



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**EL SERVICIO DOMESTICO EN EL ECUADOR:
SU RELACIÓN CON EL CONVENIO 189 Y
RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT.**

Autor:

Juan Sebastián Chica Carpio

Director:

Abg. Sebastián Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

2024

DEDICATORIA

A mis padres, por ustedes y para ustedes.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme incondicionalmente en este camino. A mis padres y hermanos por estar siempre presente en los desafíos y retos dentro de esta aventura académica. A los profesores que inculcaron sus enseñanzas en mí, para que pueda formarme de la mejor manera posible. Al director de este trabajo de titulación, que con paciencia y esfuerzo pudo dedicar su mejor atención para la elaboración de esta tesis.

RESUMEN:

En el presente trabajo se estudia el Servicio Doméstico en el Ecuador y su impacto con la ratificación de instrumentos internacionales como son el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo, para analizar cómo estos han influido en los derechos laborales que poseen los trabajadores de este sector. Así mismo, se han estudiado los factores que lo han caracterizado históricamente como un trabajo vulnerable y servil, teniendo como respuesta la vinculación con la esfera privada, dentro del hogar de su empleador. Paralelamente, se ha analizado el proceso de reformas legislativas nacionales, así como políticas públicas y más normativa que se han venido desarrollando en torno a este tema para determinar si esta normativa se adecua a lo que establece lo dictaminado por la Organización Internacional del Trabajo, en donde se comprobó que el Ecuador es cumplidor del convenio y la recomendación, otorgado las correspondientes garantías laborales para los trabajadores del servicio doméstico, sin embargo, se detecta que aún existe factores pendientes por cumplir, especialmente en lo que respecta a asuntos de género dentro de este sector laboral.

Palabras clave: Servicio Doméstico, Convenio 189, Recomendación 201, Organización Internacional del Trabajo, Derecho Laboral.

ABSTRACT:

This paper studies domestic service in Ecuador and its impact on the ratification of international instruments such as Convention 189 and Recommendation 201 of the International Labor Organization to analyze how they have influenced the labor rights of workers in this sector. Likewise, we have studied the factors that have historically characterized this sector as a vulnerable and servile job, taking into account the fact that it has been vulnerable and menial work, with the response being the link to the private sphere within the employer's home. At the same time, we have analyzed the process of national legislative reforms as well as public policies and more regulations that have been developed around this to determine whether these regulations are in line with the provisions of the International Labor Organization. It was found that Ecuador complies with the agreement and the recommendation, having granted the corresponding labor guarantees for domestic service workers; however, it was found that there are still pending factors to be fulfilled, especially with regard to gender issues within this labor sector.

Key words: Domestic Service, Convention 189, Recommendation 201, International Labor Organization, Labor Law.

Approved by:

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.
Cod. 29598

ÍNDICE

Índice de contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	2
1. EL TRABAJO DOMÉSTICO Y SUS MODALIDADES	2
1.1 Etimología y concepto de la figura jurídica de los servicios domésticos en el Ecuador.	2
a. Periodo Inca:.....	3
b. Periodo Colonial:.....	3
c. Periodo Republicano:	4
1.2 La figura jurídica de los servicios domésticos en el Ecuador a inicios del siglo XXI..	4
1.3 Modalidades del servicio doméstico.....	5
1.3.1 Puertas adentro.	5
1.3.2 Puertas afuera	6
1.3.3 Adolescente.	7
1.4 El trabajo en el servicio doméstico como un empleo adecuado (problemas de género en su ejecución).	9
1.5 Condiciones normativas del trabajo doméstico como un trabajo digno.	11
1.6 Situación actual del servicio domestico.....	13
1.7 Reformas a la legislación laboral del Ecuador.....	15
1.7.1 Reconocimiento de iguales derechos a los trabajadores	15
1.7.2 Particularidades del Servicio Doméstico en el Ecuador.....	16
CAPÍTULO 2	19
2. EL CONVENIO 189 Y RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT.	19
2.1 Objetivo y finalidad del Convenio 189.....	19
2.2 Principios del Convenio 189.....	20
2.3 Promoción de oportunidades laborales	21
2.4. Protección social y óptimas condiciones de trabajo	22
2.5. Concepto y objetivo de la Recomendación 201.....	23

2.6. Finalidades sobre la Recomendación 201 sobre el trabajo decente en el servicio domestico	24
2.7. Ausencia de desarrollo jurídico laboral del servicio doméstico frente a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos	25
2.8. Estrategias de la OIT para el servicio domestico.....	26
2.9. Enfoques de acción del Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT.....	27
CAPÍTULO 3	29
3. LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA EN RELACIÓN CON EL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT.	29
3.1 Aspectos que la normativa ecuatoriana cumple respecto al Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT	29
3.1.1 Protección social	30
3.1.2 Derechos laborales fundamentales.....	31
3.1.2.1. Libertad sindical.....	31
3.1.2.2. Eliminación del trabajo forzoso.....	31
3.1.2.3. Abolición del Trabajo infantil.....	33
3.1.3 Información y contratos claros.....	34
3.1.4 Condiciones laborales decentes.....	34
3.1.5 Protección de privacidad y dignidad	36
3.1.6 Educación y Capacitación	38
3.2 Aspectos que la normativa ecuatoriana incumple respecto al Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT	38
3.2.1 Igualdad de trato y no discriminación	38
3.2.2 Materialización del servicio doméstico en el Ecuador. Retos y riesgos	40
Conclusiones y Recomendaciones	41
Referencias.....	43

INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico en Ecuador es una parte fundamental de la vida cotidiana para muchas familias. Se caracteriza por ser un sector en el que hombres y, sobre todo, mujeres encuentran empleo para llevar ingresos a sus hogares. Este trabajo abarca una amplia gama de actividades, desde limpieza y cuidado de niños hasta cocina y mantenimiento del hogar.

Históricamente, el servicio doméstico ha sido una ocupación importante en Ecuador, aunque con condiciones laborales que a menudo han estado sujetas a debate y críticas debido a la falta de regulación y protección laboral. A pesar de los esfuerzos para mejorar las condiciones laborales, como la implementación de leyes para regular los derechos laborales de los trabajadores domésticos, aún existen desafíos en cuanto a la equidad, el respeto de los derechos laborales y la percepción social de este tipo de empleo.

El servicio doméstico no solo es vital para muchas familias ecuatorianas, sino que también desempeña un papel crucial en la economía del país. Es importante considerar cómo se está trabajando para mejorar las condiciones de trabajo en este sector y cómo estas mejoras pueden impactar positivamente tanto a los trabajadores como a las familias que contratan estos servicios.

Es por esto que, se ha utilizado un método comparativo y de contraste para identificar si este sector laboral se adecua y cumple con lo que establece el Convenio 189 y Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO 1

1. EL TRABAJO DOMÉSTICO Y SUS MODALIDADES

El servicio doméstico es una labor que ha sido efectuada durante años dentro de las conductas que comprenden una relación de trabajo. Por tal razón, dicha actividad también se encuentra sujeta a una regulación especial bajo la cual deben aplicarse los principios constitucionales que garanticen el efectivo ejercicio de un trabajo digno.

No obstante, el trabajo doméstico ha adolecido de conflictos en cuanto a su ejecución, debido a la incorrecta creencia de pensar que esta actividad consiste en una labor menor que debe ser realizada únicamente por mujeres por ser consideradas “más aptas” para la realización de este rol de trabajo.

Por ende, el presente capítulo tiene como objetivo identificar el trabajo doméstico y sus modalidades, para lo cual se realizará un análisis de la etimología, concepto y antecedentes de esta figura de servicio laboral, para posteriormente analizar su situación actual tanto en el ámbito social como jurídico, identificando en la legislación vigente las normas que regulan al trabajo doméstico en el Ecuador.

1.1 Etimología y concepto de la figura jurídica de los servicios domésticos en el Ecuador.

En observancia al Convenio nro. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011), el servicio doméstico se conceptualiza como aquella labor efectuada dentro de uno o varios hogares. Expresión utilizada para denominar a todo sujeto, ya sea de género masculino o femenino, que ejecuta trabajos de aseo doméstico dentro de una relación jurídica laboral. Por su parte, Cabanellas explica que la etimología del servicio doméstico deviene de la palabra latín “domus” la cual significa casa, cuidado, limpieza, cuidado de vivienda y su familia. Mientras que, el término servidor proviene del latín “servitor” el cual significa servidumbre o criado.

Las autoras Nieves y Leiva (2021) conceptualizan a las labores domésticas como aquellas conductas de trabajo que se efectúan dentro de los diversos hogares de las personas, a fin de generar bienestar e higiene en el diario vivir de quienes habitan dichos lugares. Es por tal situación que, las autoras coinciden en que el trabajo doméstico permite mejorar la

convivencia social de las familias e incide de forma trascendental en los servicios que a diario se prestan en la arena económica del Estado, debido a que permite a los directores del hogar (padres y madres) el poder salir a desempeñar sus actividades laborales sin que uno de los dos tenga la obligación de quedarse al cuidado y mantenimiento de la casa.

La autora Guanoluisa (2013) cuenta la historia de la figura jurídica del servicio doméstico en el Ecuador, para lo cual menciona que es necesario dividir dichos antecedentes en tres periodos fundamentales:

a. Periodo Inca:

En este periodo, las personas que conformaban el denominado ‘‘grupo de atención social’’ eran quienes se encargaban de ejecutar todas las labores de limpieza y atención para la familia real Inca. En este punto debe tomarse en consideración que, dentro de la sociedad inca, el trabajo era considerado una conducta obligatoria para todos los miembros de la población, razón por la cual el servicio doméstico no era entendido como una labor de naturaleza precaria y denigrante. Por ende, no debe confundirse a los sirvientes que realizaban labores de servicio doméstico con los esclavos quienes si eran vistos de menos dentro de la sociedad inca (Guanoluisa, 2013).

b. Periodo Colonial:

En el periodo colonial, se produjo la precarización de la raza indígena, pues los españoles que colonizaron América comenzaron a imponer tratos crueles e inhumanos hacia este grupo humano, el cual, era observado como inferior dentro de la comunidad latinoamericana de aquella época. Es en el año de 1512 que los indígenas fueron sometidos a la figura del feudalismo, teniendo que servir debidamente al denominado ‘‘señor feudal’’ quienes era su amo en una relación laboral inequitativa que obligaba a los sirvientes indígenas a ejecutar labores domésticas y de cuidado sin ningún tipo de remuneración, pues lo único que recibían a cambio era vivienda y comida para su supervivencia (Guanoluisa, 2013).

En respuesta a esta presión, la Corte de España promulgó la "Ley de Indias", que regulaba el trabajo de mujeres y niños indígenas y prohibía la esclavización y el comercio de indígenas. Además, la ley garantizaba que los indígenas que trabajaban en servicio doméstico fueran tratados con dignidad y establecía plazos para los contratos de trabajo doméstico indígena.

c. Periodo Republicano:

Ahora bien, una vez que los españoles salieron de Latinoamérica, empezó la época republicana, quedando los criollos al mando de la sociedad estratificada derivada del dominio español. Los criollos quienes eran descendientes directos de los españoles, querían mantener las condiciones de explotación hacia la servidumbre que conformaba el servicio doméstico de la época. No obstante, es en el año de 1822 que se promulga el Decreto Heroico, bajo el cual se determinó la abolición de todo trato y sanción cruel (azotes y penas) en contra de los indios que laboraban en el servicio doméstico (Guanoluisa, 2013).

