no están en contacto permanente con otros trabajadores domésticos, incluso muchos de ellos no tienen interés de asociarse por miedo a ser despedidos. Durante mucho tiempo los sindicatos tradicionales tampoco consideraron importante asumir la representación de los intereses de quienes se desempeñaban en el servicio doméstico.

La Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) es la de mayor influencia e incidencia política en el Ecuador, reúne aproximadamente a 250 trabajadores domésticos afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Dentro de su labor realizan campañas

para concientizar a los trabajadores domésticos acerca de sus derechos laborales. En 1998, se constituyó legalmente la TRH. La Asociación trabaja en conjunto con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar (CONLACTRAHO), que fue la responsable de proponer ante la Organización Internacional de Trabajo que se intercambien ideas para la suscripción del Convenio 189 de la OIT.

El Gobierno presentó el 1 de mayo de 2014 el Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales, que pretende reformar el Código de Trabajo vigente. Respecto del trabajo doméstico se establece en dicho Proyecto que el trabajo puertas afuera del trabajador remunerado del hogar, se encuentra regulado por las mismas normas atinentes a las del trabajador en general. No obstante, el trabajado doméstico puertas adentro, llamado por el Proyecto “trabajo doméstico con residencia”, se regula por normas específicas, se establece que bajo esta modalidad los trabajadores domésticos puertas adentro no tendrán ya derecho a cobrar por horas suplementarias trabajo. La diferencia se establece como una compensación respecto de la alimentación y habitación que reciben por la naturaleza misma del trabajo. Los empleadores consideran dicha disposición favorable, mientras que los trabajadores la miran como un retroceso respecto de sus derechos, lo que violentaría el principio de intangibilidad del Derecho laboral.

Dentro del Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales se aumenta el período de prueba del trabajo doméstico a 90 días, se reconocen las 48 horas semanales consecutivas de descanso y las vacaciones que reciben siguen siendo equiparadas a las del trabajador en general, por lo que si bien el trabajador doméstico no percibiría pago por horas suplementarias de trabajo si lo haría por horas extraordinarias de trabajo. Por la naturaleza misma del empleo, dado que el lugar donde labora el trabajador doméstico puertas adentro es el mismo lugar en el cual reside, pueden generarse conflictos entre el empleador y el trabajador en torno al pago de horas extraordinarias.

## RECOMENDACIONES

**Derogar términos peyorativos usados en la legislación e incluir el término trabajador doméstico conforme lo manda el Convenio 189 de la OIT.**

El Convenio 189 de la OIT en mención ha sido aprobado y ratificado por el Ecuador, por lo tanto, el Código de Trabajo deberá incorporar el término trabajador doméstico y no referirse únicamente como doméstico al trabajador para incluir una terminología más apropiada y sin tendencias peyorativas al tipo de trabajo.

El Código del Trabajo vigente en el Ecuador, en el Art. 262, de forma literal, en la parte pertinente, define al servicio doméstico de la siguiente manera: “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...” (Lo subrayado me corresponde).

Llama también la atención el Art. 263 del Código de Trabajo vigente, que en su parte pertinente dice: “No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos”. (Lo subrayado me corresponde). Es así que conforme a lo citado podemos observar que al trabajador doméstico no se lo reconoce como trabajador sino como doméstico, normas que por lo tanto son arcaicas y no se encuentra en concordancia con la terminología prevista en el Convenio 189 de la OIT.

**Reformar el Art. 262 del Código del Trabajo. No establecer la costumbre como fuente legal para establecer las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano.**

El Art. 262 del Código del Trabajo en su parte pertinente indica: “.....En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.....”. Dicha disposición sigue recogida en el Código de Trabajo actual y hasta la fecha no ha sido modificada en su contenido desde el año 1938. Llama mi atención que se establece la costumbre como una fuente legal para fijar las condiciones laborales del trabajador doméstico, cuando actualmente se debería establecer que en lo que no se hubiere previsto en el contrato se estará a las condiciones laborales del trabajador en general.

### **Derogar el Art. 270 del Código del Trabajo.**

Llama profundamente la atención lo que el Art. 270 establece en su parte pertinente:

“Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley. Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.”

En definitiva, aquella es una norma arcaica que no ha sido reformada desde su expedición en 1938 y fue establecida en un régimen de transición cuando recién estaban comenzando a desarrollarse las instituciones de la seguridad social. Es una norma anacrónica que, para mi concepto, es perjudicial tanto para el trabajador como para el empleador. Al empleador le prohíbe despedir a su trabajador y lo obliga a conservarlo de por vida brindándole una prestación de recursos para su subsistencia aún cuando no reciba servicio alguno a cambio como contraprestación a su inversión y sin ni siquiera indicar cuantos años se entienden como un largo servicio, lo que refleja la vaguedad de la norma.

Lo que sí es correcto, es que se exija al empleador cumplir con las aportaciones al IESS para que llegado el momento en que el trabajador desee retirarse pueda jubilarse dignamente y no sentirse como una carga para el empleador, al cual le deba mendigar su subsistencia. Asimismo, seguir lo que manda el Art. 216 del Código de Trabajo respecto de la jubilación a

cargo de los empleadores si el trabajador hubiere prestado servicios por veinticinco años o más. El trabajador tiene todo el derecho a gozar de la jubilación que se ha ganado como fruto de su trabajo, que le permita una vejez digna. En definitiva, es una norma que no ha sido reformada por muchos años y hoy en día debería ser suprimida y la jubilación del trabajador doméstico regirse por las normas establecidas para el trabajador en general.

**Fortalecer los programas de capacitaciones gratuitos para los trabajadores domésticos a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).**

El SECAP es una institución que brinda capacitación profesional en distintas áreas laborales para la ciudadanía, así los grupos de atención prioritaria pueden acceder a cursos de corta, mediana y larga duración de manera gratuita. Sus objetivos se dirigen a fortalecer la inserción del talento humano en el mercado laboral y mejorar las habilidades de los trabajadores. Entre los grupos de atención prioritario se encuentran los trabajadores domésticos, los mismos reciben capacitación y formación profesional gratuita.

Es una herramienta muy importante sobre todo para los trabajadores domésticos que han sido despedidos y deben buscar una nueva fuente de trabajo. Asimismo, con las capacitaciones y desarrollo de otras habilidades pueden tener acceso a mejores oportunidades de empleo, ya que muchas personas que se dedican al trabajo doméstico precisamente lo hacen debido a que no tienen una formación profesional que les permita acceder a otro tipo de ocupaciones.

**Crear líneas directas de asesoría legal gratuita para los trabajadores que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, entre ellos, los trabajadores domésticos.**

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de una línea telefónica o de medios de comunicación informáticos, debería brindar asesoría legal gratuita a los trabajadores que pertenecen a grupos de atención prioritaria con el fin de que puedan solicitar información acerca de sus derechos laborales o de ser asesorados en qué pasos llevar a cabo cuando sus derechos son vulnerados.

### **Establecer acuerdos con las Asociaciones de Trabajadores Domésticos para recolectar estadísticas.**

Uno de los deberes de las Asociaciones conforme el Convenio 189 de la OIT es la recolección de información. De esta manera las Asociaciones pueden ser un medio importa de ayuda para visibilizar datos estadísticos sobre los principales problemas que aquejan a los trabajadores domésticos con el fin de que dicha información se proporcione al Ministerio de Relaciones Laborales y el gobierno cuente con mayores insumos para establecer lineamientos de políticas públicas más eficaces.

### **Crear una página web destinada a la difusión de los derechos de los trabajadores domésticos.**

Hoy en día, no se puede negar la importancia del internet para difundir la información. El gran número de personas que tienen acceso a este medio de comunicación y el bajo costo que representa difundir la información a través de este medio asegurarán su éxito. Por lo que, sería un medio conveniente para crear canales de difusión de información en torno a los derechos de los trabajadores domésticos. El Ministerio de Relaciones Laborales debería ser el promotor de esta iniciativa, para que tanto trabajadores como empleadores tengan facilidad de acceso a una página confiable en la cual puedan encontrar información de fácil comprensión. Sería un medio útil asimismo para publicar modelos de contratos en torno a las diferentes modalidades de contratación.

### **Establecer un mejor modelo de compensación en el Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales.**

El Art. 169 del Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales establece en su parte pertinente que “Es obligación del empleador proporcionar a la o el trabajador doméstico con residencia alimentación adecuada y saludable y un albergue en condiciones dignas, que cubra sus necesidades, y, en la medida de lo posible, propender a su capacitación. Estos beneficios no forman parte de la remuneración.”

El Art. 170, por su parte, también menciona en su segundo inciso que “Las y los trabajadores con residencia así como la cuidadora o cuidador doméstico con residencia, por la naturaleza de sus actividades no generarán el derecho al pago de horas suplementarias.”

Se establece una diferencia respecto del trabajo doméstico puertas afuera, dado que por la naturaleza del trabajo puertas adentro, el trabajador se encuentra en permanente contacto con su empleador. Asimismo, el trabajador doméstico puertas adentro percibe mayores beneficios como es el uso de la habitación o la comida que debe proporcionarle su empleador.

Para este fin, en vez de dejar abierta la posibilidad de que el trabajador doméstico puertas adentro labore más de 8 horas diarias sin derecho al reconocimiento de horas suplementarias, más bien convendría establecer una compensación en torno a su salario. Es decir, indicar que un porcentaje de dicho salario podría ser considerado como pago en especie por el uso de la habitación y alimentación que recibe el trabajador en su lugar de trabajo. De esta manera, el empleador vería compensados los gastos que realiza respecto de su trabajador y a la vez el trabajador doméstico sabría que está pagando un alojamiento o comida como lo haría en cualquier otro lugar.

## ANEXOS

### A. Entrevista realizada a la Presidenta de la Asociación de las “Trabajadoras Remuneradas del Hogar”, el día 25 de Junio de 2014 en la Universidad Andina

#### Simón Bolívar:

Maritza Zambrano Benítez es la Presidenta de la Asociación de las “Trabajadoras Remuneradas del Hogar”. A continuación se expone la entrevista realizada:

- ¿Cuándo se fundó su asociación?

En 1996 se formó la “Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar” con mujeres que asistían a las Fundación María Guare la cual brindaba ayuda en casos de violencia intrafamiliar. Asistían algunas trabajadoras remuneradas del hogar a la Fundación y la socióloga Trinidad Coloma al ver los atropellos que sufríamos nos propuso y alentó que formáramos la Asociación. En 1998 se constituyó legalmente la Asociación con 300 trabajadoras aproximadamente. En el año 2000 muere Trinidad Coloma en un accidente y la Asociación comenzó a disolverse, de las 300 personas quedaron 3 trabajadoras que trabajaron por seguir manteniendo la Asociación viva.

“No teníamos recursos pero no nos rendimos, pudimos haber regresado a nuestras casas y continuar nuestras vidas, no fue sencillo pero continuamos tratando. Vendíamos pescado frito, tortillas para recaudar fondos; salíamos a los parques de Guayaquil a repartir volantes, íbamos puerta a puerta a buscar más trabajadoras que formen parte de nuestra Asociación. En el día de

la mujer y del trabajo salíamos a difundir nuestros derechos. Poco a poco nuestro número de socias incrementó y actualmente superamos el número que antiguamente teníamos, hoy alrededor de 350 trabajadoras pertenecen a nuestra asociación.” Mariuxi socia fundadora de la Asociación.

- ¿Cuáles son los objetivos de su Asociación?

Los principales objetivos de nuestra Asociación es formar un Sindicato de las “Trabajadoras Remuneradas del Hogar” a nivel nacional. Es por eso que luchamos por socializar nuestros derechos, brindamos información y capacitaciones a las trabajadoras remuneradas del hogar, comenzamos en Guayaquil pero poco a poco nos hemos expandido, planificamos crear una central en Quito próximamente.

Siempre nos estamos moviendo en la lucha por socializar nuestros derechos, muchas trabajadoras remuneradas del hogar no conocen sus derechos laborales y sus condiciones de trabajo son inhumanas. En Esmeraldas es donde hemos enfrentado los peores casos, existen trabajadoras que laboran por 30 a 50 dólares mensuales, más de 40 horas semanales, sin recibir pagos adicionales ni afiliación al IESS. Incluso existen casos desgarradores, muchas madres de escasos recursos envían a sus niños principalmente a familias de Quito y Guayaquil para que laboren como trabajadores domésticos a cambio de comida, educación y alimentación; pero muchas veces ni siquiera conocen la casa donde van a ir sus hijos y la mayoría de veces pierden contacto con los mismos.

Otro objetivo que tenemos en mente y por el cual estamos trabajando se mueve en torno al Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. Solicitamos como Asociación que el contenido de la nueva normativa se apegue al Convenio 189 de la OIT, para lo cual hemos solicitado una entrevista con el nuevo Ministro de Relaciones Laborales Carlos Marx Carrasco. Entre las principales observaciones que queremos que se modifique la denominación “trabajador doméstico” (término considerado peyorativo por la Asociación) y que se incluya el término “trabajadores remunerados del hogar”.

- ¿Qué requisitos necesita una trabajadora doméstica para pertenecer a su Asociación?

Los requisitos que solicitamos, son una copia de su cédula de ciudadanía, 4 fotos carnet a color y la aportación de 3 dólares mensuales.

- ¿Qué servicios brindan a sus miembros?

Brindamos capacitaciones en torno a los temas de violencia intrafamiliar, derecho laboral y valorización del trabajo remunerado del hogar como los principales focos de atención. Después de un año de aportación, dos dólares que aporta la trabajadora son destinados a la Asociación y el dólar restante es acumulado, es una cuota mortuoria. Si una trabajadora muere, la familia recoge la acumulación de la cuota mortuoria de la trabajadora. Por el momento no poseemos suficientes recursos para brindar asesoría legal gratuita, pero en un futuro se encuentra dentro de nuestros objetivos brindar dicho servicio.

- ¿Trabajan en conjunto con más asociaciones o sindicatos de trabajadores?

Trabajamos en conjunto con Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar (CONLACTRAHO), dicha Confederación fue la responsable de proponer ante la Organización Internacional de Trabajo que se intercambien ideas para la suscripción de un Convenio que respalda los derechos de los trabajadores domésticos. Nos mantenemos en contacto asimismo con las asociaciones de trabajadores domésticos de otros países que conforman la CONLACTRAHO, principalmente con las asociaciones de México, Chile y Perú, con ellos cruzamos ideas para el impulso de nuestros derechos y compartimos las acciones que se han emprendido en esa lucha.

- ¿Cómo Asociación reciben ayuda económica, capacitaciones, etc. de instituciones internacionales o ONG's?

Sí coordinamos acciones principalmente con el Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista (FOS), ONU Mujeres, CARE Internacional, la OIT, el Centro de Promoción y Acción de la Mujer (CEPAM), la Fundación Yerbabuena y la Juventud Obrera Cristiana (JOC).

- ¿Qué campañas han manejado a lo largo de su trayectoria?

La Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) ha lanzado diversas campañas para comunicar los derechos de los trabajadores remunerados del hogar, entre las últimas campañas de sensibilización ciudadana realizadas se encuentran: “¿Qué es el Convenio 189 de la OIT?” y “Yo apoyo la ratificación del C189 de la OIT y, ¿tú?”. Las campañas las realizamos a través de volanteo, mesas informativas, recorridos puerta a puerta y a través de medios de comunicación: internet, prensa, radio y televisión. Por el momento estamos planificando crear una página web de la Asociación, aunque también pueden encontrar nuestras iniciativas en las diversas redes sociales. Cabe recalcar en este punto, que al realizar estas campañas, aprovechamos la oportunidad para que las trabajadoras llenen evaluaciones o encuestas y de esta manera la Asociación recoge información en cuanto al cumplimiento o no de los derechos laborales de los trabajadores remunerados del hogar.

- ¿Trabajan en conjunto con el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)?

Hemos mantenido algunas reuniones con el personal del Ministerio de Relaciones Laborales. Consideramos que existe voluntad por parte del gobierno en cuanto a impulsar un cambio en la valorización del trabajo doméstico remunerado. La Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar ha realizado incidencias permanentes en el Ministerio de Relaciones Laborales, incluso llegamos a tener una reunión con el Presidente Rafael Correa en el año 2010, quién nos brindó oído sobre todo en torno a nuestro derecho de la afiliación al IESS y de mantener una jornada laboral con 2 días de descanso semanales al igual que el trabajador en general. Es nuestro deber exponer al gobierno la información, testimonios y estadísticas en torno a las condiciones laborales del trabajador remunerado del hogar ecuatoriano.

Asimismo, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) imparte cursos gratuitos de capacitación en: primeros auxilios, especialidades en cocina, cuidado de niños y adultos mayores, arreglo del hogar, atención telefónica, manejo y prevención de riesgos; en el marco del programa “Trabajo Digno para Trabajadoras Domésticas”.

El Ministerio de Relaciones Laborales, en torno a la campaña de “Trabajo Digno” que maneja, ha realizado inspecciones en los hogares de los empleadores. Si bien la intención es buena, existen falencias en este aspecto. Muchas veces nos resulta difícil tener acceso a las trabajadoras remuneradas del hogar. Por ejemplo, en Guayaquil la mayoría de trabajadoras laboran en urbanizaciones cerradas a las cuales ni los inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales tienen acceso, peor nuestra Asociación. Por esta razón, propusimos al MRL que visiten a las trabajadoras remuneradas del hogar en sus propias casas y no en la de sus trabajadores. Muchas veces los empleadores indican que no tienen en su domicilio trabajadoras domésticas o las esconden o las hacen pasar como familia cuando se realizan las inspecciones. Incluso cuando tienen acceso a la trabajadora, muchas de ellas no hablan ni exponen su situación real de empleo en el domicilio de su empleador por miedo a ser despedidas. Asimismo, pedimos al MRL que las inspecciones se realicen no solo en zonas urbanas sino también en zonas rurales donde las condiciones laborales son más vulneradas en torno al desconocimiento que existe.

Por otro lado, hemos solicitado al nuevo ministro de Relaciones Laborales Carlos Marx Carrasco que nos brinde un espacio para mantener una reunión acerca de nuestras peticiones respecto del Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales que se encuentra en discusión.

- ¿Cuáles han sido sus principales logros como Asociación?

Hemos visibilizado las condiciones laborales reales del trabajador doméstico, obteniendo acciones afirmativas por parte del gobierno, entre estas, la equiparación salarial en el año 2010; así como también las reformas introducidas en el año 2012 al Código de Trabajo

vigente mediante las cuales se equiparan las condiciones del trabajador doméstico a las del trabajador en general.

Otro logro es la capacitación que brindamos a las trabajadoras remuneradas del hogar para que conozcan sus derechos y ostenten un mayor empoderamiento al exigir el cumplimiento de los mismos a sus empleadores. Además, hemos enseñado a las trabajadoras a valorizar su trabajo, dado que es un trabajo digno, les ayudamos a ver que no deben sentirse avergonzadas por la labor que realizan puesto que su trabajo es productivo y brinda bienestar a las familias ecuatorianas.

- ¿Cuáles han sido sus principales retos?

Actualmente, muchas de nuestras socias han perdido sus trabajos, cuando conocen sus derechos y exigen sobre todo la afiliación al seguro social y el pago de la remuneración de acuerdo a la ley, sus empleadores las despiden (dicen que aprenden mañas al asociarse). Por lo tanto, es difícil recaudar sus contribuciones tomando en cuenta que solo el 20% de nuestras socias ganan el salario básico de acuerdo a la ley. Con lo poco que ganan nuestras socias deben erogar gastos para sus hogares, más del 50% de nuestras socias son madres solteras. A pesar de conocer sus derechos laborales, las trabajadoras deben mantener a sus familias y a veces se conforman con el sueldo que perciben o con no contar con la afiliación al IESS por miedo a perder su empleo.

Muchas socias tienen vergüenza de decir que son trabajadoras domésticas, tratamos de brindarles apoyo y generar conciencia de que ellas deben ser las primeras en valorar su trabajo. Por un lado, el trabajo remunerado del hogar es un trabajo honesto, digno y productivo; por otro lado, si las mismas trabajadoras del hogar no brindan importancia a su trabajo como pueden valorarlo los demás. Es un reto el cambio de concepciones.

Nos preocupa el trabajo remunerado del hogar puertas adentro, dado que dichas trabajadoras tienen menos libertad de movimiento y mayor dificultad de asociación. Así mismo nos concierne el trabajo forzoso sobre todo de los niños y adolescentes que son entregados por sus

propias familias para servir en otro hogar, muchas veces no se sabe el paradero de dichos jóvenes o niños y las condiciones a las cuales son expuestos, los casos suceden y se necesitan medidas de protección.

“Yo también quería comentarle una realidad que me preocupa, cuando exigimos nuestros derechos no solo nos despiden, sino que los empleadores prefieren contratar a inmigrantes, les pagan mal pero sus servicios son más baratos y se conforman, no es justo ocupan nuestras plazas de trabajo.” Socia de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

- ¿Cuáles son sus propuestas y los cambios que proponen a reforma respecto del Código de Trabajo?

Solicitamos que se implementen las normas del Convenio 189 de la OIT en el nuevo Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. Al mismo tiempo proponemos que se cambie la denominación trabajador doméstico por trabajador remunerado del hogar. Finalmente, no entendemos porque las relaciones laborales del “trabajo doméstico sin residencia” se regulan por las normas comunes a las del trabajador en general y al “trabajador doméstico con residencia” se le brinda un trato distinto.

- ¿Han logrado conversar con los assembleístas?

Si hemos logrado reunirnos con los assembleístas, la Ab. Gina Godoy ha sido nuestra vocera en la Asamblea Nacional. Nos brindó mucha ayuda en torno a la aprobación del Convenio 189 de la OIT.

- ¿Los incrementos salariales de los últimos años causaron despidos? ¿Cuál es porcentaje de trabajadoras domésticas no afiliadas al IESS?

Sí aumentaron los despidos, si bien nos preocupa también estamos contentas que la persona que sí labore lo haga bajo condiciones dignas. Realizamos campañas de sensibilización respecto a los despidos intempestivos con el Ministerio de Relaciones Laborales. Alrededor de

300 mil personas se dedican al cuidado humano en los hogares. De este grupo el 95% son mujeres, apenas 84 mil personas que laboran en el área doméstica están afiliadas al Seguro Social y dos de cada cinco reciben el sueldo unificado.

- ¿Cuáles son los principales problemas que afectan a las trabajadoras domésticas?

Actualmente, los principales problemas que enfrentan nuestras socias son los despidos intempestivos a causa de que los empleadores prefieren despedirlas a pagar su seguro social o a cumplir con el pago del salario básico unificado. A los empleadores no les gusta que las trabajadoras estén informadas respecto de sus derechos y les gusta menos aún que los exijan. Existen empleadores justos que sí cumplen con sus obligaciones y son buenos, pero también existen muchos casos en que no lo son, incluso amenazan a las trabajadoras con denunciarlas o les confunden respecto de sus derechos. Algunos prefieren contratar inmigrantes que por su misma situación legal se conforman con condiciones de trabajo inferiores a las legales.

Por otro lado, los empleadores prefieren trabajadoras jóvenes. Es más difícil encontrar trabajo para las trabajadoras remuneradas del hogar mayores de 40 años, dado que los empleadores al pagar más también buscan exigir un mejor y más arduo trabajo que una persona joven sí puede hacerlo más ágilmente.