1.2 La figura jurídica de los servicios domésticos en el Ecuador a inicios del siglo XXI.

La autora Ana Gabriela Guanoluisa indica que a inicios de siglo XXI comienza a producirse una migración masiva en el continente Latinoamericano, lo cual generó que los trabajos de servicio doméstico sean ocupados cada vez más por quienes decidían trasladarse del campo a la ciudad en busca de mejores condiciones económicas permitan la obtención de una vida digna (Guanoluisa, 2013).

Asimismo, comenzaron a cambiar diversos roles culturales que dividían el trabajo en razón del género de las personas. Es en este punto que, la emancipación de la mujer de los roles laborales de género originó que con el pasar del tiempo los servicios domésticos no se consideren una labor exclusivamente femenina sino general, terminando con el mito de que los trabajos de cuidado y limpieza familiar eran exclusivos del sexo femenino por su mera condición de tal (Guanoluisa, 2013).

De igual manera, la Constitución del año de 1998 ya reconocía derechos laborales para los trabajadores, no obstante, no es hasta el año 2008 que se impone lo que Chalco Salgado (2019) denomina en su tesis doctoral como Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano, bajo el cual, existe una centralidad de los derechos humanos y sus instrumentos internacionales como pilar del ordenamiento jurídico vigente. Es en este punto que trasciende la figura jurídica de los servidores domésticos a una protección normativa importante, surgiendo normas como el Convenio nro. 189 de la OIT que establece disposiciones guía para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos.

1.3 Modalidades del servicio doméstico.

1.3.1 Puertas adentro.

El trabajo doméstico puertas adentro en Ecuador se refiere a una modalidad laboral en la que los trabajadores realizan tareas domésticas y de cuidado en el interior de los hogares donde son empleados. Esta forma de empleo implica que los trabajadores no solo ejecutan labores relacionadas con la limpieza, cocina y cuidado de niños o ancianos, sino que también residen en el mismo lugar donde desempeñan sus funciones laborales.

En el contexto ecuatoriano, el trabajo doméstico puertas adentro es una realidad importante, a menudo ejercida por mujeres provenientes de sectores socioeconómicos vulnerables. Estas trabajadoras desempeñan un papel crucial en el sostenimiento y funcionamiento de los hogares, pero su labor ha sido históricamente invisibilizada y subestimada.

El trabajo doméstico puertas adentro en Ecuador se caracteriza por una convivencia cercana entre los trabajadores y los empleadores. Esta dinámica puede influir en la percepción de roles y poderes, lo que a veces resulta en relaciones asimétricas y desiguales. Además, esta modalidad laboral puede presentar desafíos específicos, como la falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que puede llevar a una explotación no remunerada y a una falta de reconocimiento de las horas extra laborales.

Es fundamental entender que el trabajo doméstico puertas adentro va más allá de las tareas visibles que se realizan en el hogar. Implica un entrelazamiento de lo laboral y lo personal, lo público y lo privado. Esta modalidad laboral debe ser analizada desde una perspectiva de género y de derechos humanos, considerando la necesidad de establecer condiciones laborales justas, proteger los derechos de los trabajadores y reconocer la contribución significativa que realizan a la sociedad en su conjunto.

En el Ecuador, como en otros lugares del mundo, la conceptualización del trabajo doméstico puertas adentro debe ser abordada con sensibilidad hacia las dinámicas culturales, sociales y económicas que rodean esta actividad. Reconocer y valorar el trabajo doméstico puertas adentro es esencial para lograr una equidad de género, una justicia laboral y un respeto por los derechos fundamentales de quienes desempeñan este importante rol en la estructura de los hogares y las comunidades.

1.3.2 Puertas afuera

El trabajo doméstico puertas afuera en Ecuador hace referencia a una forma de empleo en la cual los trabajadores se dedican a llevar a cabo labores de limpieza, cuidado y mantenimiento en hogares ajenos, sin establecer una residencia en la vivienda donde prestan sus servicios. En esta modalidad, los trabajadores acuden a los domicilios de los empleadores para realizar tareas específicas, que pueden incluir la limpieza de espacios, el lavado y planchado de ropa, la preparación de alimentos, y en algunos casos, el cuidado de niños o adultos mayores.

A diferencia del trabajo doméstico puertas adentro, en el cual los trabajadores conviven con la familia empleadora, en el trabajo doméstico puertas afuera los empleados retornan a su propio hogar al finalizar su jornada laboral. Esto implica que no existe una convivencia directa entre los trabajadores y los miembros del hogar donde se presta el servicio. Las condiciones de trabajo pueden variar, y en muchos casos, los trabajadores tienen horarios fijos o flexibles, dependiendo de las necesidades de los empleadores.

Debe mencionarse que la flexibilidad a la que se refiere el párrafo anterior no es legal en Ecuador, en razón de que dicha situación obedece al denominado trabajo por horas, situación que se encuentra prohibida en base al artículo 2 del Mandato Constituyente nro. 8 (2008), no siendo posible entonces que los servidores domésticos ejecuten labores por horas determinadas, sino que deben sujetarse a la regulación prescrita en el Código de Trabajo (2020).

Refiriéndonos a la modalidad contractual de jornada parcial, podemos hacer énfasis en que el contrato de trabajo de jornada parcial se entiende realizado a un tiempo completo cuando tanto con el empleador y trabajador hayan acordado la jornada laboral durante un número de horas al día, semana, mes o año cuando sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Esto citando el acuerdo ministerial Nro. MDT – 2018, en donde se regula los contratos de trabajo a jornadas parciales tanto permanentes como parciales

El trabajo doméstico puertas afuera en Ecuador ha sido una opción laboral histórica para muchas personas, en su mayoría mujeres, que buscan generar ingresos para sus familias. A lo largo del tiempo, esta forma de empleo ha evolucionado y ha adquirido una mayor visibilidad en términos de regulación laboral y protección de los derechos de los trabajadores.

Se han implementado medidas para garantizar que los trabajadores puertas afuera tengan acceso a un salario justo, condiciones laborales adecuadas y protecciones sociales, medidas que son aplicables para todas las modalidades del servicio doméstico, ya sea puertas adentro o adolescente.

Aunque el trabajo doméstico puertas afuera implica una separación física entre el lugar de trabajo y el hogar de los empleados, sigue siendo esencial reconocer la importancia de esta labor en el funcionamiento de los hogares y la sociedad en general. La contribución de los trabajadores domésticos puertas afuera a menudo es fundamental para permitir que otras personas puedan cumplir con sus responsabilidades laborales y personales.

En resumen, el trabajo doméstico puertas afuera en Ecuador se refiere a una forma de empleo en la cual los trabajadores realizan tareas domésticas en hogares ajenos sin establecer una residencia en el lugar de trabajo. Aunque implica una separación entre el trabajo y el hogar personal, sigue siendo una parte esencial de la economía y la sociedad, y merece reconocimiento, regulación y protección adecuados.

1.3.3 Adolescente.

El trabajo doméstico en niños, niñas y adolescentes se refiere a la participación de estos grupos en actividades laborales que implican realizar tareas relacionadas con el mantenimiento y cuidado del hogar y la familia. Esto puede incluir labores como la limpieza, la preparación de alimentos, el cuidado de hermanos menores, y otras responsabilidades asociadas al funcionamiento del hogar. Debe recordarse siempre que los menores forman parte de grupos de atención especial por parte del Estado, en virtud de lo que determina el artículo 35 de la Constitución ecuatoriana,

Los autores Álvarez et. al. (2021) mencionan que generalmente el trabajo doméstico en niños, niñas y adolescentes se da en el contexto de su propia familia y puede ser resultado de diversas circunstancias, como la falta de recursos económicos, la ausencia de adultos responsables o la necesidad de contribuir a las labores familiares. Sin embargo, es importante señalar que esta forma de trabajo puede interferir en su educación, desarrollo personal y salud.

En muchos casos, el trabajo doméstico en niños y adolescentes puede ser perjudicial, ya que puede exponerlos a situaciones de explotación, abuso o negligencia. Esto ha llevado a un reconocimiento creciente de la necesidad de proteger los derechos de los niños y

adolescentes y de garantizar que tengan acceso a la educación y a un entorno seguro y saludable (Álvarez et. al. 2021).

Debe recordarse que, el trabajo en menores es una de las situaciones que mayor regulación necesitan dentro del mundo, justamente para evitar que la misma configure situaciones de explotación que puedan afectar los derechos de los niños. La entidad UNICEF ha determinado que el trabajo doméstico se encuentra entre los espacios laborales que mayor puesto ocupan los menores de edad, evidenciando la necesidad de regular debidamente esta clase de actividades (Álvarez et. al. 2021).

El Código de Trabajo (2015), en su artículo 262 establece inciso segundo que la edad mínima para ejecutar el trabajo de servicio doméstico será de quince años siempre y cuando se respeten las reglas que tipifica el Código de la Niñez y Adolescencia (2022), el cual en su artículo 65 numeral 2 ordena que los adolescentes que tengan los 15 años pueden suscribir negocios jurídicos de trabajo, pudiendo ser ya aptos para prestar el consentimiento sobre este tipo de actos jurídicos.

El artículo 88 del Código de la Niñez y Adolescencia de la legislación mencionada establece que los contratos laborales de adolescentes deben ser registrados en la Inspección del Trabajo y en los Municipios correspondientes, y el empleador debe cumplir con este requisito dentro de los 30 días posteriores a la firma del contrato. El artículo 91 se enfoca en regular el trabajo doméstico para adolescentes, asegurando que estos tengan los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador, lo que demuestra igualdad legal y protección para los adolescentes mayores de 15 años que trabajan en el servicio doméstico.

Además, el artículo 87 prohíbe el trabajo interno para adolescentes mayores de 15 años, una decisión tomada por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia debido a los riesgos de explotación sexual que implica esta práctica laboral, en respuesta a denuncias de abuso sexual contra adolescentes que trabajaban en estas condiciones, teniendo así, 7 numerales regulados en el artículo en mención, que prohíbe los trabajos que pueden ser realizados por adolescentes, uno de ellos menciona que, “en hogares, cuyos miembros tenga antecedentes como autores de abuso o maltrato”, de igual forma actividades peligrosas que afecten su desarrollo físico, mental y de salud y las actividades que puedan conllevar a una discapacidad temporal como permanente.

En cuanto a los derechos de alimentación, alojamiento y educación, el artículo 268 del Código de Trabajo establece que el empleador debe proporcionar al servidor doméstico la comida y el lugar para vivir, además de la remuneración acordada. Sin embargo, esta obligación puede ser modificada por acuerdo en contrario. Para los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico, el empleador debe permitirles ejercer su derecho a la educación y no puede obstaculizarlo debido a las obligaciones laborales, garantizando también sus derechos constitucionales a la salud, recreación y descanso, sin que éstos puedan laborar puertas adentro. (adolescencia, 2020)

1.4 El trabajo en el servicio doméstico como un empleo adecuado (problemas de género en su ejecución).

Por lo general, el servicio doméstico es una actividad laboral que suele ser ejecutada por personas de sexo femenino. La afirmación mencionada encuentra en datos otorgados por la CEPAL (2016), organismo que afirma que un total de 18 millones de mujeres dentro de la región sudamericana ejecutan el servicio laboral doméstico a cambio de una remuneración. No obstante, la CEPAL también comenta que, con respecto al trabajo doméstico sin remuneración, este está ejercido por un 80% de personas de sexo femenino dentro de la región.