- ¿Existen hombres afiliados a su organización?

Actualmente, 5 hombres, jardineros y choferes no profesionales de hogares son nuestros socios, pero no asisten regularmente a nuestras reuniones, indican que tienen vergüenza de asistir puesto que la mayor parte de socios son mujeres.

- ¿Con quién pueden contactarse los trabajadores domésticos que deseen formar parte de su asociación?

Los trabajadores remunerados del hogar que deseen ser socios pueden contactarse a los siguientes teléfonos: 04 2 280372, 0990561508 de 9 am a 5pm y al email: [asociacionrh@hotmail.com](mailto:asociacionrh@hotmail.com).

B. Testimonios de los miembros de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del

Hogar:

“Serví de manera leal durante casi quince años a una familia y cuando solicité un aumento de sueldo y la afiliación al IESS fui despedida sin ninguna consideración. Mis patronos fueron muy ingratos conmigo, en la casa limpiaba, cocinaba, lavaba, planchaba, fui niñera y hasta cuidaba a los perros; cuando ellos iban a la playa me quedaba encerrada quince días seguidos sin día de descanso y nunca me reconocieron las horas extras, peor mis vacaciones. Necesito mis aportaciones para poder jubilarme, yo serví con mucho cariño a la familia y me esforzaba, porque con ese dinero mantenía a mis 5 hijos. Hay muchas trabajadoras que han dedicado más de treinta años a este oficio y no están aseguradas. Nos hemos sacrificado cuidando a familias ajenas, incluso dejando a un lado las nuestras y lo que vivimos es doloroso, críe a los niños y ahora me viran la cara porque denuncié a sus padres, que ingratitud. He denunciado mi despido intempestivo y el no pago de mis aportaciones al IESS, llevo dos años esperando por mi indemnización y aún no recibo respuesta alguna.” Teresa R.

“Desde los quince años de edad he trabajado como empleada doméstica, solicité a mis patronos que me reconociera el derecho de afiliación al IESS, pero también recibí como respuesta una puerta abierta de salida a la calle. Yo ganaba el salario básico y exigí que me dieran seguridad social pero se negaron y me despidieron.” Gloria G.

“No todos los empleadores son malos, una compañera crío a un chico y cuando fue al hospital a atenderse de una enfermedad grave, resulta que el chico que ella cuidó años atrás, ya era un profesional y era su Doctor. Debía nuestra compañera pagar un tratamiento, pero no tenía los medios para hacerlo; el Doctor, el niño que ella cuidaba se ofreció a pagarle el tratamiento, nuestra compañera no podía creerlo, estaba muy contenta. Existen también empleadores buenos y gratos.” Máxima S.

“Trabajaba para una familia y mis horarios siempre eran extendidos, cuidaba a los niños, mi empleadora siempre tenía compromisos, me pedía que me quede más horas laborando, yo le

explicaba que tenía otros asuntos que atender pero no le importaba, me rogaba que cuide a los niños unas horas más, a veces incluso trabajaba hasta las 9 pm y no recibía pago de horas extra; mi vida personal era afectada.” Edita R.

“Yo comencé a laborar en casa de una periodista y debía cuidar a un hombre de edad avanzada, incluso padecía de hemorroides y quién lo limpiaba era yo. A la hora del almuerzo no me daban de comer, porque la señora vivía haciendo dieta y al abuelito se le preparaba comida especial. Un día no pude más, tenía mucha hambre y le dije a la señora que en mi casa se comía mejor aún teniendo menos recursos. Ese momento fui a comprar un almuerzo y no volví más.” Marisol C.

“También trabaje en casa de una familia adinerada, tenían varios trabajadores remunerados del hogar, pero la señora era miserable, no nos pagaba el sueldo completo, nos revisaba siempre antes de salir de casa para comprobar que no robemos algo y cuando hacía fiestas y sobraba comida no nos compartía, una vez quedó bastante comida y teníamos prohibido consumirla, a los 7 días nadie en la familia había consumido esa comida y vino la señora y pregunto si queríamos comerla, el rato que quisimos consumirla ya estaba dañada.” Edita R.

“Los empleadores, incluso las mismas patronas consienten que sus hijos mantengan relaciones sexuales con las empleadas, sobre todo a las jóvenes las seducen fácilmente. Hay algunas señoras que viran la cara, saben pero se hacen las locas. Otras señoras miran de frente, una vez conocimos un caso en que la misma patrona le llevaba al médico a la trabajadora para que le brinde control prenatal y consentía que su hijo tenga relaciones con la empleada, incluso le pagaba más aparte de su sueldo, bajo el argumento de que así evitaba que su hijo vaya a prostíbulos y contraiga enfermedades. En otro caso una empleadora había llevado a su trabajadora a que se haga un aborto en contra de su voluntad. Muchas veces no son solo los hijos los que abusan de las trabajadoras sino también los patrones, una vez, se ríe, conocí de un caso en que el hijo y el papá habían por coincidencia bajado la misma noche al cuarto de la empleada y se habían encontrado. Las trabajadoras sufren de acoso laboral, es más frecuente cuando trabajan puertas adentro y a veces son las mismas mujeres las empleadoras quienes viran la cara ante tales atropellos.” Máxima S.

“A los hijos de los empleadores debemos llamarlos niños, había una señora que incluso era mamá y debía llamarla niña, en la realidad yo era más niña que ella. Es una manera de trato que nos exigen en nuestros trabajos, una vez fui a trabajar a una casa y me hablaron su niño, estaba pendiente de conocerlo, cuando llegó a la casa resulto ser un hombre de 34 años; renuncié porque había escuchado de muchas historias de acoso laboral y como el cuarto que me habían dado no tenía seguro, tenía miedo de que el niño de 34 años baje sin permiso en la noche, renuncié.” Teresa R.

“Trabajaba en una casa, el señor era bueno pero la señora no, cuando estaba su esposo me trataba bien pero cuando no estaba era mala conmigo, un día estaba fregando el piso y como no lo hice bien me pateo. Otro día estaba cocinando, quemé el pescado frito y la señora cogió el sartén y me quemó con el mismo, no pude más, llame al señor y acusé a su esposa. La señora cogió un par de aretes míos antes que llegue su esposo y mintió que eran de ella y que si renunciaba me iba a denunciar de ladrona, yo le supliqué al señor que me devuelva mis aretes y que me deje ir. El señor me devolvió los aretes, me pago los días trabajados y renuncié, solo escuché que se quedaron discutiendo.” Anónimo.

### C. Resultados de las encuestas realizadas por trabajadores domésticos de Quito,

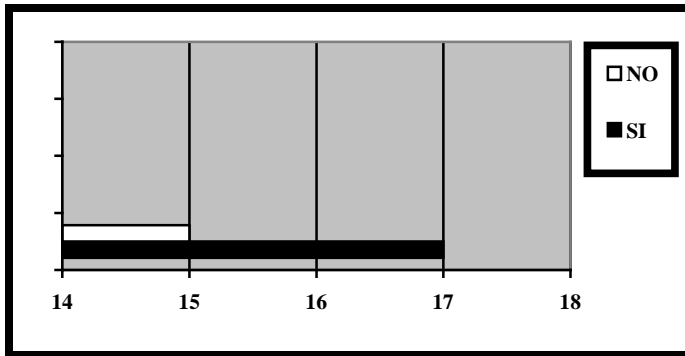
#### Guayaquil y Cuenca:

Como parte de la investigación, preparé la encuesta denominada “ENCUESTA A TRABAJADORES REMUNERADOS DEL HOGAR” en el mes de junio de 2014, con el propósito de obtener información sobre las condiciones laborales actuales del trabajador/a doméstico/a ecuatoriano/a para el desarrollo de la disertación “Análisis histórico jurídico de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano”.

Considerando que el universo de la población de los trabajadores remunerados del hogar es muy amplio, tienen una localización geográfica dispersa a nivel nacional, y además los trabajadores laboran individualmente, se requeriría de la determinación aleatoria del número de trabajadores por provincia, por cantón y por parroquias a nivel nacional para contar con una muestra verdaderamente representativa para la aplicación de la encuesta. No obstante para tener una idea general de lo que acontece en las principales ciudades del país se tomo una muestra aleatoria para investigar el cumplimiento de los derechos laborales en las ciudades donde debería existir un mayor cumplimiento y conocimiento de la ley.

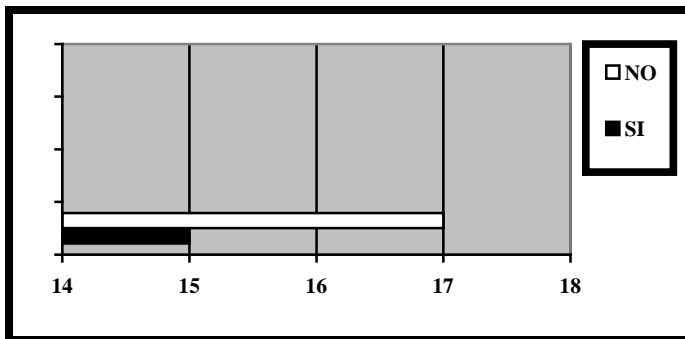
Por dicha razón, se aprovechó de la participación de las representantes de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en un evento desarrollado por CARE Internacional para la aplicación de la encuesta. Además, ésta encuesta se aplicó a trabajadoras domésticas de Quito, Guayaquil y Cuenca, seleccionadas aleatoriamente en función de la factibilidad de acceso a las mismas dadas las relaciones de amistad existentes en este grupo poblacional. En total se aplicaron treinta y dos encuestas. (Una copia de las encuestas efectuadas, se encuentran en custodia de la Secretaría de la Facultad de Jurisprudencia de la PUCE). Los resultados, expresados numérica y porcentualmente, que se obtuvieron son los siguientes:

1. Es usted afiliado/a al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.



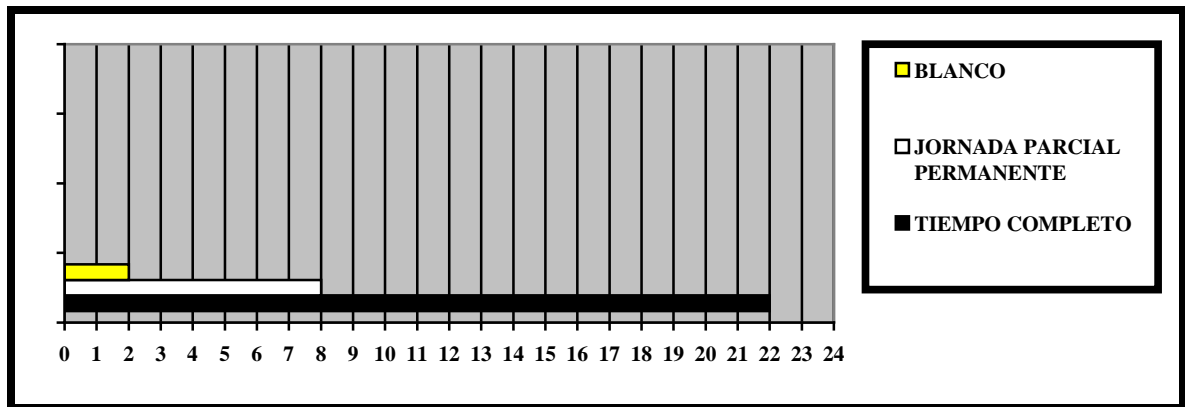
Se observa que el 46,875% de los trabajadores remunerados del hogar que resolvieron la encuesta no son afiliados frente al 53,125% que si lo son, por lo que podemos corroborar que muchos trabajadores domésticos aún no gozan de este derecho. Al hablar con los trabajadores remunerados del hogar si bien algunos desconocen sus derechos la mayoría afirma conocer su derecho de afiliación pero temen exigirlo dado que temen perder su empleo y estabilidad laboral dado que indican no estar capacitados para otras labores además de tener la necesidad de mantener a sus familias. La mayor presencia de incumplimientos en torno a la no afiliación de los trabajadores domésticos se presenta en la región costa.

2. Ha suscrito un contrato de trabajo.



El 53,125% de los trabajadores remunerados del hogar no han suscrito un contrato de trabajo frente al 46,875% que si lo han hecho. Por lo tanto es tácita la relación laboral del 53,125 % de trabajadores encuestados.

3. Trabaja usted a tiempo completo o bajo la modalidad de jornada parcial permanente.



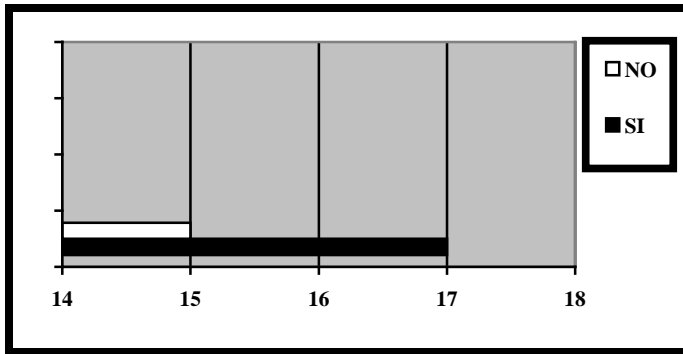
El 68,75% de los trabajadores remunerados del hogar trabajan en la modalidad de tiempo completo, 8 horas diarias. El 25% trabajan bajo la modalidad de jornada parcial permanente para uno o más empleadores y reciben los beneficios de ley en proporción a las horas laboradas y el 6,25% labora de manera esporádica recibiendo pagos diarios y no recibiendo ni afiliación ni demás beneficios de ley, las personas que laboran de manera esporádica dicen cobrar entre 15 y 20 dólares por día trabajado.

4. ¿Cuál es su horario de trabajo? (Pregunta abierta)

Respuestas de los trabajadores remunerados del hogar:

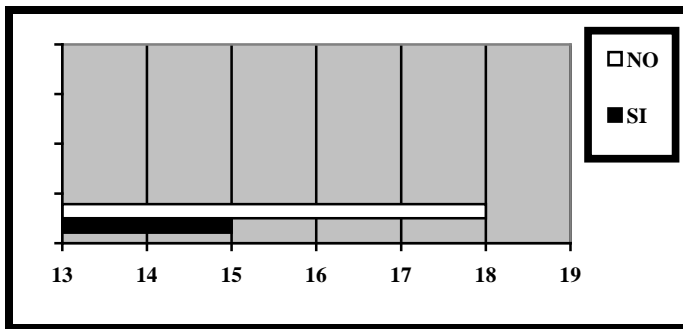
Entre la mayoría de respuestas, aquellos trabajadores que laboran en jornadas de tiempo completo, lo hacen generalmente de 8 am a 4 pm o en dos jornadas de 8 am a 12 pm y de 2 pm a 6 pm. Se presentan casos en los cuales algunos trabajadores laboran diariamente más de 8 horas, trabajando en horarios de 7 am a 5 pm, 8 am a 5 pm, 8 am a 7 pm sin descanso. Los trabajadores que laboran bajo la modalidad de tiempo parcial permanente indican que sus horarios de trabajo varían de 4 a 6 horas diarias, generalmente a partir de las 8am y 9am, en horarios diurnos.

5. Labora más de 8 horas diarias y 40 horas semanales.



El 53,125% de los trabajadores remunerados del hogar indican trabajar horas extras y suplementarias frente al 46,875% que indican regirse a su horario de trabajo.

6. Su empleador le paga horas extras y suplementarias por su trabajo. (Pago por horas adicionales a las 8 horas diarias de trabajo y por laborar en feriados y fines de semana.)



El 56,25% de los trabajadores remunerados del hogar dicen no recibir retribución por las horas extras y suplementarias que trabajan, mientras que el 43,75% de trabajadores si son recompensados por las horas adicionales laborados fuera de su jornada normal de trabajo.

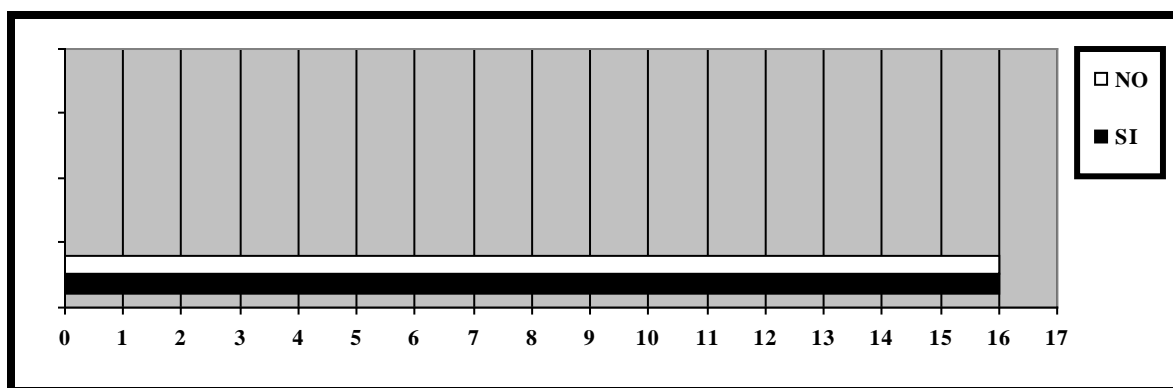
7. ¿Qué remuneración percibe usted mensualmente en dólares? (Pregunta abierta)

Respuestas de los trabajadores remunerados del hogar:

De las respuestas obtenidas la mayoría de trabajadores que laboran bajo la modalidad de jornada parcial permanente ganan entre \$200.00 y \$280.00. También indican que algunos perciben el pago de manera diaria de \$20.00. Por otro lado, aquellos trabajadores que laboran a tiempo completo perciben el salario básico unificado de \$340.00 y en pocos

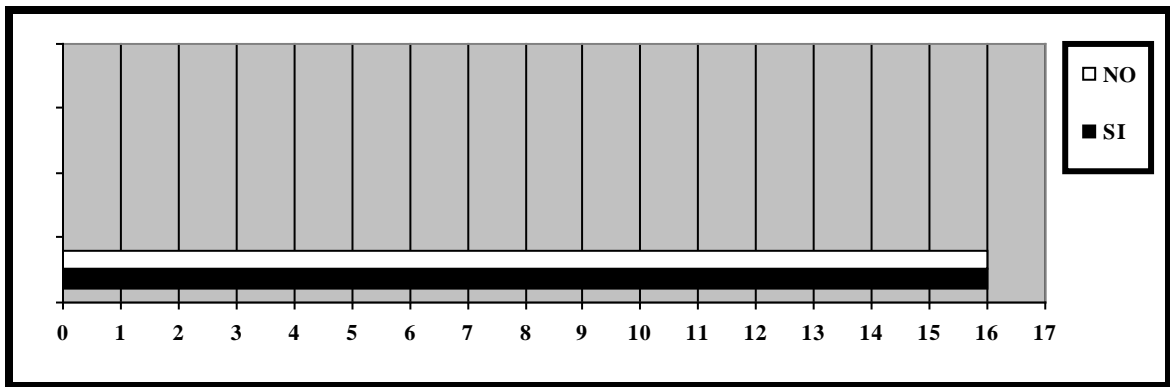
casos esa suma asciende entre \$40.00 a \$80.00 más. En la región sierra se presenta un mejor ingreso por parte de los trabajadores domésticos, en la provincia de pichincha los trabajadores perciben el salario mínimo vital cumpliendo sus empleadores con su deber al igual que en la provincia del Azuay donde incluso algunos perciben un salario un poco superior al básico unificado. No obstante, en la región Costa se presentan casos en los cuales los trabajadores perciben un menor ingreso.

8. Recibe usted el pago de la decimotercera remuneración.



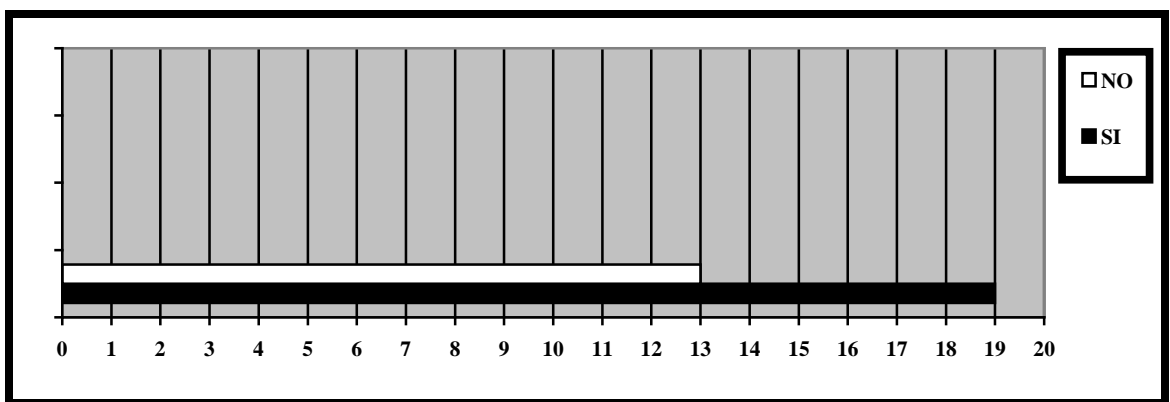
El 50% de trabajadoras remuneradas del hogar recibe la décimo tercera remuneración frente a la otra mitad que no lo recibe. La décimo tercera remuneración es el derecho que tienen los trabajadores a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario conforme al Art. 111 del Código de Trabajo.

9. Recibe usted el pago de la decimocuarta remuneración.



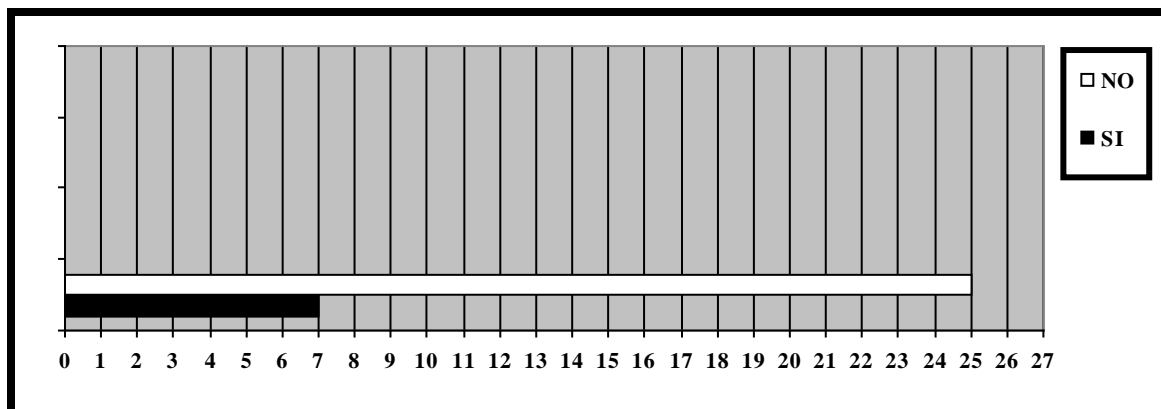
El 50% de trabajadoras remuneradas del hogar recibe la décimo cuarta remuneración frente a la otra mitad que no lo recibe. La décimo cuarta remuneración es el derecho que tienen los trabajadores conforme el Art. 113 del Código de Trabajo, a que sus empleadores les paguen sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica.