La gran cantidad de mujeres laborando en el sector del servicio doméstico encuentra su explicación en diversos factores. Primero, la autora Sassen (1991) refiere que, en las últimas dos décadas del siglo XX, se produjo elevados flujos de naturaleza migratoria por parte de mujeres en la región latina, lo cual, dentro del proceso de globalización producido, generó que las personas de sexo femenino vayan ocupando el servicio doméstico una vez que se fue generando dichas olas de migración a nivel internacional.

La autora identifica a este proceso laboral migratorio como “feminización de las migraciones”, bajo la cual, los estereotipos de género se alejan de cualquier criterio de neutralidad en la determinación de funciones de trabajo para la cual se entiende aptas las mujeres dentro de la sociedad, encontrando en este argumento una primera explicación por la cual la presencia femenina empezó a ocupar en su mayoría los trabajos domésticos.

Autores como Carrasco (2011), Benería (2008), Picchio (1999) y Batthyany (2015) empezaron a analizar a inicios del presente siglo XXI, cómo la división sexual de las actividades laborales en base a un falso silogismo de existir biológicamente un género

dominante, determinaba una distribución de funciones entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, existiendo una errónea creencia de que quienes conformaban el sexo femenino debían ocupar espacios en el interior de las casas mediante la ejecución del trabajo doméstico.

Dentro de este contexto en específico, Carrasco et. al. (2021) alegan que los factores sociales, demográficos, económicos y culturales empezaron a promover un debate que evidencie las condiciones en las que se ejecutaba el trabajo doméstico a cambio de una remuneración, con especial atención aquel servicio laboral ejecutado por el migrante de forma autónoma. De esta manera, la CEPAL (2009) empezó a promover mecanismos de protección, aporte y cuidado para los trabajadores que ejecutaban el servicio doméstico en los diferentes hogares de la región, evitando que se constituyan condiciones de precariedad laboral para los trabajadores de esta actividad.

Esto se debe a que, como mencionan Nieves y Leiva (2021) el trabajo doméstico con una remuneración justa permite generar condiciones equitativas en el ámbito laboral frente a un grupo humano que, por una concepción social errónea, se ha visto en la necesidad de dedicarse a esta actividad en base a un contexto social machista y patriarcal.

Finalmente, por otra parte, Martínez (2007) explica que el trabajo doméstico y sus deficiencias no solo encuentra una explicación desde los roles de género que imperan sobre esta actividad laboral, sino también en la forma en cómo las entidades estatales y las demás organizaciones sociales intentan regular la manera en cómo se ejecuta esta actividad dentro de la región, a fin de garantizar condiciones dignas de trabajo en la población.

La Organización Internacional del Trabajo (en lo posterior OIT) (2020) refiere debidamente la trascendencia que ostenta el trabajo doméstico con remuneración dentro de las diversas familias de la región, siendo de las actividades laborales que mayores oportunidades de trabajo otorga dentro de Sudamérica. Según la entidad internacional, del total de trabajadoras femeninas de la región, el servicio doméstico ocupa el 13,8%. De igual manera, la OIT (2016) determina que el servicio doméstico tiene relevancia en los índices de progreso social y económico del Estado al ser una actividad laboral de alta significancia social.

Ahora bien, la OIT (2019) también ha dejado en claro que las tasas de empleo que se examinan en el párrafo que precede adolecen de imprecisiones, en cuanto los datos recabados

por la entidad no permiten vislumbrar la informalidad que conlleva el servicio doméstico en la región, pues para la institución internacional dichos rubros podrían alcanzar una tasa del 77,5%.

Autores como Gutiérrez (2014) miran en la informalidad del servicio doméstico condiciones laborales que permiten asociar a esta actividad con formas de trabajos precarias que se asemejan a la esclavitud establecida en las épocas coloniales bajo ideas culturales equivocadas de subordinación bajo esquemas de inferioridad o subalternidad. Por su parte, autores como Parella (2003), Hondangneu (2001) y Anderson (2000) el servicio doméstico propende a generar altas condiciones de inequidad entre los sujetos intervinientes dentro de la relación de trabajo, debido a la aplicación de prejuicio discriminatorio que han materializado contextos arbitrarios de opresión en las trabajadoras domésticas, circunstancia que también la abala el autor Magliano (2015).

Por consiguiente, el trabajo doméstico a pesar de generar trascendencia en la sociedad, se ve limitado por estructuras de poder patriarcal que invisibilizan condiciones de precariedad e inequidad en los derechos laborales de las empleadas domésticas. Los bajos montos en la remuneración y los mínimos esfuerzos de reconocimiento laboral de este grupo humano, genera que el trabajo doméstico remunerado se decante por contextos de informalidad dentro de la sociedad. Además, la CEPAL (2012) ha establecido que la migración ha confluído en la presencia de discriminación xenófoba hacia aquellos extranjeros que producto del flujo migratorio han decidido trabajar como servidores domésticos dentro de otro país.

1.5 Condiciones normativas del trabajo doméstico como un trabajo digno.

El servicio doméstico es parte fundamental de muchas sociedades, ya que contribuye al bienestar de los hogares y permite a otras personas dedicarse a sus actividades profesionales y personales. Sin embargo, es esencial que esta labor se realice en condiciones económicas, sociales, saludables y culturales que garanticen los derechos laborales de quienes desempeñan estas funciones.

La Constitución ecuatoriana de 2008 establece en su artículo 326 los principios que sustentan el derecho al trabajo, que son fundamentales para garantizar condiciones laborales dignas en cualquier sector, incluido el servicio doméstico. Estos principios incluyen la

igualdad de oportunidades, la no discriminación, la protección contra el desempleo, el respeto a los derechos humanos, el trabajo digno y decente, la participación, la estabilidad laboral, entre otros.

Para que los trabajadores domésticos puedan disfrutar plenamente de estos principios, es necesario que se implementen medidas específicas que aborden sus necesidades y circunstancias particulares. Esto incluye la regulación de las horas de trabajo, el salario mínimo, la seguridad social, el acceso a la educación y capacitación, la protección contra el acoso y la discriminación, y el derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Según Ana Gabriela Guanoluisa, en Ecuador, como en otros lugares del mundo, el trabajo doméstico a menudo ha estado marcado por condiciones precarias y la falta de protección laboral. Para cambiar esta realidad, es esencial que tanto los empleadores como las autoridades reconozcan la importancia de garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores domésticos (Guanoluisa, 2013).

Esto implica no solo cumplir con las leyes laborales existentes, sino también promover activamente la conciencia y la educación sobre los derechos laborales en este sector. Además, es crucial que se fomente un entorno cultural que valore y respete el trabajo de cuidado y las tareas domésticas, reconociendo su contribución esencial a la sociedad. El artículo 33 establece que el empleo se considera tanto un derecho como una responsabilidad en la sociedad, y también se reconoce como un derecho económico. Además, se valora como una fuente de satisfacción personal y un pilar fundamental de la economía. El Estado se compromete a asegurar que las personas que trabajan gocen de un respeto absoluto a su dignidad, vivan de manera digna, reciban una compensación equitativa y desempeñen empleos que promuevan la salud y que sean de su elección voluntaria o aceptación libre

Por consiguiente, no hay duda que el servicio doméstico debe ser ejercido en condiciones que respeten los principios establecidos en la Constitución ecuatoriana, garantizando así el trabajo digno y decente de quienes desempeñan estas labores. Esto requiere un compromiso tanto de los empleadores como de las autoridades para asegurar que se respeten y promuevan los derechos laborales de los trabajadores domésticos, permitiéndoles así llevar una vida más justa y equitativa. Para que este principio se materialice, es fundamental que todas las personas, incluyendo a los trabajadores domésticos,

tengan acceso a condiciones laborales que les permitan llevar una vida decorosa y que reciban remuneraciones justas por su trabajo.

1.6 Situación actual del servicio domestico

La OIT (2019) determinó que los problemas que adolece el trabajo doméstico con remuneración, radican en la ausencia de desarrollos normativos idóneos que salvaguarden los derechos de trabajo de aquellas servidoras domésticas que viven del trabajo doméstico a fin de obtener los réditos económicos indispensables que les garanticen una vida digna. Esta postura también es compartida por Robles (2016) quien menciona que en Latinoamérica no se observan debidamente las normas previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen prerrogativas laborales para las trabajadoras domésticas.

Por su parte, autores como Pérez Orozco (2008) y Benería (2008) han determinado que la inexistencia de políticas públicas y normativas eficaces que garanticen el cuidado de los servidores domésticos, ha devengado en que las mujeres que ejercen dicha actividad laboral tengan conflictos para encontrar mecanismos de inclusión social y obtención de réditos económicos indispensables para generar una vida digna.

Las trabajadoras domésticas son una prueba material frente al desequilibrio laboral que existe en cuanto a la clasificación de los roles de trabajo en razón de falsos estereotipos culturales de género. Martínez (2007) reconoce debidamente que dichos conceptos patriarcales han sido materializados en Latinoamérica en base a la migración existente dentro del sur del continente, siendo las trabajadoras domésticas un ejemplo de dicha división sexual del trabajo.

Las autoras Nieves y Leiva (2021) acertadamente demuestran que la situación actual de quienes ejercen el servicio doméstico en Latinoamérica se encuentra en una situación de precariedad y desprotección por parte de los entes estatales, ya que dicha entidad encargada del bienestar social no ha establecido dentro de su agenda político-laboral la creación de mecanismos jurídicos y políticas públicas eficaces que busquen reducir la histórica deuda que ostenta el Estado con las trabajadoras domésticas. Las autoras mencionan que la discriminación y la inequidad salarial siguen siendo realidades notorias para quienes ejercen esta actividad de trabajo.

Autores como Miranda (2018) determinan con claridad que el desplazo de mujeres en América Latina ha promovido un flujo de tránsito de personas que ha devengado en la conformación de empleos informales conformados por migrantes a lo largo de la región. El servicio doméstico es uno de los trabajos que ha sentido los efectos de la migración, aseverando el autor que es indispensable que el estado adecúe políticas y normas destinadas a resolver los conflictos y satisfacer las necesidades de los trabajadores que se desempeñan en esta actividad, a fin de que no exista ninguna clase de impedimento al momento de ejercer los derechos laborales fundamentales.

Nieves y Leiva (2021) señalan que la pandemia de COVID-19 exacerbó la crisis económica en América Latina, afectando la aplicación y cumplimiento de derechos laborales esenciales para una vida digna. El trabajo doméstico no fue una excepción, y según las autoras, las trabajadoras domésticas migrantes fueron las más afectadas en términos de reconocimiento de sus derechos laborales. La OIT (2020) identifica que la pandemia tuvo un impacto negativo en la salud física y mental de las trabajadoras domésticas, así como en su situación económica. La calidad del empleo en este sector tenía deficiencias, y según Rodríguez (2020), el estado carecía de mecanismos efectivos de protección legal para estas trabajadoras.

Autores como Valenzuela et al. (2020) y la organización ONU Mujeres (2020) también han destacado las consecuencias negativas de la pandemia en las trabajadoras domésticas. Parte de los conflictos laborales se originaron en la falta de claridad y ambigüedad de ciertas normas relacionadas con la prevención y el contagio, lo que afectó los contratos laborales y causó problemas en el pago de salarios, indemnizaciones y cumplimiento de horarios. Además, el aumento de las medidas de limpieza aumentó el riesgo para las trabajadoras domésticas en su entorno laboral.