10. Goza usted de 15 días de vacación anuales o su pago equivalente en dólares.



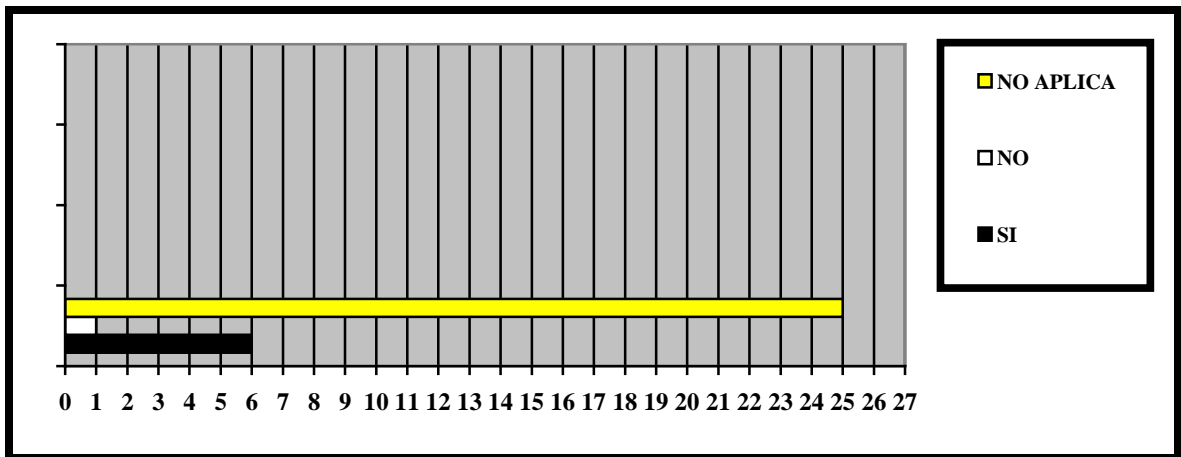
El 59,375% de los trabajadores remunerados del hogar si gozan de las vacaciones anuales que les corresponden frente al 40,625% de trabajadores que indican no gozar de vacaciones anuales ni de recibir su pago equivalente. En la región costa es donde se presentan la mayoría de casos que no gozan de este derecho.

11. Recibe usted el pago de los fondos de reserva.



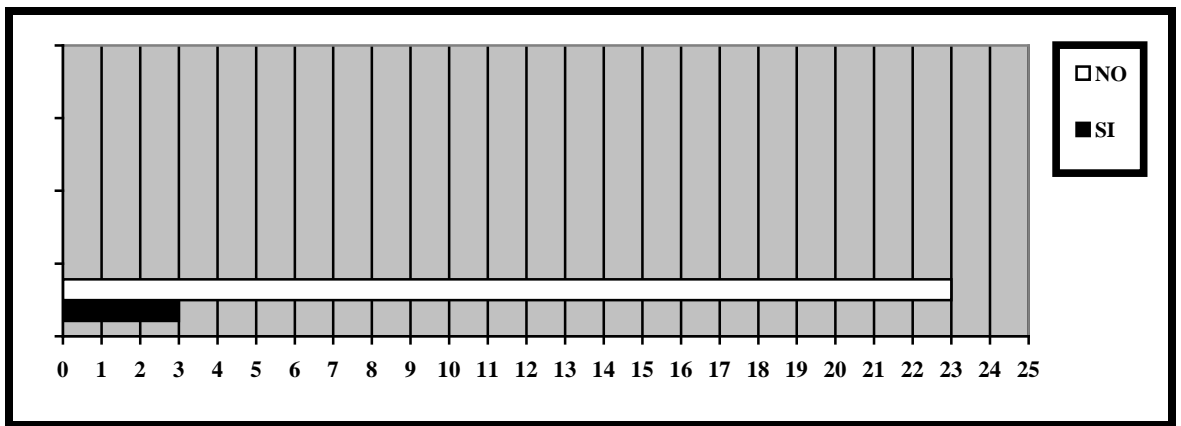
El 21,875% de trabajadores remunerados del hogar que laboran más de un año para el mismo empleador reciben el pago de los fondos de reserva, de lo conversado con dichos trabajadores la mayoría conforme lo manda ahora la ley reciben dicho pago de manera proporcional mensualmente. Por otro lado el 78,125% no perciben dicho pago y muchas veces ni siquiera conocen en qué consiste los fondos de reserva. Los Fondos de Reserva son el equivalente a un mes de sueldo o salario, por cada año completo de trabajo que se acumula luego de cumplido el primer año de servicio para el mismo empleador. A partir del mes 13, el empleado tiene derecho a que su empleador le abone directamente o a través del IESS el equivalente a un doceavo de su sueldo o salario. Actualmente en el sector privado los trabajadores pueden elegir entre percibir de manera proporcional mensualmente dicho pago o acumularlo a través del IESS.

12. De recibir el pago mencionado en el numeral 11, lo recibe mensualmente.



Del 21,875% de trabajadores domésticos que sí perciben el pago de los fondos de reserva, únicamente una persona indico acumular dicho monto a través del IESS, mientras que las demás optaron por recibir mensualmente y directamente los fondos de reserva.

### 13. Labora usted puertas adentro.



El 71,875% de trabajadores domésticos labora puertas afuera conforme hemos analizado que actualmente se presentan la mayoría de casos, mientras que únicamente el 28,125% de los trabajadores sí labora puertas adentro.

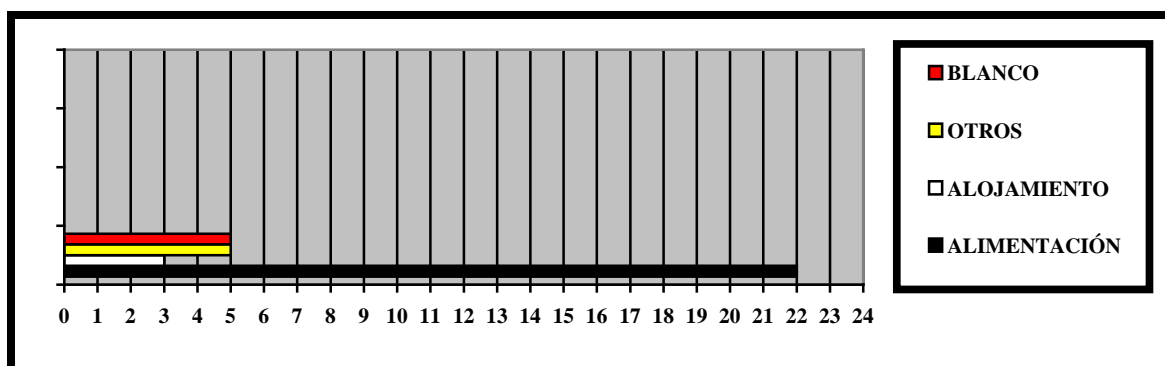
### 14. Describa las labores que realiza en torno a su trabajo: (Ejemplo: Lavar, planchar, etc.)

Respuestas de trabajadores remunerados del hogar:

Entre las tareas que desempeñan los trabajadores remunerados del hogar las más comunes que se enumeran son:

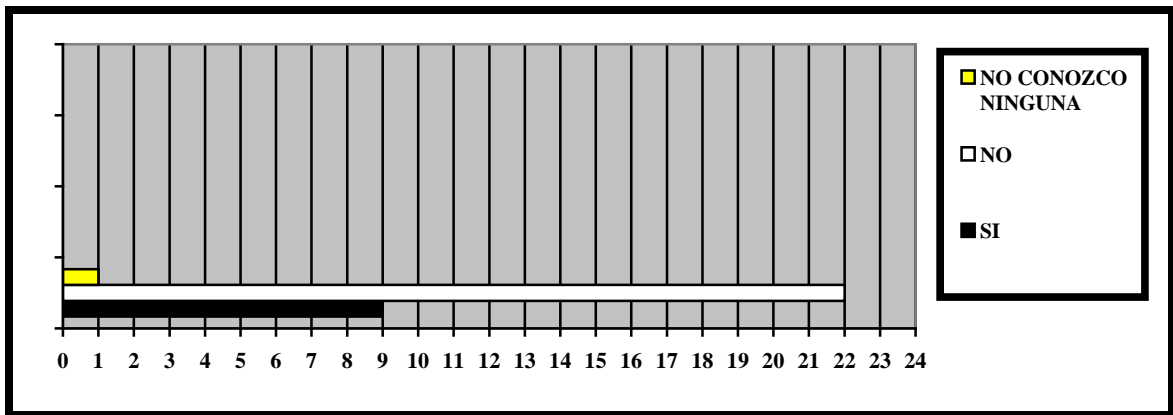
- ⇒ Lavar y planchar ropa
- ⇒ Cocinar desayuno, almuerzo y en algunos casos la merienda
- ⇒ Limpiar y ordenar la casa, aspirar tapices, trapear pisos, desinfectar baños, tender camas.
- ⇒ Realizar tareas de jardinería.
- ⇒ Cuidar niños y llevarlos a la escuela o recogerlos de paradas de buses escolares.

15. Recibe en su lugar de trabajo:



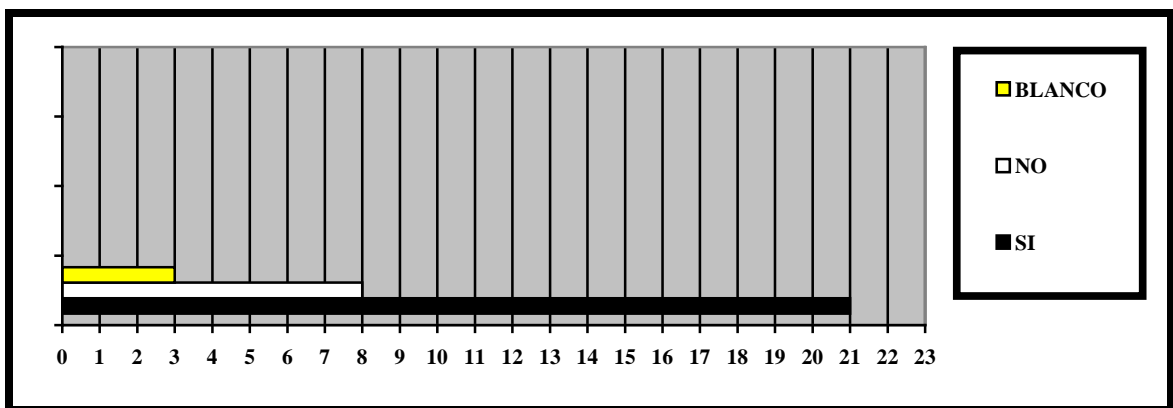
El 9,375% de los trabajadores reciben alojamiento en el lugar que trabajan dado que son trabajadores puertas adentro, el 68,75% de los trabajadores domésticos puertas adentro y puertas afuera reciben alimentación en su lugar de trabajo. En algunos casos, existen quejas de que se mide la comida que reciben o que no se comparte la misma comida que ingieren sus empleadores. El 15,625% recibe otros implementos en su lugar de trabajo, por ejemplo uniformes y el 15,625% restante no recibe nada en su lugar de trabajo.