Por consiguiente, Nieves y Leiva (2021) acertadamente concluyen que la situación actual del servicio de labores domésticas ha generado que la misma sea considerada como una especie de trabajo no productivo para la economía personal de quienes lo ejercen, ya que el esfuerzo que se ejecuta en dicha conducta laboral no se ve reflejada en los ingresos que perciben sus titulares. Además, existe una falsa concepción cultural de que dicho empleo no consiste en una actividad de trabajo que produzca un valor agregado a tomar en consideración, produciéndose situaciones de desventaja económica para quienes lo practican,

situaciones que se ven reflejadas en la legislación vigente que no determina normas especiales para regular el servicio laboral doméstico.

Finalmente, es en este contexto socio económico cultural que la autora Pautassi (2020) determina que el Convenio nro. 189 de la OIT pretende regular la situación de quienes ejercen el servicio doméstico, ordenando a los Estados establecer condiciones y mecanismos jurídicos indispensables que garanticen condiciones laborales dignas de dichas personas, no obstante, la autora recalca que el derecho al cuidado de este grupo laboral se encuentra en entredicho, pues como refieren Marco y Rico (2013) los empleados del servicio doméstico deben encontrar condiciones que garanticen de forma debida un cuidado personal y determinado, más aún si se trata de trabajadores puertas adentro o dependientes. Este tema, será ahondado con profundidad en capítulos posteriores de este trabajo.

1.7 Reformas a la legislación laboral del Ecuador.

1.7.1 Reconocimiento de iguales derechos a los trabajadores

Como se expresó en títulos anteriores, el reconocimiento de la igualdad de derechos laborales para los trabajadores domésticos remunerados es un tema de vital importancia en la búsqueda de una sociedad justa y equitativa. En Ecuador, este reconocimiento se fundamenta en principios constitucionales que promueven la igualdad y la no discriminación, así como en la visión de un trabajo productivo que va más allá de lo puramente remunerado (Artículo 11 numeral 3 de la Constitución ecuatoriana). En este análisis, se examinará cómo el artículo 333 de la Constitución ecuatoriana se relaciona con el artículo 11, numeral 3, y cómo ambos buscan eliminar estereotipos de género en el servicio doméstico, promover la igualdad de derechos laborales y su trascendencia en el ámbito laboral.

En primer lugar, el artículo 11, numeral 3, de la Constitución ecuatoriana establece el principio de igualdad y no discriminación como uno de los pilares fundamentales de la sociedad ecuatoriana. Este principio es esencial para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su género, raza, orientación sexual, origen étnico u otras características personales. En el contexto laboral, esto significa que todos los trabajadores, sin importar su ocupación, deben gozar de igualdad de derechos y trato.

En segundo lugar, el artículo 333 de la Constitución ecuatoriana es una disposición relevante para comprender cómo se busca eliminar los estereotipos de género en el servicio doméstico y promover la igualdad de derechos laborales. Este artículo reconoce el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares como una forma de labor productiva. En esencia, la disposición referida equipara el trabajo doméstico con otras formas de trabajo remunerado, reconociendo su importancia y valor.

El artículo 333 representa un cambio significativo en la percepción del trabajo doméstico, que va más allá de una simple mención en la Constitución. Históricamente, este tipo de trabajo ha sido desvalorizado y mayormente asociado a las mujeres. Sin embargo, este artículo busca eliminar los estereotipos de género al reconocer que el trabajo doméstico, aunque mayoritariamente ha venido siendo realizado por mujeres, es una labor que merece respeto y valoración. Esto contribuye a la igualdad de oportunidades en el empleo y a la eliminación de barreras que limitan la participación de las mujeres en la fuerza laboral. También subraya la importancia de desarrollar un régimen laboral que sea compatible con las necesidades del cuidado humano.

Es así como, la trascendencia constitucional de esta norma radica en su capacidad para impactar directamente en la legislación laboral y las políticas públicas. El Estado está obligado a promover un régimen laboral que tome en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras, incluyendo a quienes realizan trabajo doméstico. Esto se traduce en la necesidad de establecer regulaciones que protejan los derechos laborales de los trabajadores domésticos, incluyendo aspectos como salario justo, condiciones de trabajo adecuadas y acceso a la seguridad social.

De esta manera, en términos de equidad de derechos laborales, el artículo 333 busca nivelar el campo de juego para los trabajadores domésticos remunerados. Como se analizó con anterioridad, estos trabajadores a menudo han enfrentado condiciones precarias, bajos salarios y falta de reconocimiento, por lo que la Constitución ecuatoriana reconoce que su labor es esencial para el funcionamiento de la sociedad y, por lo tanto, merecen condiciones laborales justas y protección social.

1.7.2 Particularidades del Servicio Doméstico en el Ecuador

Las personas que efectúan labores de servicio doméstico en el ámbito privado se encuentran inmersos en la regulación prescrita por el Código de Trabajo (2020). Los

servidores domésticos están sujetos a una jornada máxima de 8 horas diarias y también a una jornada parcial permanente teniendo derecho al recargo normativo que la ley otorga a todos quienes trabajan horas suplementarias o extraordinarias.

El plazo de duración del trabajo estará determinado por el Contrato Individual de Trabajo en base a los elementos que prescribe el artículo 8 del Código de Trabajo (2020). Debe recordarse que para quienes ejecutan el servicio doméstico, el periodo de prueba es de 15 días, mandamiento que se deriva del inciso segundo del artículo 15 del cuerpo legal mencionada. Por ende, adquiere estabilidad laboral indefinida todo servidor doméstico que ha superado los 15 días de labores, demostrando la noción especial que tiene esta clase de trabajo frente a las demás esferas laborales, para las cuales, el periodo de prueba es de 90 días.

Ahora bien, el artículo 262 regula las modalidades del servicio doméstico, prescribiendo en su primer inciso que:

“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.”

La disposición referida establece en incisos posteriores que la edad mínima para ejecutar esta clase de trabajo será de quince años siempre y cuando se respeten las reglas que ordena el Código de la Niñez y Adolescencia. Además, es interesante mencionar que la norma también establece que a falta de cláusula contractual que regulen una situación jurídica laboral, se estará regido a lo que determine la costumbre del lugar.

Por su parte, el artículo 263 determina que no entran en la clasificación de servidores domésticos aquellos trabajadores que presten labores en bares, restaurantes, hoteles, fondas, posadas u hospitales. A su vez, el artículo 268 refiere que, si el empleador del servidor doméstico fallece, subsistirá el negocio jurídico laboral con los herederos del mismo, quienes no pueden terminar dicho contrato a menos que lo haya solicitado expresamente el empleador difunto.

Con respecto a los derechos de alimentación, albergue y educación, el artículo 268 del Código de Trabajo (2020) ordena que es obligación del empleador el otorgarle al servidor la debida alimentación y albergue a más de la remuneración pactada. No obstante, la

obligación que se analiza puede ser omitida mediante pacto en contrario. En caso de que el servidor doméstico sea adolescente, es obligación del patrono el permitir que el menor ejerza su derecho a la educación, no pudiendo entorpecerse el mismo en razón de prestaciones laborales.

Por su parte, el artículo 268.1 del Código de Trabajo (2015) regula la jornada laboral y descanso de quienes ejercen el servicio doméstico. El artículo mencionado prescribe las normas generales que aplican para todo trabajador, es decir, 8 horas diarias durante cinco días a la semana, siendo los días sábados y domingos de descanso obligatorio. En caso de que se necesita la prestación de servicios del trabajador doméstico en los días de descanso, el patrono deberá pactar con el trabajador otros días en la semana en la que se pueda ejercer dicho descanso.

Finalmente, el artículo 270 del Código de Trabajo (2020) ordena que en aquellos supuestos en los que el servidor doméstico ya no pueda ejercer sus labores debido al extenso periodo de trabajo que ha prestado a su patrono, éste último, no podrá despedirlo sino estará obligado a otorgarle los recursos indispensables para que el servidor doméstico pueda subsistir, debiendo incluso jubilarlo conforme prescribe la normativa especial para esta figura. Asimismo, la disposición que se examina se extiende hasta los herederos del empleador.

CAPÍTULO 2

2. EL CONVENIO 189 Y RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT.

En este apartado, se describirá el proceso emprendido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para transformar el trabajo doméstico en una ocupación digna. Debido a la especial atención que esta agencia internacional ha dedicado al ámbito del trabajo doméstico, este tema ha ganado relevancia en la agenda global en relación con la regulación laboral. Esto ha permitido la apertura de debates acerca de la histórica vulnerabilidad asociada con esta labor.

Por ende, se expondrán diversas perspectivas y sugerencias presentadas por los Estados durante la centésima Conferencia de la OIT. Durante este encuentro, se evaluó la posibilidad de establecer un marco legal que protegiera los derechos de los trabajadores del servicio doméstico y reconociera la contribución al bienestar social que esta actividad conlleva. De esta manera, se consigue reflejar la percepción internacional sobre el trabajo doméstico como forma de empleo.

2.1 Objetivo y finalidad del Convenio 189.

El referido convenio fue adoptado por la OIT el 16 de junio de 2011, aprobado por la Asamblea Nacional el 23 de septiembre de 2013 y ratificado el 4 de octubre de 2013 por el estado ecuatoriano. Al entrar en vigencia en la fecha antes referida y 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 objetivo principal del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo. El convenio se adoptó con el fin de abordar y mejorar las condiciones laborales y sociales de un grupo de trabajadores que históricamente ha enfrentado vulnerabilidades y falta de protección en el ámbito laboral otorgando el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico garantizando que los mismos sean tratados con respeto y sin discriminación.

Con una igualdad de derechos junto a los trabajadores ordinarios, estableciendo condiciones laborales equitativas y derechos comparables para los trabajadores domésticos en comparación con otros trabajadores asegurando igualdad y un trato justo. Las condiciones de trabajo dignas deben establecer circunstancias laborales decentes, incluyendo remuneración justa, horarios razonables apegados a la ley, protección contra el abuso, el acoso y la seguridad social que garanticen una inclusión a la atención médica, pensiones y otros beneficios de ley.

2.2 Principios del Convenio 189.

En cuanto a los principios del convenio 189 (OIT) establece una serie de principios y normas para promover el trabajo decente en el ámbito del trabajo doméstico. Algunos de los principios clave incluidos en el Convenio 189 son:

- **Igualdad de trato y no discriminación:** El Convenio subraya la igualdad de trato y la no discriminación de los trabajadores domésticos en términos de empleo, ocupación y condiciones laborales. Esto incluye la prohibición de discriminación basada en género, raza, religión u otras características.
- **Condiciones laborales decentes:** El Convenio establece que los trabajadores domésticos deben tener condiciones laborales decentes y protección similar a la de otros trabajadores, incluidos aspectos como la remuneración justa, el tiempo de trabajo, las horas extras, las vacaciones y el descanso semanal.
- **Derechos laborales fundamentales:** El Convenio reconoce y promueve los derechos laborales fundamentales de los trabajadores domésticos, como la libertad sindical y la negociación colectiva, que les permiten organizarse y defender sus intereses.
- **Protección social:** El Convenio insta a los Estados a garantizar que los trabajadores domésticos tengan acceso a la seguridad social, que incluye atención médica, pensiones y otros beneficios.
- **Prevención del abuso y el acoso:** El Convenio enfatiza la necesidad de prevenir y abordar el abuso, el acoso y otras formas de explotación en el lugar de trabajo doméstico.

- Información y contratos claros: El Convenio destaca la importancia de proporcionar información clara y completa a los trabajadores domésticos sobre los términos y condiciones de su empleo, incluidos los contratos de trabajo.
- Protección de la privacidad y la dignidad: El Convenio reconoce la importancia de respetar la privacidad y la dignidad de los trabajadores domésticos, así como de brindarles un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Educación y capacitación: El Convenio promueve la educación y capacitación de los trabajadores domésticos para mejorar sus habilidades y oportunidades profesionales.

Estos son los principios fundamentales del Convenio 189 de la OIT. Cabe destacar que la implementación de estos principios puede variar según las leyes y regulaciones cada país, lo cual se analizara a profundidad en el siguiente capítulo si Ecuador cumple con los mismos.

2.3 Promoción de oportunidades laborales

En la reunión 99 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en 2010, se incorporó el trabajo doméstico en la agenda de discusión. En dicho encuentro, se abordó la relevancia de reconocer el trabajo doméstico como una ocupación digna y se propuso la reconsideración de este tema en la centésima reunión, con el propósito de elaborar un instrumento legal.

En este contexto, se elaboraron versiones preliminares que se distribuyeron entre los países miembros, con el fin de mantener a todos los asociados informados acerca del proyecto para crear un Convenio y una Recomendación destinados a salvaguardar los derechos y las oportunidades laborales de los trabajadores en el ámbito doméstico. (trabajo, 2011)

En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo estableció un período de tres meses a partir de la reunión 99, durante el cual se solicitó la confirmación de la recepción de los documentos, así como la presentación de enmiendas y sugerencias. Estos aportes se obtuvieron mediante un proceso de consulta riguroso con las principales organizaciones representativas de trabajadores domésticos.

La formulación del Convenio 189 y la Recomendación 201 por parte de la Organización Internacional del Trabajo fue el resultado de la obtención de comentarios sobre

las versiones preliminares del Convenio y la Recomendación después de la Conferencia General número 99. Los Estados miembros recibieron y examinaron los documentos junto con sus respectivas asociaciones de trabajadoras domésticas y empleadores del sector. Este informe también presentó las versiones definitivas de los documentos legales, en el cual se reflejaba una opinión compartida de que, si bien el trabajo doméstico es un sector frágil, la viabilidad de establecer un Convenio era cuestionable.

Esta perspectiva se basaba en la noción de que las regulaciones del trabajo doméstico varían según el contexto de cada país. Por lo tanto, se propuso que, en caso de seguir adelante con la idea del Convenio, este debería ser conciso y adaptable para asegurar la ratificación y protección por parte de la mayoría de los estados miembros para sus trabajadores domésticos. Además, se hizo hincapié en considerar la privacidad de los individuos que emplean a trabajadores domésticos y en que los requisitos para ellos no fueran idénticos a los que se aplican a una empresa.

De igual manera, las agrupaciones de empleadores y trabajadores del ámbito doméstico expresaron sus puntos de vista respecto a la propuesta de la OIT. Las asociaciones de empleadores plantearon la importancia de tomar en cuenta la naturaleza propia del trabajo doméstico.

2.4. Protección social y óptimas condiciones de trabajo

Haciendo hincapié en que las horas de labor difieren de las de un horario laboral convencional, se señaló que, en ciertos contextos, proporcionar seguridad social a las trabajadoras no es económicamente sostenible para las familias que buscaban los servicios domésticos. En contraste, las organizaciones representativas de las trabajadoras del sector enfocaron su atención en las limitadas vías de recurso en situaciones de abuso sexual en el entorno laboral.

Por esta razón, solicitaron que se continúe describiendo el trabajo doméstico como una ocupación vulnerable. Asimismo, subrayaron la necesidad de utilizar un lenguaje no discriminatorio basado en el género en el texto, independientemente del idioma en el que se traduzcan el Convenio y la Recomendación. De manera similar, propusieron que la OIT elabore una guía para fomentar el trabajo decente en el ámbito doméstico, haciendo hincapié

en la importancia de otorgar tiempo para el recreo y el ocio, considerando que el lugar de trabajo está en el hogar de su empleador. (OIT, 2011, p.7 – 11)

De manera similar, las agrupaciones de empleadores y trabajadores del ámbito doméstico compartieron sus perspectivas en relación con la propuesta presentada por la OIT. Las asociaciones de empleadores resaltaron la necesidad de considerar la naturaleza intrínseca del trabajo doméstico.

Fue en el transcurso de la reunión celebrada en 2011 que se estableció como normativa internacional el Convenio 189 y la Recomendación 201, los cuales se refieren al trabajo digno para los trabajadores domésticos (ILO, sf., edición web sin paginación). La premisa esencial en ambos documentos fue la afirmación de que "los trabajadores domésticos (o del hogar) no deben ser considerados ni como sirvientes, ni como miembros de la familia, ni como trabajadores de categoría inferior" porque el mismo convenio en su prefacio indica que no se puede connotar peyorativamente a los trabajadores de este sector laboral, ya que uno de los principales objetivos del mismo es alcanzar una igualdad y un trato justo con estos servidores. (Convenio 189, 2011, prefacio).

De esta manera, estos documentos buscan establecer las pautas normativas para mejorar las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas en todo el mundo, quienes históricamente han sido menospreciadas. El Convenio 189 detalla los requisitos mínimos para la protección laboral de las trabajadoras en el ámbito doméstico, mientras que la Recomendación 201 brinda un enfoque práctico sobre cómo el Estado que ha ratificado el Convenio 189 debe cumplir con sus responsabilidades. En consecuencia, se reconoce que estas herramientas legales son complementarias entre sí (Convenio 189, 2011, prefacio).

2.5. Concepto y objetivo de la Recomendación 201

El 18 de diciembre de 2013, el Gobierno de Ecuador presentó oficialmente su aprobación al Convenio sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticas de 2011 (número 189) ante la Oficina Internacional del Trabajo. Con este acto, Ecuador se convirtió en el undécimo país en unirse a la OIT en este ámbito y el quinto en América Latina en respaldar este Convenio, cuyo propósito es mejorar las condiciones laborales y de vida de millones de trabajadores domésticos en todo el mundo.

La Recomendación 201 de la OIT sobre los trabajadores domésticos se estableció con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y sociales de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado. Esta recomendación se aprobó en el año 2011 y se basó en la preocupación por las condiciones precarias y discriminatorias en que se desarrolla este tipo de trabajo en muchos países del mundo.

En cuanto al objetivo de la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo es proporcionar orientación práctica y medidas concretas para la implementación y aplicación efectiva de los principios y disposiciones establecidos en el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

La Recomendación 201, acompaña al Convenio 189 y brinda sugerencias detalladas a los Estados miembros para asegurar que las disposiciones del Convenio se traduzcan en políticas y prácticas concretas a nivel nacional, entre las que se incluyen: protección contra la discriminación, protección contra el acoso y la violencia, es decir, se propuso para promover la igualdad de derechos y oportunidades para los trabajadores domésticos y para fomentar el trabajo decente en este sector. La adopción de estas medidas puede contribuir a mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores domésticos y a garantizar su inclusión en el sistema de protección social.

Otorgar una aplicación efectiva para proporcionar una orientación a los Estados miembros sobre como implementar y aplicar las disposiciones del Convenio 189 en su jurisdicción nacional para así, asegurar que los trabajadores domésticos estén protegidos de manera integral y se cumplan sus derechos laborales y sociales. Asimismo, fomentar el diálogo social y la colaboración entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para desarrollar políticas y prácticas que beneficien a los trabajadores domésticos.

2.6. Finalidades sobre la Recomendación 201 sobre el trabajo decente en el servicio domestico

La Recomendación 201 de la OIT sobre el trabajo decente en el servicio doméstico establece una serie de principios y directrices para garantizar el trabajo decente en este sector. Algunos de los aspectos clave que la Recomendación aborda en relación con el trabajo

decente en el servicio doméstico son la Igualdad de trato y la no discriminación sin tener en cuenta el género, raza o religión

Instar a los Estados miembros a establecer las condiciones laborales dignas para los trabajadores domésticos incluyendo aspectos como salarios justos, horas de trabajo razonables, descanso semanal adecuado como lo indica el Código de trabajo y la implementación a la seguridad social. (ILO, 2012).

La falta de avance en el desarrollo jurídico laboral del servicio doméstico en comparación con los estándares establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos es un tema de preocupación significativa. A pesar de que los tratados y convenciones internacionales han establecido principios para garantizar los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, en muchos lugares esta categoría de trabajadores ha quedado históricamente excluida o insuficientemente protegida por la legislación nacional.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros tratados internacionales, buscan promover y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, incluido el derecho a condiciones laborales justas, salarios equitativos, seguridad social, no discriminación y acceso a una jornada laboral razonable. Sin embargo, en el caso del servicio doméstico, estas garantías a menudo no se aplican de manera adecuada en la práctica, dejando a los trabajadores domésticos en una situación de vulnerabilidad. (ILO, 2012).

2.7. Ausencia de desarrollo jurídico laboral del servicio doméstico frente a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos

Las razones detrás de esta falta de desarrollo jurídico laboral en el ámbito del servicio doméstico pueden incluir que el trabajo doméstico ha sido históricamente subvalorado y estigmatizado, considerado a menudo como un tipo de empleo “inferior” o menos digno, llevando así a una falta de atención y reconocimiento en términos de protección laborales y derechos.

Asimismo, en muchos países ratificadores, el trabajo doméstico no ha estado debidamente regulado en las leyes laborales nacionales, incluso cuando se establecen regulaciones, la implementación y el cumplimiento pueden ser un desafío debido a la

naturaleza privada dispersa del trabajo doméstico, así como a la falta de mecanismo de supervisión efectivos.

En resumen, la ausencia de desarrollo jurídico laboral adecuado para el servicio doméstico en relación con los estándares internacionales de derechos humanos refleja un desafío persistente en muchos países. Sin embargo, en los últimos años, ha habido un impulso creciente para reconocer y proteger los derechos de los trabajadores domésticos, como se refleja en la adopción de instrumentos como el Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201 a partir del año 2013, busca abordar estas brechas y mejorar las condiciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico.

2.8. Estrategias de la OIT para el servicio domestico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que los trabajadores del servicio doméstico forman una parte considerable de la fuerza laboral informal a nivel mundial. Según datos proporcionados por la OIT, alrededor de 67 millones de individuos se dedican a labores domésticas. La mayoría, alrededor del 80%, son mujeres que carecen de condiciones laborales claras en cuanto a salario, horario y registros de trabajo. (ILO, s.f, edición web sin paginación).

La vulnerabilidad de estas trabajadoras radica en que sus actividades se llevan a cabo dentro de las viviendas de los empleadores, en el ámbito privado, y abarcan tareas comunes como limpieza, cocina, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños, personas mayores e incluso animales domésticos.

La regulación del trabajo doméstico se enfrenta a dificultades debido al respeto por la privacidad, lo que deja a las trabajadoras en una situación propensa a sufrir abusos físicos, psicológicos e incluso sexuales. Estas circunstancias limitan su libertad de movimiento y exposición, volviendo evidente su vulnerabilidad (ILO, s.f., edición web sin paginación).

Reconociendo que cada nación miembro es responsable de establecer políticas públicas y un marco jurídico para proteger a sus trabajadoras domésticas, la OIT tiene como objetivo actuar como una entidad internacional que orienta y respalda el proceso de integrar este sector en el ámbito del trabajo digno.