16. Es miembro de alguna asociación de trabajadores domésticos.



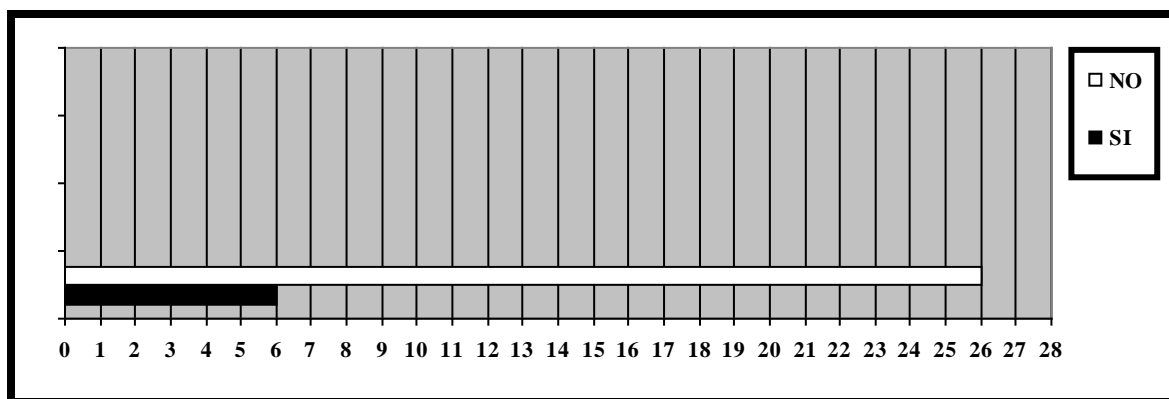
El 68,75% de los trabajadores domésticos no pertenecen a alguna asociación, el 28,125% indica pertenecer a alguna asociación, dichos trabajadores pertenecen a la Asociación de Trabajadores Remunerados del Hogar del Ecuador y el 3,125% de los trabajadores indican no conocer alguna asociación. En la región costa los trabajadores remunerados del hogar se encuentran mejor organizados y son los principales actores en la lucha de sus derechos.

17. De existir una asociación le gustaría ser parte de la misma.



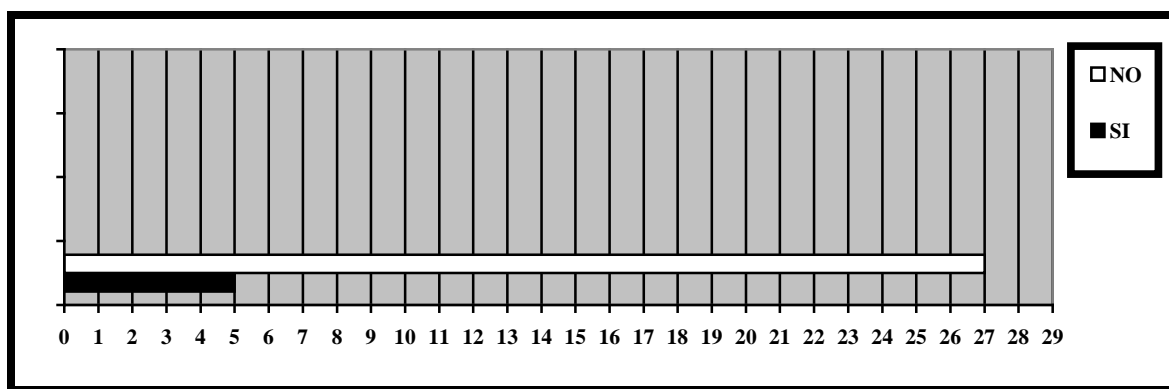
El 65,625% de los trabajadores domésticos afirmaron que les agrada formar parte de una asociación, el 25% indicó que no le interesaría formar parte de una asociación y entre algunos comentarios se observó que el hecho de pertenecer o no a una asociación dependería de los beneficios que reciban. Finalmente el 9,375% dejó en blanco la respuesta.

18. Conoce el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos.



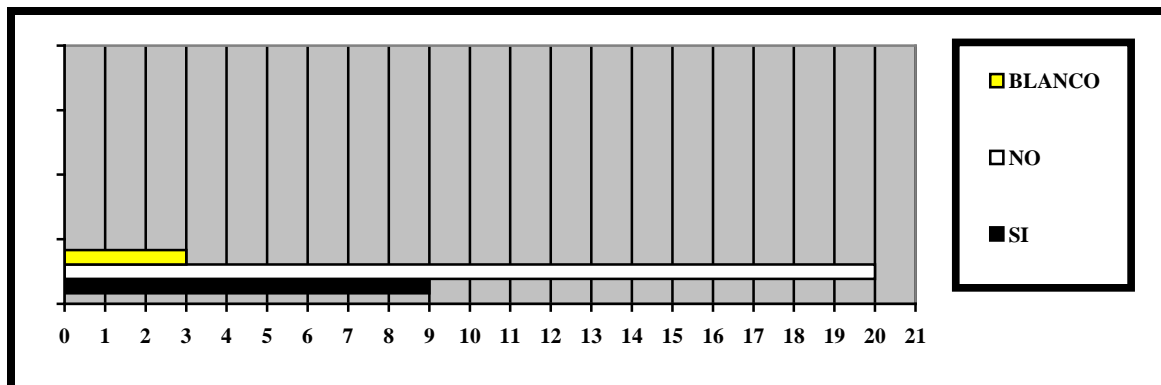
El 81,25% de los trabajadores domésticos indican no conocer el Convenio que promueve sus derechos laborales. Mientras que el 18,75% de trabajadores si conocen acerca del Convenio 189 de la OIT. Dentro de lo observado los trabajadores que conocen acerca del Convenio en mención son aquellos que pertenecen a la Asociación de los trabajadores remunerados del hogar.

19. Ha tenido acceso a información del Ministerio de Relaciones Laborales respecto de las campañas que realiza sobre el trabajo doméstico digno.



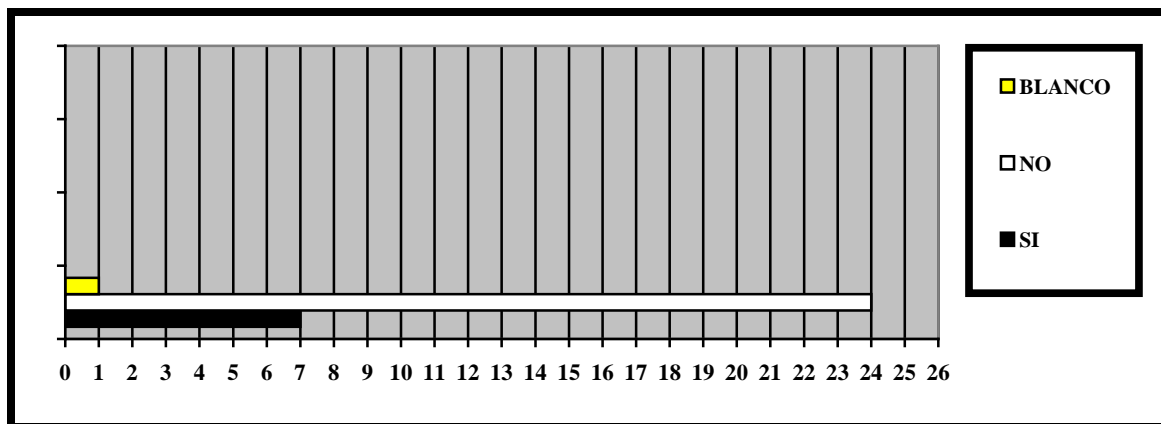
El 84,375% de trabajadores domésticos no han tenido conocimiento de las campañas que realiza el Ministerio de Relaciones Laborales en torno a la promoción y difusión de sus derechos. El 15,625% de los trabajadores sí han tenido acceso a información difundida por el MRL.

20. Ha sido visitado alguna vez por un inspector del trabajo en la vivienda en la cual labora.



El 62,5% de los trabajadores remunerados del hogar no han sido visitados por inspectores en las viviendas en las cuales prestan sus servicios. Por otro lado, el 28,125% si han sido visitados por dichos funcionarios, mientras que el 9,375% de trabajadores dejó en blanco la respuesta.

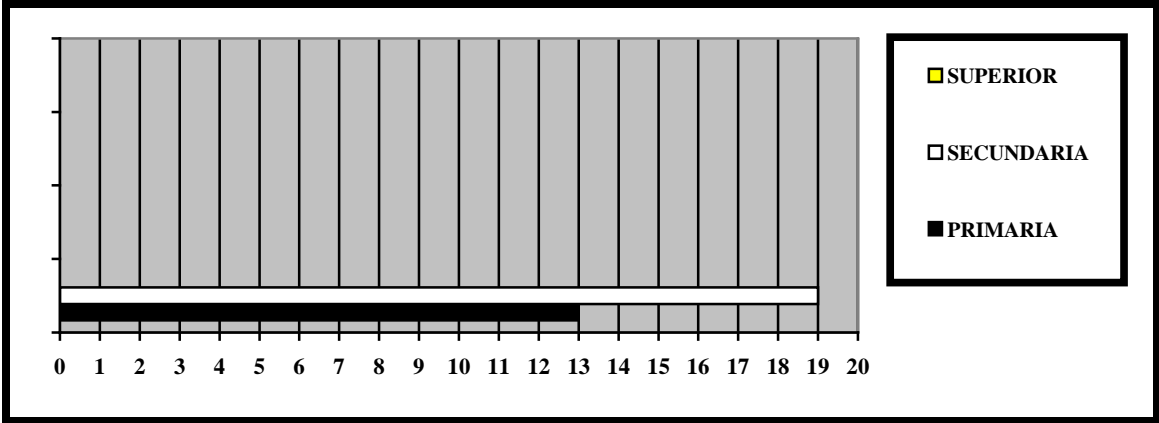
21. Tiene usted más de un trabajo remunerado. En caso de tener otra ocupación, descríbala.



Entre otras labores que realizan aquellos trabajadores remunerados del hogar que tienen más de un trabajo, enuncian los siguientes: Ayudante de Enfermería, Guardianía, Negocio de Tienda, Negocio de Bazar y Papelería, Negocio de Tienda de Abarrotes. El 75% de trabajadores domésticos únicamente tienen 1 trabajo, mientras que el 21,875% de

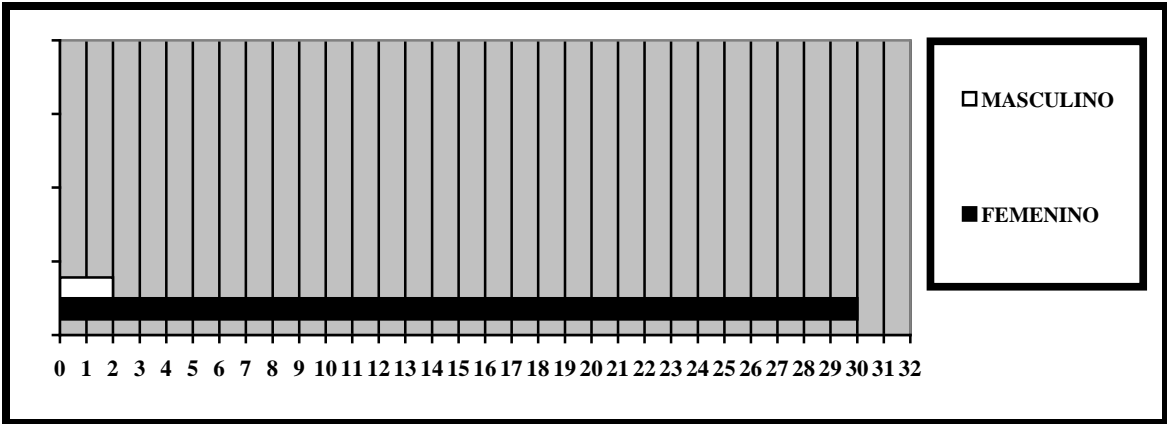
trabajadores si ejercen más de una actividad económica, dichas actividades son descritas en líneas anteriores. Asimismo una persona dejó en blanco dicha respuesta.

22. ¿Cuál es su nivel de instrucción?