La estrategia de la OIT respeta las decisiones soberanas de los países en relación con cómo abordan sus leyes y prioridades nacionales, ya que estas pueden variar según el

contexto específico. No obstante, considera que, dado que el sector tiene un impacto directo en la economía de cada país, resulta fundamental contar con un marco legal internacional que promueva el trabajo doméstico como una ocupación digna.

2.9. Enfoques de acción del Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT

Por esta razón, la OIT propone cuatro enfoques de acción: Como primer punto, fomentar la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201; es decir, se refiere a promover y alentar a los países a que ratifiquen y adopten el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para garantizar condiciones de trabajo decente y protección social de los trabajadores domésticos.

Como segundo punto, es brindar asistencia técnica a los estados miembros que lo soliciten para fortalecer instituciones y desarrollar políticas o reformas legislativas efectivas; es decir, ayudar a los estados miembros a mejorar su capacidad para desarrollar e implementar políticas y reformas legislativas que sean efectivas y estén en línea con los estándares y convenios internacionales. Esto puede contribuir al fortalecimiento de las instituciones democráticas, la protección de los derechos humanos, la promoción del desarrollo sostenible y la mejora de la gobernanza en general en este sector laboral.

Como punto número tres, constituye el respaldar y facilitar la constitución o formación de asociaciones de empleadores y trabajadores del sector doméstico, es decir, apoyar y promover la creación de organizaciones y sindicatos que representen los intereses y derechos de los empleadores y trabajadores en el ámbito del trabajo doméstico, empleando lo que menciona el punto número 8 de la plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible de la Organización Internacional del Trabajo que es “La libertad de asociación, libertad sindical y la negociación colectiva” tal como establece el artículo 440 del Código de Trabajo, que es la libertad de asociación (OIT, 2020)

Como cuarto y último punto, es generar conciencia y promover el reconocimiento del trabajo doméstico como una ocupación digna que, al promover el reconocimiento de este tipo de actividad como una ocupación digna, se busca eliminar los estereotipos y prejuicios negativos asociados a este tipo de trabajo, y fomentar una valoración justa y equitativa de las tareas y responsabilidades.

Esto permite destacar la importancia de las habilidades, el esfuerzo y el tiempo dedicado al trabajo doméstico, así como la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y protección social para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En resumen, se busca cambiar la percepción y valoración social del trabajo doméstico, reconociéndolo como una ocupación digna y fundamental para el funcionamiento de la sociedad, y garantizando los derechos y la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. (ILO, 2011, p.1).

En este esfuerzo, la OIT se propuso mejorar la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas mediante la adopción del Convenio 189 y la Recomendación 201 en los primeros cuatro años tras su creación, es decir, en un plazo breve. La estrategia abarcó un intercambio de conocimientos sobre el proceso de formalización del empleo doméstico entre los países miembros que compartían el interés de elevar el estatus del trabajo doméstico a la categoría de empleo decente.

Con este fin, se estableció un límite de asesoramiento para entre 10 y 15 naciones que reconocieran la importancia de seguir normas internacionales para considerar el trabajo doméstico como una actividad laboral respetable. El objetivo era claro: asegurar la protección de los trabajadores domésticos y otorgarles garantías legales, equiparándolos con los trabajadores de otros sectores económicos que contribuyen a la economía de su país (ILO, 2011, p.1).

La OIT también consideró la opción de colaborar con estados que no tenían la intención de ratificar el Convenio 189 y la Recomendación a corto plazo. Su enfoque en esta área se dirigió a los Estados miembros que demostraran una voluntad política de mejorar las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas mediante la implementación de políticas internas y reformas legislativas a nivel nacional (ILO, 2011, p.1-2).

Al seleccionar estos países, la OIT indicó que se daba prioridad a aquellos donde la organización pudiera generar un mayor impacto (OIT, 2011, p.2). Sin embargo, con el objetivo de alcanzar una mayor cobertura, la OIT también propuso la creación de iniciativas a nivel global y regional, que consistieran en herramientas prácticas como mantener bases de datos actualizadas para difundir información sobre la situación del trabajo doméstico a nivel internacional, así como generar espacios para compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas en la formulación de políticas públicas y reformas legales en este sector.

CAPÍTULO 3

3. LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA EN RELACIÓN CON EL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT.

3.1 Aspectos que la normativa ecuatoriana cumple respecto al Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT

Como se ha venido analizando en el desarrollo de este trabajo de titulación, el servicio doméstico a lo largo de la historia ecuatoriana ha experimentado poca atención y desarrollo jurídico pues, a partir del año 2012 el Ecuador introduce reformas y mejoras de los derechos de los trabajadores domésticos como por ejemplo el goce de vacaciones, pago de salarios justos y proporcionales, décima tercera y décima cuarta remuneraciones pago de horas extras, etc. En definitiva, busca igualar el trato de los trabajadores domésticos respecto de otros trabajadores en general.

Es así que, desde la vigencia de la constitución de 1998, a consecuencia que los sectores agrícolas, de comercio, autoempleo y de servicio domésticos, tenían condiciones labores precarias, debido a la ausencia de la legislación laboral, en el año 2000 y 2005 se crearon proyectos de ley los cuales combatían la vulneración de los derechos a los trabajadores domésticos (Serrano, 2013 p. 65-66). Un claro ejemplo es que la remuneración de este sector laboral, estaba fijado en \$80 en el año 2006, haciendo énfasis en que el salario mínimo de ese año en el Ecuador, era de \$160 (Serrano, 2013 p.68).

De igual forma ratificando lo que se ha venido analizando respecto que los servidores domésticos tienen los mismos derechos que los trabajadores en general se emite el Acuerdo Ministerial No. MTD – 2023 – 140 “Expedir las Normas Generales Aplicables al Control de las Obligaciones del Empleador y los Procedimientos de Inspección” cuyo objetivo es regular las normas generales para el control de las obligaciones del empleador y establecer los procedimientos de inspección en cuanto al registro de los contratos laborales, cumplimiento del decimotercera y decimocuarta remuneración, pago de utilidades y regulación del reglamento interno de trabajo tanto del sector público como privado y las respectivas sanciones en caso de su incumplimiento.

En esta misma línea, el Acuerdo Ministerial en su artículo 12 regula lo respecto al servicio doméstico, en donde menciona que los trabajadores que realizan actividades domesticas tienen los mismos derechos que los trabajadores ordinarios, por lo que el pago de beneficios de ley y registro de contratos se regirán a las mismas reglas que se someten los trabajadores comunes. Sin embargo, como lo menciona el mismo artículo, por la naturaleza de las actividades que estos servidores realizan, el cronograma que el acuerdo establece no está sujeto a las fechas previamente establecidas, como por ejemplo el pago de décimo tercera y decima cuarta remuneración.

Puntualmente los aspectos que el Ecuador cumple e incumple respecto a los principios que establece el Convenio 189 y Recomendación 201 son los siguientes:

3.1.1 Protección social

Este principio establece el convenio 189 insta a los Estados a garantizar que los trabajadores domésticos tengan acceso a una seguridad social, la cual incluye atención médica, pensiones laborales además de otros beneficios.

En cuanto a la afiliación a la seguridad social, el 12.3% de los trabajadores domésticos gozaban de esta cobertura, el 10% se le otorgaba el seguro general y el 2% el seguro campesino (ENEMDU citado en Vásconez, 2012, p.35). Sin embargo, a partir de la constitución del año 2008, se valoraron de mejor manera los derechos del servicio doméstico, siendo así que, se reconoció el trabajo de cuidado humano como labor productiva, indicando de igual forma que el trabajo, es un derecho económico un deber social que debe ser reconocido y garantizado a través de la Seguridad Social.

Los aportes a la seguridad social dependen en una parte de la remuneración que perciben los trabajadores que laboran en el sector doméstico. A partir del año 2011, existió un cambio drástico a las personas de este sector laboral, en donde pasaron a tener los mismos derechos que los trabajadores en general (Almeida, 2016, p. 19).

Es así que, al tratar de equiparar el salario de un trabajador en general con el de un servidor doméstico, causo resistencia con los empleadores por el hecho de asumir el costo de un empleado doméstico de manera abrupta, lo que afecto la estabilidad de los trabajadores de este sector laboral y lógicamente la afiliación a la seguridad social debido a que muchos trabajadores nunca fueron formalizados. Además, existía desconocimiento de la ley respecto a la afiliación obligatoria por parte de los empleadores al no considerar

que desde el año 1964, existía ya la obligatoriedad de afiliar a los trabajadores en general, entre estos los servidores domésticos. (Vistazo, citado en Serrano, 2013, p.69).

Este principio lo podemos ver materializado mediante el artículo 42 numeral 31 del Código de Trabajo, que establece cuales son las obligaciones del empleador para con sus trabajadores, el cual manda “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores” (Trabajo, 2019). Esto es coherente con la ley de Seguridad Social que en su artículo 73 sostiene lo propio.

3.1.2 Derechos laborales fundamentales

Dentro de los principios los cuales el convenio 189 establece, aparecen 3 derechos básicos y fundamentales los cuales el Ecuador ha cumplido para promover el trabajo decente en el ámbito doméstico. Estos son:

3.1.2.1 Libertad sindical

En este sentido, se han promovido derechos fundamentales en el trabajo doméstico empezando con la denominada “Libertad sindical y negociación colectiva” para este sector laboral, que implica garantizar el derecho constitucional para otorgar el derecho de los trabajadores a organizarse sin obstáculo, más bien que el estado facilite y promueva esta libertad para crear sindicatos de servidores domésticos. De igual forma, en cuanto a la negociación colectiva, refiriéndonos a la capacidad que tienen los trabajadores domésticos para acordar y buscar mejores derechos y condiciones laborales de los mismos.

Siendo así que existe la denominada “Asociación de Trabajadoras Domésticas Ecuatorianas, en donde es una organización única en su tipo formada en el año 2003, inclusive antes de la existencia del Convenio y Recomendación. Con el objeto de reconocer el trabajo doméstico como un trabajo digno y decente, así como reconocerlo como un sector laboral vulnerable por todos los riesgos sociales y económicos que atraviesan estos servidores, concediéndoles todos los derechos para la mejora de su sector, con las mismas oportunidades que el resto de trabajadores.

3.1.2.2 Eliminación del Trabajo Forzoso

Este principio implica todas las actividades que conlleven una falta de consentimiento, que los trabajadores sean obligados con fuerza para ejecutar dichas

activades, utilizar algún tipo de amenaza, violencia o intimidación o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración en el caso de personas extranjeras las cuales se dedican a realizar este tipo de servicios (OIT, 2012).

Esta definición consiste en tres elementos:

- Trabajo o servicio hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
- Amenaza de una pena cualquiera abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
- Involuntariedad: La expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento. No es el caso por ejemplo cuando un empleador o un reclutador hacen falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado. (OIT, 2012)

Sin embargo, la propia OIT describe 5 excepciones al trabajo forzoso, los cuales son aplicables al presente caso:

- Servicio militar obligatorio.
- Obligaciones cívicas normales.
- Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones).
- Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores).
- Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad). (OIT, 2020)

Esto se cumple mediante la ratificación del convenio 029 aprobado en la Decimocuarta reunión realizada en Ginebra, la cual fue, ratificado por el Ecuador en el gobierno del expresidente José Mario Velasco Ibarra el 25 de noviembre de 1954, en donde dicha norma internacional, establece suprimir el trabajo forzoso esto con miras a la supresión total de este tipo de trabajos, lo cual se mantiene vigente hasta la actualidad. Asimismo, el Ministerio de Trabajo ha realizado inspecciones integrales para fortalecer el control y regulación del trabajo doméstico, en donde la Constitución de la Republica prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas, la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional la

cual ayuda a eliminar y regular dichas actividades mediante la aplicación de acciones de protección y finalmente, el Código Orgánico Integral Penal, donde en su artículo 105 tipifica al trabajo forzoso como un delito.

3.1.2.3 Abolición del Trabajo Infantil

En consideración con el principio constitucional y a las normas establecidas en diferentes cuerpos normativos, los que indican que únicamente los adolescentes mayores a 15 años pueden empezar a trabajar en este sector laboral, en donde la Constitución y el Código de la Niñez y Adolescencia en su artículo 87 imponen una serie de restricciones en cuanto a las actividades que los adolescentes no pueden realizar como son: actividades que puedan desencadenar una discapacidad, actividades prohibidas por otros cuerpos legales, así como a los lugares en donde ellos pueden trabajar como por ejemplo, minas, basureros, zonas de tolerancia, hogares los cuales tengan antecedentes de maltrato o abuso, etc. Mencionando que siempre se fomentara su desarrollo personal, su salud y su educación. Haciendo mención que dicho análisis se encuentra ratificado en el artículo 134 del Código de Trabajo.

Según los datos otorgados por el departamento de la embajada y consulado de Estados Unidos en Ecuador, señalaron que Ecuador, es uno de los 12 países en recibir una calificación positiva por erradicar y avanzar considerablemente en las peores formas de trabajo infantil, en donde en la Comisión Permanente de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social de la Asamblea Nacional del Ecuador, presento una propuesta para reformar y fortalecer la erradicación del trabajo infantil, así como la misma Asamblea Nacional, aprobó la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, que comprende toda clase de protección para los adolescentes los cuales se convierten en víctimas de explotación tanto sexual como laboral.

Asimismo, se ha creado el “Proyecto de erradicación del trabajo infantil” implementado por la Red de Empresas por un Ecuador libre de trabajo infantil, cuyo objetivo está enmarcado en tener una responsabilidad social tanto el área pública como privada para abolir todo trabajo infantil. Este proyecto cuenta con el apoyo del fondo de la Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), siendo así que de acuerdo a la encuesta Nacional del Trabajo Infantil (ENTI) realizada en el año 2012, el INEC ha verificado que 360.000 niños

y niñas menores de 18 años se encuentran en situación de trabajo infantil, siendo las áreas rurales que más niños y niñas se tiene trabajando bajo esta condición.

3.1.3 Información y contratos claros

El Código de Trabajo establece desde su artículo 262 hasta el artículo 268 una regulación clara y específica respecto al servicio doméstico, las diferentes modalidades de este sector laboral, el tema de alimentación, albergue, educación. Se crean dos leyes importantes que se implementaron entre 2012 y 2015 en relación al trabajo doméstico que reformaron el Código de Trabajo, estas leyes son: la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales y la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar No Remunerado y de Cuidados no Remunerados.

Estas reformas tuvieron como objetivo cambiar el estatus y reconocimiento del trabajo doméstico como una actividad laboral en el Código de Trabajo y también influyó en la Ley de Seguridad Social. Estos cambios buscaban poner énfasis y reforzar el trabajo doméstico en una actividad formal, con derechos básicos para los trabajadores domésticos, como son: vacaciones, descanso semanal obligatorio, afiliación a la seguridad social, pago de beneficios de ley, entre otros.

Por su parte el Código de la Niñez y Adolescencia en esta parte pertinente cuenta con 2 artículos respecto al servicio doméstico: En primer punto, el artículo 82 establece la edad mínima para trabajar como servidor doméstico. Coherente con el artículo 35 del Código de Trabajo, el artículo 87 regula los lugares que se prohíbe para trabajar a los adolescentes y las actividades que estos no pueden ejercer, de igual forma establece la jornada laboral. En el Código Orgánico Integral Penal por su parte, en los artículos 243 y 244 para los empleadores que no afilian a la seguridad social y el abuso sexual. (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 2-11).

3.1.4 Condiciones laborales decentes

Dentro de este acápite, el convenio 189 establece que los trabajadores domésticos deberán tener condiciones laborales decentes y una protección similar a la de los otros trabajadores ordinarios, aspectos como remuneración justa y proporcional, horas extras, vacaciones, etc. Siendo así que, Ecuador ha venido cumpliendo en este aspecto respecto al

convenio 189 y recomendación 201 de la OIT, con los denominados “Planes Nacionales de Desarrollo”, realizado desde el año 2007 hasta el año 2017, donde se encuentran las propuestas para reconocer el trabajo doméstico como un trabajo digno. (Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, 2007, p.86).

Es así que, se crea la política 10.8, la cual indica que se debe “Propiciar el empoderamiento organizativo del mundo del trabajo” en donde se deberá garantizar los mismos derechos tanto de los trabajadores ordinarios como de los servidores domésticos, empezando con las brechas salariales y jornadas laborales entre hombres y mujeres. (SENPLADES, 2007, p.252). Dicha política se vio materializada en el año 2012, cuando se ratifica el convenio 189 y se empieza a tratar de equiparar el trabajo doméstico como un trabajo digno, así mismo en la creación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar y en la reforma del Código de Trabajo donde mejoraba los derechos de los servidores domésticos.

En cuanto a la falta de reconocimiento del trabajo doméstico, se incluyó la política 1.2 en el Plan Nacional del Buen vivir del año 2009, el cual indicaba que se debe “Impulsar la protección social integral y seguridad social solidaria de la población con calidad y eficiencia a lo largo de la vida con principios de igualdad, justicia, dignidad, e interculturalidad” (SENPLADES, 2009, p.146).

Asimismo, la garantía de un trabajo estable y digno, donde se desarrolla la política 6.2, en donde su objetivo principal era “Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones” para implementar la disminución de carga laboral especialmente en las servidoras domesticas (SENPLADES, 2009, p.277). Fundamentado como lo indica Walby que, la carga laboral recae en las mismas mujeres, en donde su exclusión de la esfera para obtener un trabajo ordinario es grande, bajo la premisa de que, son sus cónyuges quienes tienen mejor oportunidad y un acceso favorecido a obtener puestos de trabajo. (Walby, 1990, p.40).

Sin embargo, pese a los esfuerzos por parte del gobierno en tratar de equipar y equilibrar los derechos de los trabajadores domésticos con los trabajadores ordinarios no se igualaba a los beneficios de los mismos, el principal se trataba del salario básico unificado, es así que, observando esta situación, se crea la política 9.1, donde se tenía como objetivo

“Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos”, entre estos el Servicio Doméstico.

Es por esta razón que, las asociaciones de servidores domésticos, solicitaron que este tipo de trabajo siga manteniéndose como una actividad vulnerable. Siendo así que propusieron a la OIT elaborar una guía para fomentar el trabajo decente donde se otorgue tiempo para descanso y ocio para no vulnerar su bienestar común y psicológico, así como respetar los principios constitucionales y laborales.

3.1.5 Protección de privacidad y dignidad

El convenio promueve y reconoce la importancia de respetar la privacidad y la dignidad de los trabajadores domésticos, brindado así, derechos para que los empleadores cumplan con este aspecto puedan fortalecer el servicio doméstico y fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable garantizando así el bienestar común del servidor.

En el año 2010 y 2011, el Ministerio de Trabajo, institución la cual es la encargada de velar por la justicia social y laboral, de la elaboración de políticas públicas de empleo y talento humano, trabajo digno e igualdad de oportunidades en el sector laboral, crea la denominada campaña “Trabajo Doméstico Digno” la cual tenía como objetivo hacer conocer y crear conciencia sobre los derechos de los trabajadores domésticos, en donde se indicaba que, para llegar al objetivo de esta campaña, se tenía que introducir 2 fases.

La primera fase, se trataba de comunicar y notificar a los empleadores, los derechos de los trabajadores domésticos con el fin de que los mismos puedan sobrellevar relaciones laborales adecuadas y se respete los derechos de este sector laboral, aconteciendo así que se instaló 4 puntos móviles colocadas en 4 ciudades distintas: Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato, siendo estas ciudades puntos de referencia ya que en estas se encontraba la mayor concentración de trabajadores domésticos del País.

La segunda fase, tenía como objetivo la prevención de los derechos de los trabajadores domésticos, como objetivo que se controle el cumplimiento de los derechos que este sector laboral posee por parte de sus empleadores. Llevándose a cabo un equipo conformado por 50 inspectores los cuales eran responsables de la verificación y cumplimiento de los beneficios que tenían. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2010, p.15).

En consideración a que, desde la creación del Convenio 189 y Recomendación 201, el Ecuador ha sido uno de los países en mostrar interés y ratificar dichas normas internacionales, que insisten que el trabajo doméstico sigue teniendo ese carácter de vulnerabilidad y de infravaloración por sus condiciones de trabajo. Es así que, en el año en el año 2012, la misma Asamblea Nacional analizó y aceptó la desigualdad que se tenía en el Código de Trabajo, la cual violaba los derechos de los trabajadores domésticos (LOJLRTH, 2012, p.5), dando como resultado, la creación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales en el año 2012, ley la cual amplió y mejoró los derechos de los trabajadores domésticos igualando sus Derechos al del trabajador común o general entre estos, el ámbito de descanso.

Se reformó el artículo 269, referente al descanso y vacaciones de este sector laboral, ya que dicha norma, mencionaba que “se tenía derecho a un día de descanso cada dos semanas de trabajo y que recibirían 15 días libres al año únicamente si se hubiera trabajado un año ininterrumpido”. Haciendo hincapié bajo la premisa de los diversos lineamientos que incluye la reforma, hay que recalcar que se incluyó el artículo 268, con respecto a la jornada laboral, establece 2 días a la semana de descanso obligatorio, esto con el fin de igualar los derechos de los trabajadores en general, favorecer el descanso y vitalidad para continuar con el desarrollo personal del trabajador y obedecer lo que indica el Convenio 189 (Ríos, 2000, p.19-20).

Es así que, mediante la reformación de dicha norma, se cumple con lo que establece el Convenio 189 de la OIT, en donde se preserva la salud de los trabajadores y se precautela trabajar de una manera extendida por muchas horas (OIT, s.f, edición web sin paginación).

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo de titulación, el Ministerio de Trabajo, institución la cual determina la política pública de los servicios domésticos en el Ecuador ha creado y fomentado la creación de normativa y políticas públicas para que los derechos de los trabajadores se materialicen en la práctica, como lo hizo en la campaña llamada *Trabajo Doméstico Digno* en el año 2010, que otorgaban las iniciativas para eliminar las brechas entre un trabajo ordinario y un servicio doméstico, además de profesionalizar y valorizar al mismo.

3.1.6 Educación y Capacitación

Conjuntamente, a esta campaña se sumaron mediante una colaboración el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y la Red Socio Empleo para crear capacitaciones y mejorar el servicio brindado por los trabajadores domésticos, como cursos de primeros auxilios, para los servidores que trabajaban en el cuidado tanto de niños como de personas de la tercera edad, asimismo capacitaciones en cocción de alimentos, nutrición, limpieza del hogar y etiqueta.

La finalidad de las capacitaciones tiende a de que el trabajador domestico se profesionalice y que esta actividad brinde seguridad sobre los diferentes servicios que se realizan para con sus empleadores para mejorar sus habilidades y oportunidades profesionales. Este curso se dictó en el año 2014, en donde se tuvo 15.555 beneficiarios, sin embargo, pese a la gran acogida que se dio, no se volvió a impartir (Ministerio del Trabajo, 2015, p.28).