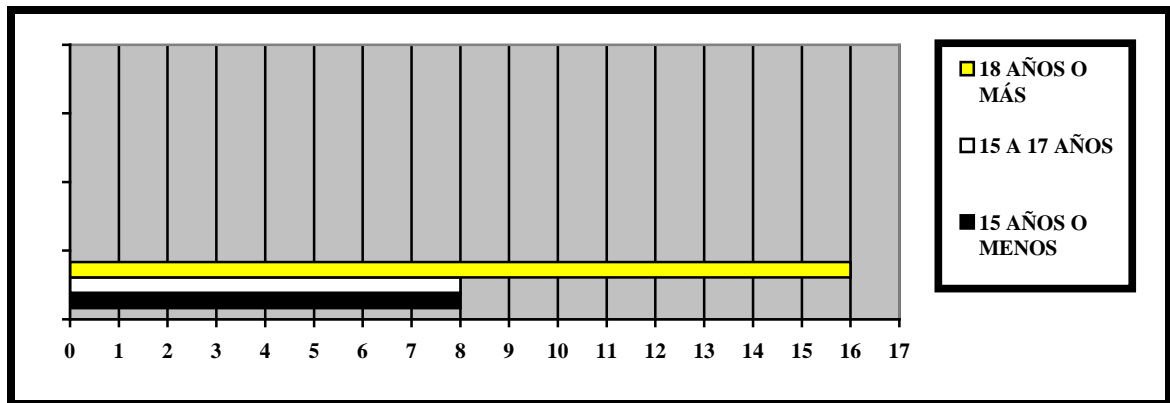
El 59,375% de trabajadores domésticos han cursado la secundaria, mientras que ningún trabajador encuestado ha cursado estudios de tercer nivel. Por otro lado, el 40,625% de trabajadores domésticos solamente han estudiado la primaria.

23. Su género es:



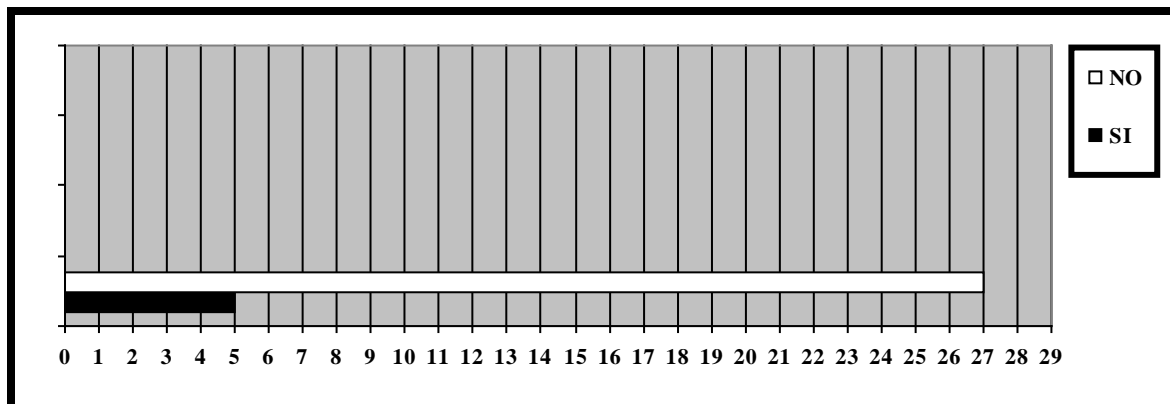
El 93,75% de trabajadores remunerados del hogar encuestados son mujeres mientras que el 6,25% corresponden al género masculino. El trabajo doméstico es un ámbito donde la mayoría trabajadores que se dedican a estas labores corresponden al género femenino en la práctica.

24. Su primer trabajo como trabajador/a domestico/a lo obtuvo a la edad de:



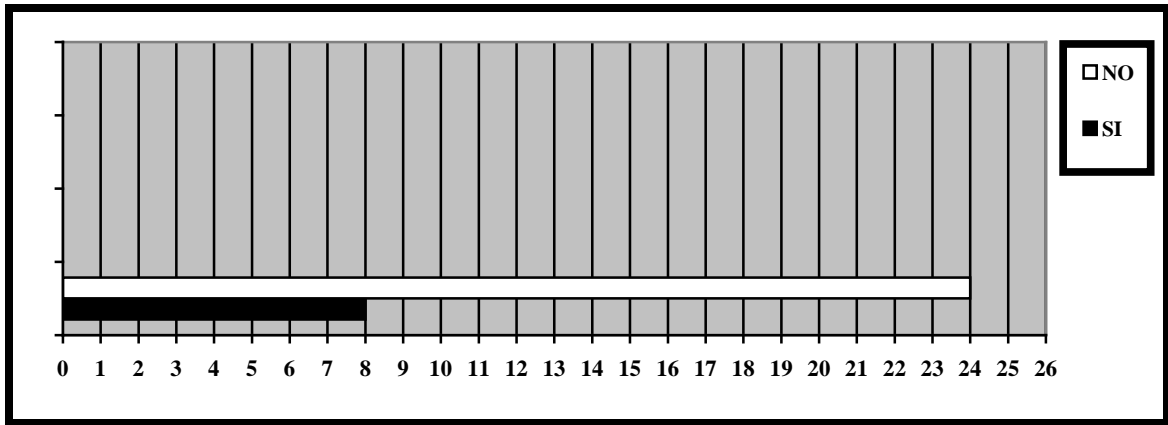
El 25% de trabajadores domésticos entro al mercado laboral cuando tenían menos de 15 años, eso explica posiblemente él porque muchos de ellos estudiaron únicamente la primaria. El otro 25% de trabajadores domésticos comenzó a laborar entre los 15 y 17 años de edad; mientras que la mitad de ellos, el 50% comenzó a laborar como trabajador doméstico una vez que ya tenían la mayoría de edad.

25. Ha sufrido usted acoso laboral.



El 84,375% de trabajadores domésticos encuestados indican no haber sufrido acoso laboral mientras que el 15,625% si lo ha sufrido. En la región costa se presentan la mayoría de casos que sí sufrieron acoso laboral.

26. Ha sufrido usted algún trato discriminatorio en su trabajo.



El 75% de trabajadores domésticos indican no haber sufrido tratos discriminatorios en su lugar de trabajo, por otro lado el 25% de los trabajadores afirman haber sido sujetos de discriminación. Por lo tanto, la tasa de discriminación es mayor a la tasa de acoso laboral.

D. Fotos de trabajo de campo y recolección de información.

- Junto a Wladimir Chicaiza (Coordinador de la oficina de la OIT en el Ecuador, Jo Vervecken (Coordinadora Programa Trabajo Digno de FOS Andes) y el Directorio de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar.



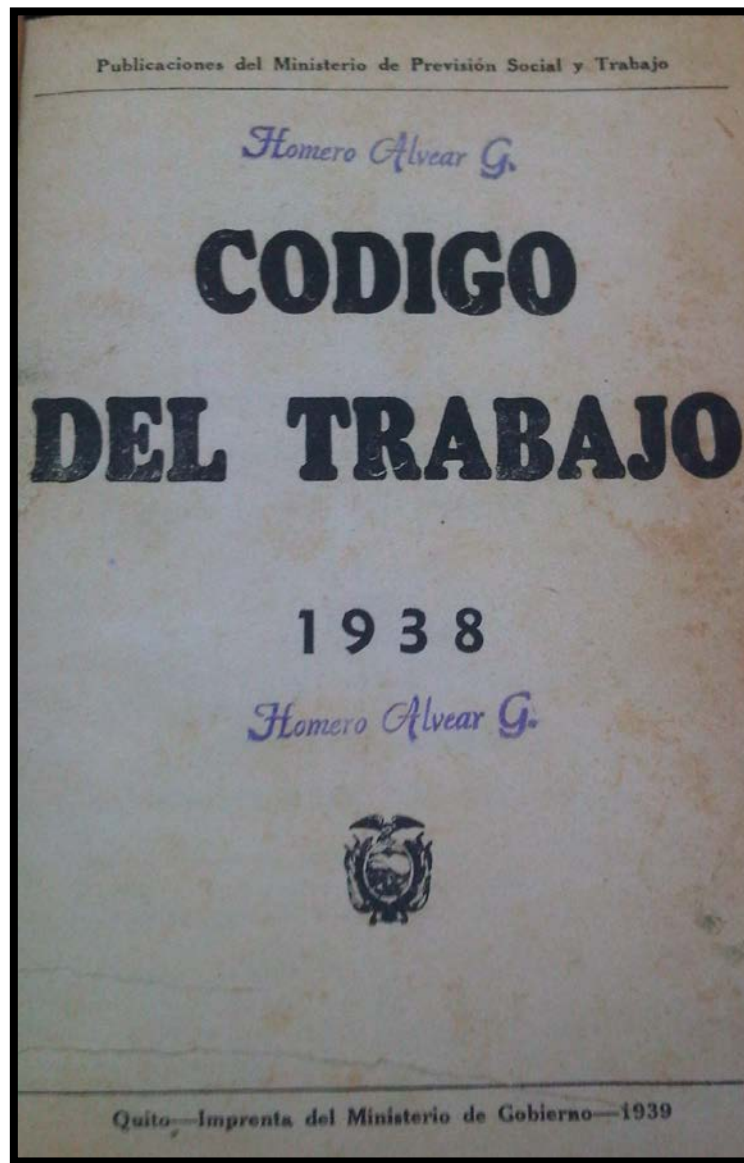
- Junto a las socias de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar.



E. Caricatura - Trabajo Doméstico:



F. Foto del primer Código del Trabajo Ecuatoriano (1938).



## BIBLIOGRAFÍA

### A. Listado de la bibliografía citada:

- *Libros:*

Bustamante Fuentes, Colón. Manual de Derecho Laboral “El Contrato Individual de Trabajo”. Quito, Editorial Jurídica de Ecuador, Quinta Edición, 2013.

Chaney, Elsa M. / Castro García, María. Muchacha/ cachifa/ criada/ empleada/ empredadilha/ sirvienta/ y...más nada. “Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe”. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

Fals Borda, Orlando. Las Revoluciones Inconclusas en América Latina, 1809-1968”. México D.F., Siglo XXI Editores, 1970.

González Suarez, Federico. Historia General de la República del Ecuador. Quito, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, Volumen Tercero, 1970.

Hurtado, Oswaldo. El Poder Político en el Ecuador. Quito, Ediciones Universidad Católica, 1977.

Larrea Holguín, Juan. Historia del Derecho Ecuatoriano “Época Republicana”. Guayaquil, Editorial Justicia y Paz, 1996.

Monesterolo Lencioni, Graciela. Instituciones de Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas. Quito, Corporación de Estudios y publicaciones (CEP), Segunda Edición revisada y actualizada, 2009.

Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

Páez Benalcázar, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Quito, Ediciones Legales, 2004.

Panato Rosado, Patricia. Trabajo o servidumbre: servicio doméstico en el Cusco. Cusco, Allpanchis, 1996.

Pareja Diezcanseco, Alfredo. Historia del Ecuador. Quito, Editorial Colon, 1962.

Pérez, Aquiles R.. Las mitas en la Real Audiencia de Quito. Quito, Biblioteca de Autores Ecuatorianos No. 66, 1987.

Reig Satorres, José/ Larrea Holguín, Juan. Manual de historia del derecho en el Ecuador. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), Primera Edición, 2000.

Trujillo, Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Quito, Centro de Publicaciones PUCE, Tercera Edición. Tomo I, 2008.

Valenzuela, María Elena. El trabajo doméstico remunerado en América Latina: tendencias, logros y desafíos. Montevideo, 2008.

Zambrano, Miguel Ángel. Breve Historia del Código del Trabajo Ecuatoriano “Su génesis, elaboración y expedición”. Quito, Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1963.

- *Legislación:*

Colombia. Decreto 824 de 1988. Diario Oficial No.38319 de 3 de mayo de 1988.

Colombia. Decreto 721 de 2013. Diario Oficial No.48762 de 15 de abril del 2013.