Asimismo, como se ha venido manifestando en líneas anteriores, el en denominado “Plan Nacional de Desarrollo” desde el año 2007, se intentaba manejar de una mejor manera los aspectos de capacitaciones tanto a los empleadores como a los servidores domésticos para que se reconozca al trabajo doméstico como un trabajo digno conforme se ha analizado en principios anteriores. (Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, 2007, p.86).

3.2 Aspectos que la normativa ecuatoriana incumple respecto al Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT

Si bien la normativa ecuatoriana, ha adecuado su ordenamiento jurídico para acoger de mejor manera lo establecido en el convenio 189 y recomendación 201, existen ciertos aspectos que aún no logran ser adecuados para fortalecer y mejorar los derechos de las personas que laboran en este sector laboral.

3.2.1 Igualdad de trato y no discriminación

Si bien el estado ecuatoriano ha fomentado, creado política pública y legislación nacional para igualar los derechos de los trabajadores domésticos, en el tema de genero especialmente, influye de una manera parcial y no se ha alcanzado los resultados esperados en las reformas laborales. Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo de titulación, el

servicio doméstico es un sector laboral vulnerable por el mismo hecho de encontrarse dentro de una esfera privada en el domicilio del empleador ya que, no cuenta con un mecanismo adecuado para su correcta observancia y control de este aspecto.

Así mismo, la Dra. Eugenia Piza López, enfatizó que tanto en el sector público y privado es un tema fundamental garantizar que se cumplan los temas de inclusión en un marco de respeto y garantía. Siendo así que, en septiembre del año 2017, en el “Avance de las Mujeres de América Latina y el Caribe 2017” presentado por la ONU Mujeres Ecuador, donde se reconoció que se ha fomentado y trabajado en elementos destacados como formalización de los trabajadores, estabilidad laboral a mujeres y salarios estables, los cuales han permitido llegar al objetivo de inclusión y progreso de la igualdad de género en el País. (LOPEZ, 1977). Sin embargo, como se viene sosteniendo, nada diseñado o enfocado en el Servicio Doméstico.

Sin embargo, hay que especificar que las garantías y principios que establece el convenio 189 y Recomendación 201 no se logran concretar profundamente en el tema de Género, debido a que el lugar en donde desarrollan sus actividades, es en la casa de sus empleadores, dando así que la prioridad del estado sea que el trabajador domestico tenga un lugar de trabajo seguro, muchas veces donde el mismo es el único empleado.

Pérez Padrón (2020) afirma que es evidente la necesidad de una transformación en los sistemas jurídicos a fin de reconocer la importancia y valor que merece el trabajo doméstico, del hogar, de casas particulares, entre otras denominaciones que pudiera tener. Una legislación donde los derechos laborales se consagren con plena igualdad, pues la única condición especial que guardan los trabajadores del hogar respecto de los trabajadores ordinarios es su situación de vulnerabilidad y desprotección, bajo la creencia de que viven bien por la supuesta cercanía y convivencia con el patrón. Sin embargo, el autor deja sentado que habría que detenerse a pensar si realmente esta cercanía implica una condición de bienestar y no de sujeción total al lugar de trabajo y alejamiento de su propio entorno familiar.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo ha considerado este problema social y ha implementado normativa y políticas públicas para garantizar la inclusión de género dentro del ámbito laboral. Dicho convenio fue reconocido en el “Encuentro de la comunidad del sello de igualdad de género, organizado por México y el programada de las Naciones Unidad

(PNUD), así como el acuerdo ministerial MDT – 2020 – 244 expide el “Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo”, cuyo objetivo es que tanto las instituciones públicas y privadas, salvaguarden, promuevan y observen los derechos fundamentales en nuestro cuerpo jurídico así como los instrumentos internacionales de derechos humanos para prevenir y eliminar el acoso laboral, violencia y abuso en todo aspecto de una manera imparcial.

Además, hay que manifestar que, como se ha venido analizando a lo largo de este trabajo de investigación, la legislación ecuatoriana no protege a los trabajadores domésticos como lo hace con los trabajadores en general, ya que, se tiene problemas de acoso, abuso y/o violencia en donde las denuncias en su mayoría llegan por medio de las asociaciones de trabajadores domésticos mas no por las autoridades competentes.

En conclusión y en contraste a las memorias analizadas en líneas anteriores, bajo el análisis que se realizó, se refleja una falta de compromiso de los servidores públicos, ya que, sin bien ha existido un interés por precautelar los derechos de los trabajadores de este sector laboral, dichos documentos son descriptivos y repetitivos, en donde no se encuentra la manera más adecuada de crear políticas públicas o en seguir realizando programas o capacitaciones en favor de los trabajadores.

3.2.2 Materialización del servicio doméstico en el Ecuador. Retos y riesgos

Entonces, si bien ha existido un interés por parte de las instituciones pertinentes de velar por los derechos de los trabajadores domésticos, para materializar y profundizar en la práctica, sigue siendo necesario asimilar la importancia de este sector laboral por las diversos retos y riesgos que conlleva.

Es así que, si bien no es una falta de normativa como tal, es necesario que se sigan creando y llevando a cabo tanto programa de política pública desde el Ministerio de Trabajo, como capacitaciones e inspecciones para evitar la informalidad, favorecer a los servidores domésticos y se pueda brindar un servicio de calidad para con sus empleadores en las áreas de limpieza, cuidado familiar, nutrición, cuidado de niños como de personas de la tercera edad y cuidado de animales domésticos, así como desde una perspectiva de género para viabilizar y eliminar esas ideológicas patriarcales que manchan la dignidad del servicio doméstico.

Conclusiones y Recomendaciones

El trabajo de investigación realizado se centra en investigar la normativa nacional vigente, realizando un contraste con la normativa internacional ratificado por el Ecuador, esto es, el Convenio 189 y Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo. Sustentándonos en que, desde su origen, el trabajo doméstico ha sido manejado y observado como una actividad vulnerable, basándonos en que las actividades que conlleva este sector laboral, implican su desarrollo en la esfera privada o familiar de su empleador, por lo que la valoración de este servicio resulta y da a entender como un trabajo sencillo y cotidiano. Llevándonos así, a que muchas de las veces puedan existir abusos de poder por parte del empleador hacia el trabajador doméstico, vulnerando sus derechos laborales.

Sin embargo, el Ecuador ha podido durante el transcurso del tiempo, mediante política pública, reformas de diferentes cuerpos normativos y creaciones de nuevas leyes, mejorar y promover los derechos de los trabajadores domésticos, formalizando de una mejor manera a este sector laboral y brindado así, mejores garantías en un aspecto social, económico y político para cumplir con lo dictaminado tanto en el Convenio 189 como en la Recomendación 201 de la OIT.

A pesar del trabajo constante de las autoridades del País, por tratar de equiparar y mejorar los derechos de los servidores domésticos al del resto de trabajadores para que sus condiciones de vida mejoren, existen aspectos que sin duda todavía deben mejorar en el tratamiento de políticas públicas y leyes. Uno de ellos es la constante capacitación y seguimiento por parte del órgano de control para educar de una mejor manera a los trabajadores que se dedican a esta labor, para que su vez, puedan brindar un mejor servicio hacia sus empleadores.

Asimismo, tener un mejor control y observancia de los trabajadores domésticos, ya que, como se ha venido analizando a lo largo de este trabajo investigativo, la vulnerabilidad que este sector laboral adquiere, en donde gran parte tiene que ver con la esfera privada en donde se ejercen las actividades, específicamente en el hogar del empleador. Siendo así que, para evitar los constantes abusos de poder y autoridad que existen dentro de este servicio, es recomendable que el ente regulador del trabajo doméstico, Ministerio de Trabajo, coloque más atención y observación dentro de este ámbito laboral, mediante inspecciones, para garantizar el cumplimiento del principio No. 5 del Convenio, que versa sobre la

Prevención del abuso y el acoso en todas las formas de explotación en el lugar de trabajo doméstico.

En síntesis, el servicio doméstico es una labor de suma importancia, en donde acoge todos los principios, garantías y derechos laborales y constitucionales, así como los tienen los trabajadores en general. Sin embargo, por su antecedente histórico referente a la crianza y servidumbre a partir de la época medieval se ha venido vulnerando los mismos, originando así, la mala ideología que el servicio doméstico, es una labor de carácter informal, en donde no es necesario otorgar derechos a este tipo de trabajadores, por el simple hecho de que estos realizan sus labores dentro de un hogar, sin darse en cuenta que, dicho antecedente incrementa el riesgo de que los trabajadores domésticos puedan ser víctimas de abuso o acoso tanto sexual como laboral.

Como conclusión final, se puede indicar que Ecuador cumple con mayor parte de lo prescrito en el Convenio 189, inclusive, en el Código del Trabajo se encuentran muchos más beneficios para los servidores domésticos los cuales no se encuentran en el referido Convenio y en la Recomendación 201, a excepción del tema de género que como se ha mencionado en líneas anteriores, amerita una protección más amplia y eficiente por parte de las autoridades que regulan el servicio doméstico en el Ecuador.

REFERENCIAS

Almeida, J. (2016). *Reformas laborales en el derecho ecuatoriano*. [Documento PDF]. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2016/09/CompiladoPonencias.pdf>

Durin, S. (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 34(134), 93-129.

Garrido Salas, V. N. (2020). *Análisis de la influencia del convenio 189 y la recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las reformas a la legislación del Ecuador para el trabajo doméstico entre 2009-2018* (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).

lopez, e. p. (1977). La labor domestica como fuente importante de valor de plusvalia en los paises dependientes. costa rica.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2010). Rendición de cuentas 2009-2010. Quito, Ecuador. Espinosa, R.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Plan Estratégico Institucional 2015-2018*. [Documento PDF]. Recuperado del sitio web del Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2015/07/Plan-Estrategico_Final-2015-2018.pdf

Ministerio del Trabajo. (s.f). Organigrama del Ministerio del Trabajo. Recuperado del website el 26 noviembre, 2019, de: <http://www.trabajo.gob.ec/organigrama-delministerio-de-relaciones-laborales/>

OIT En Línea. (Entrevistador) y Auer, P. (Entrevistado). (2006). *¿Qué es mejor para la economía: estabilidad laboral o flexibilidad del empleo?* [Transcripción de la entrevista].

Recuperado del sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_067240/lang--es/index.htm

SENPLADES. (2007). Plan Nacional de Desarrollo para la Revolución Ciudadana 2007-2010. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/09/Plan-Nacional-Desarrollo-2007-2010.pdf>

SENPLADES. (2009). Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural. Recuperado de:

http://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf

SENPLADES. (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Ecuador, Quito: SENPLADES.

Serrano, A. (2013). Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/An%C3%A1lisis-de-condiciones-de-vida-elmercado-laboral-y-los-medios-de-producci%C3%B3n-e-inversi%C3%B3n-p%C3%BAblica-Cuaderno-de-trabajo-N.-3-SENPLADES1.pdf>

OIT. (s.f). Tiempo de trabajo. Recuperado el 01/09/2019 de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/working-time/lang--es/index.htm>

Ríos, J. (2000). *Derechos de los trabajadores domésticos* (Primera edición). México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México

Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. Centro de Publicaciones PUCE, Tercera Edición. Tomo I.

Vásconez, A. (2012). *Protección social y trabajo no remunerado: Redistribución de las responsabilidades y tareas de cuidado. Estudio de caso Ecuador*. Santiago de Chile: CEPAL