Colombia. Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160 de 23 de Enero del 2006.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 8. Registro Oficial No. 260 de 27 de Enero del 2004.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 28. Registro Oficial No. 542 de 11 de marzo del 2005.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 33. Registro Oficial No. 261 de 2 de mayo del 2006.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 23. Registro Oficial No. 37 de 9 de marzo del 2007.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No.189. Registro Oficial Suplemento No. 242 de 29 de diciembre del 2007.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 219. Registro Oficial Suplemento No. 498 de 31 de diciembre del 2008.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 77. Registro Oficial No. 10511 de 11 de Enero del 2010

Ecuador. Acuerdo Ministerial No.249, Registro Oficial Suplemento No. 358 de 8 de enero del 2011.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 369. Registro Oficial Suplemento No. 618 de 13 de Enero del 2012.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 215. Registro Oficial Suplemento No. 867 de 10 de Enero del 2013.

Ecuador. Acuerdo Ministerial No. 253. Registro Oficial Suplemento No. 167 de 22 de Enero del 2014.

Ecuador. Código Civil (Libro IV) de 1860. De 3 de Diciembre de 1860. El Registro Oficial existió desde el año de 1895.

Ecuador. Código Civil de 1930. Registro Oficial Suplemento No. 352 de 20 de Junio de 1930.

Ecuador. Código del Trabajo de 1938. Registro Oficial No. 78-81 de 14-17 de Noviembre de 1938.

Ecuador. Código del Trabajo de 1978. Registro Oficial No. 650 de 16 de Agosto de 1978.

Ecuador. Código del Trabajo de 1997. Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997.

Ecuador. Código del Trabajo de 2005. Registro Oficial Suplemento No. 167 de 16 de Septiembre del 2005. Codificación 17 de 26 de Septiembre de 2012.

Ecuador. Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial Suplemento No.180 de 10 de febrero del 2014.

Ecuador. Constitución Política del Ecuador de 1906. Registro Oficial No. 262 de 24 de Diciembre de 1906.

Ecuador. Constitución Política del Ecuador de 1929. Registro Oficial No. 138 de 26 de Marzo de 1929.

Ecuador. Constitución Política del Ecuador de 1945. Registro Oficial No. 228 de 6 de Marzo de 1945.

Ecuador. Constitución Política del Ecuador de 1946. Registro Oficial No. 773 de 31 de Diciembre de 1946.

Ecuador. Constitución Política de la República del Ecuador de 1998. Registro Oficial No. 1 de 11 de Agosto de 1998.

Ecuador. Constitución Política de la República del Ecuador de 2008. Registro Oficial No. 449 de 20 de Octubre del 2008. Última reforma 30 de Enero del 2012.

Ecuador. Mandato Constituyente 8. Registro Oficial Suplemento No. 330 de 6 de Mayo de 2008

Ecuador. Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Registro Oficial Suplemento No. 797 de 26 de Septiembre del 2012.

Ecuador. Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 Tomo I. Registro Oficial Suplemento No. 78 de 11 de Septiembre del 2013.

Ecuador. Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales (versión 5.2b). Publicado el 1 de Mayo del 2014.

México. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1 de Abril 1970. Última reforma 17 de Enero del 2006.

OIT. Convenio 189 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Registro Oficial Suplemento 924 de 2 de Abril del 2013.

OIT. Recomendación 201 sobre un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Perú. Ley No. 27986 de los Trabajadores del Hogar. Diario Oficial No. 15 de 1 de Junio del 2003.

- *Tesis:*

Gualavisí Díaz, Mélany Alejandra. Tesis para obtener el título de maestría en economía con mención en economía del desarrollo “Impacto de la política de incremento salarial realizada en 2010 para empleadas domésticas, en los resultados del mercado laboral de este sector”, Quito, FLACSO, 2012. Página 44.

- *Internet:*

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Internet. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf> Acceso: (16/06/2014)

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar. Quienes Somos. Internet. [http://issuu.com/conlactraho/docs/la\\_conlactraho](http://issuu.com/conlactraho/docs/la_conlactraho) Acceso: (19/06/2014)

Detsch, Claudia. El Sindicalismo y la Protección de los y las Trabajadores Domésticos. Internet. <http://www.fesecuador.org/media/pdf/ENTRE%20TIERRAS%20TRABAJO%20DOMESTICO.pdf> Acceso: (19/06/2014)

Equipo CIUO. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/> Acceso: (14/05/2014).

El Telegrafo. Empleadas domésticas buscan ratificar sus derechos laborales. Internet. <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/empleadas-domesticas-buscan-ratificar-sus-derechos-laborales.html> Acceso: (19/06/2014)

El Telégrafo. Evolución del Empleo Doméstico Remunerado del Hogar. Internet. <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/evolucion-del-empleo-domestico-remunerado-en-el-ecuador.html> Acceso: (20/06/2014).

El Telégrafo. Proyecto de Código Laboral. Internet. <http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/proyecto-de-codigo-laboral-documento.html>

Acceso: (24/06/2014)

Espinosa Guzmán, Richard. Políticas y programas a favor de los derechos de los y las trabajadoras domésticas y sus familias. Internet. <http://www.fes-ecuador.org/media/pdf/ENTRE%20TIERRAS%20TRABAJO%20DOMESTICO.pdf> Acceso:

(20/06/2014)

FAO. El Enfoque de Género. Internet. <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>

Acceso: (20/08/2014)

INEC. El trabajo doméstico sigue siendo tarea de las mujeres. Internet. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-domestico-sigue-siendo-tarea-de-las-mujeres/>

Acceso: (19/06/2014)

Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. Servicio Doméstico Guía Laboral. <file:///C:/Users/Carla/Downloads/Cartilla%20Servicio%20Domestico.pdf> Acceso:

(06/06/2014).

Ministerio de Relaciones Laborales. Ayuda memoria del Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. Internet. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/AYUDA-MEMORIA-EXPOSICION-NUEVO-CODIGO-DE-TRABAJO-FINAL2.pdf> Acceso: (04/07/2014)

Ministerio de Relaciones Laborales. Legalización de los Formularios de la Decimotercera remuneración. Internet. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/legalizacion/> Acceso:

(23/06/2014)

Moreno Martínez, Carlos. Tráfico de niños y niñas con fines de explotación laboral en el servicio doméstico. Internet. <http://www.fes-ecuador.org/media/pdf/ENTRE%20TIERRAS%20TRABAJO%20DOMESTICO.pdf>.

Acceso:(14/05/2014).

OIT. Convenio 189 Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (28/05/2014).

OIT. Evolución del Convenio 189 y de la Recomendación 201. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211259/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211259/lang-es/index.htm)

Acceso: (28/05/2014).

OIT. Informe IV de la OIT respecto del Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104703.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf) Acceso: (14/05/2014)

OIT. Informe IV (1): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS\\_104703/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_104703/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

OIT. Informe IV (2): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS\\_124841/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_124841/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

OIT. Informe IV (2A): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_153167/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_153167/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

OIT. Informe IV (2B): Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_152599/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_152599/lang--es/index.htm) Acceso: (28/05/2014).

OIT. Prefacio Convenio 189. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (29/05/2014).

OIT. Quiénes son los trabajadores domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm) Acceso: (14/05/2014).

OIT. Recomendación 201. Internet. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) Acceso: (03/06/2014).

Pérez Avellaneda, Alba. Logros y retos pendientes de la implementación de las encuestas de Uso del Tiempo en la Región para su articulación con las políticas públicas. Internet. [http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/43711/PEREZ\\_Logros\\_y\\_Retos\\_Uso\\_del\\_Tiempo\\_Ecuador\\_CEPAL.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/43711/PEREZ_Logros_y_Retos_Uso_del_Tiempo_Ecuador_CEPAL.pdf) Acceso: (16/06/2014)

Rodríguez Cazorla, Luis Alfonso. El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo. Internet. <http://www.monografias.com/trabajos65/contrato-relacion-trabajo/contrato-relacion-trabajo2.shtml>. Acceso: (17/05/2014)

SECAP. Misión, Visión y Política de Calidad. Internet. <http://www.secap.gob.ec/index.php/la-institucion/mision.html> Acceso: (10/07/2014)

SENPLADES. Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Internet. <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas> Acceso: (07/07/2014)

Sueiro, Alba. Día Internacional del Trabajador Doméstico en México. <http://www.laruta.nu/es/articulos/dia-internacional-del-trabajador-domestico-en-mexico> Acceso: (06/06/2014).

Varios Autores. Información y manejo de las técnicas de investigación documental. Internet. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1933/4.pdf> Acceso: (14/05/2014).

Vistazo. Trabajo doméstico femenino equivale a más del 25% del PIB de América Latina Internet. <http://www.vistazo.com/webpages/pais/imprimir.php?id=18048> Acceso: (24/06/2014)

## **B. Listado de la bibliografía de referencia:**

- *Internet:*

Agencia Internacional de Noticias Inter Press Service. Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo. Manual para los Medios. Internet. [http://ipsnoticias.net/\\_focus/mujer/IPS\\_Gender.pdf](http://ipsnoticias.net/_focus/mujer/IPS_Gender.pdf) Acceso: (16/06/2014)

Ayala Mora, Enrique. Resumen Historia del Ecuador. Internet. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/836/1/AYALAE-CON0001-RESUMEN.pdf> Acceso: (15/05/2014)

CARE América Latina. Situación organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189. Internet.

<http://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2014/03/informe-care-trabajadoras-hogar-para-cd1.pdf> Acceso: (10/06/2014)

El Mercurio. Como afiliarse al servicio doméstico. Internet.  
<http://www.elmercurio.com.ec/244468-%C2%BFcomo-afiliarse-al-servicio-domestico/#.UrDDceLAEhk>. Acceso: (16/06/2014)

El Telegrafo. Proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales. Internet.  
<http://www.telegrafo.com.ec/images/elegrafo/Economia/2014/PROYECTO%20DE%20CODIGO%20ORGANICO%20DE%20RELACIONES%20LABORALES.pdf> Acceso:  
(05/05/2014)

El Tiempo. En 1938 nació el Código del Trabajo. Internet.  
<http://www.eltiempo.com.ec/noticias-opinion/7176-en-1938-nacio-el-codigo-del-trabajo/>  
Acceso: Acceso: (30/04/2014)

El Universo. Empleadas domésticas desconocen sobre inspecciones anunciadas. Internet.  
<http://www.eluniverso.com/2010/05/23/1/1356/empleadas-domesticas-desconocen-sobre-inspecciones-anunciadas.html> Acceso: Acceso: (10/05/2014)

Gama TV. Entrevista a Olga Méndez Presidenta de la Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad. Internet. <http://www.youtube.com/watch?v=rokLc7qH96w> Acceso: (21/07/2014)

Hoy. Empleadas domésticas contratadas por horas. Internet. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/empleadas-domesticas-contratadas-por-horas-362465.html> Acceso: (10/05/2014)

Ministerio de Relaciones Laborales. Se inicia inspecciones para verificar el cumplimiento laboral a trabajadoras remuneradas del hogar. Internet. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/en-septiembre-mrl-inicia-inspecciones-para-verificar-cumplimiento-laboral-a-trabajadoras-remuneradas-del-hogar/> Acceso: (23/06/2014)

OIT. Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Internet. [http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_142907.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf) Acceso: (15/04/2014)

OIT. Evolución del Convenio 189 y de la Recomendación 201. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211259/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211259/lang--es/index.htm) Acceso: (15/04/2014)

OIT. Quiénes son los trabajadores domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm) Acceso: (15/04/2014)

OIT. Trabajadores domésticos. Internet. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211146/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211146/lang--es/index.htm) Acceso: (18/04/2014)

OIT. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Internet.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---)

[relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104703.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf) Acceso: (18/04/2014)