



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS**

**POLÍTICAS**

**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

---

**TEMA: “PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO  
DERECHO COMPARADO”**

---

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de **MAGISTER EN  
DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**. Modalidad: **PRESENCIAL**

**Autor:** Ab. Pico Guevara Dario Medardo

**Tutor:** Ab. Salazar Orozco Ricardo Hernán Msc.

**AMBATO – ECUADOR**

**2023**

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL  
TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, **Pico Guevara Darío Medardo**, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre **“PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DERECHO COMPARADO”**, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 04 días del mes octubre de 2023, firmo conforme:

**Autor:** Pico Guevara Darío Medardo



**Firma:**

**Número de Cédula:** 180414242-8

**Dirección:** Pedro Fermín Cevallos, Cevallos, Tungurahua.

**Correo Electrónico:** [dari\\_ale02@hotmail.com](mailto:dari_ale02@hotmail.com)

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DERECHO COMPARADO**”, presentado por Pico Guevara Darío Medardo, para optar por el Título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 05 de septiembre de 2023.



---

Ab. Salazar Orozco Ricardo Hernán

TUTOR

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 04 de octubre de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dario Medardo Pico Guevara', written in a cursive style.

Ab. Dario Medardo Pico Guevara

CC: 1804142428

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “**PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DERECHO COMPARADO**”, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 04 de octubre de 2023

Dr. Barragán García José Gabriel. PhD

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

Dra. Naranjo Llerena Lidia Elizabeth. Mg

**EXAMINADORA**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ricardo Orozco', written over a horizontal line.

Ab. Salazar Orozco Ricardo Hernán. Msc

**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Con un profundo amor y gratitud, dedico este esfuerzo a mi querida madre, quien ahora se encuentra en el cielo. Ella ha sido mi guía constante en la vida, iluminando mi camino con su sabiduría y amor incondicional. Aunque físicamente no esté presente, su espíritu sigue guiándome e inspirándome cada día. Este logro es un tributo a su amor inmenso y a todo lo que me enseñó.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi agradecimiento a esta institución educativa por brindar la oportunidad de recibir conocimientos enriquecedores a través de profesores experimentados. Estoy consciente de que estos conocimientos serán fundamentales para mi desarrollo profesional y estoy emocionado por la oportunidad de crecer y prosperar gracias a ellos.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TEMA: “PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO  
DERECHO COMPARADO”**,

**AUTOR:** Ab. Darío Medardo Pico Guevara

**TUTOR:** Ab. Ricardo Hernán Salazar Orozco.

**RESUMEN EJECUTIVO**

En estudios realizados se respalda que aún existe desigualdad socioeconómica evidenciada en personas que se dedican exclusivamente al trabajo doméstico, concretamente en países de América Latina y el Caribe. En el siguiente trabajo, se comparten reflexiones respecto a diversas situaciones que enfrentan los trabajadores domésticos, quienes cumplen actividades dentro del hogar, abordando las relaciones dentro del mismo, encontrándose casos de vulneración de las condiciones de estabilidad laboral, trayendo en consecuencia precariedad, pérdida de ingresos económicos y afectaciones en el componente afectivo en un alto porcentaje de este grupo de trabajadores a nivel mundial. La metodología empleada fue de tipo cualitativa, sustentada en fuentes secundarias, analizando los datos de forma hermenéutica, en la obtención de resultados cónsonos y pertinentes al tema abordado. Se sostiene entre los resultados que, durante años ha existido vulneración de los derechos a esta clase trabajadora, determinándose una visible precariedad y desigualdad que caracteriza históricamente al sector. En vista de la clara vulneración del derecho de igualdad en Ecuador, se concluye que es necesario, no sólo la promulgación de normas que sancionen el incumplimiento, sino además que, sean divulgadas de manera efectiva a los interesados e interesadas, de manera que conozcan sus derechos y la forma de hacerlos valer.

**PALABRAS CLAVE:** principio de igualdad, derechos laborales, trabajo doméstico



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**THEME: “PRINCIPLE OF EQUALITY IN DOMESTIC WORK  
COMPARATIVE LAW”**

**AUTOR:** Ab. Darío Medardo Pico Guevara

**TUTOR:** Ab. Ricardo Hernán Salazar Orozco.

**ABSTRACT**

Studies support that there is still socioeconomic inequality evidenced in people who dedicate themselves exclusively to domestic work, specifically in Latin America and the Caribbean. In the following paper, reflections are shared regarding the different situations faced by domestic workers, who perform activities within the home, addressing the relationships there, finding cases of violations of labor stability conditions, bringing as a consequence precariousness, loss of economic income, and affective component in a high percentage of this group of workers worldwide. The methodology used was qualitative, based on secondary sources, analyzing the data in a hermeneutic way, in order to obtain results that were consistent and pertinent to the topic. The results show that for years there has been a violation of the rights of this working class, determining a visible precariousness and inequality that historically characterizes the sector. In view of the clear violation of the right to equality in Ecuador, we conclude that it is necessary not only to enact regulations to sanction non-compliance, but also to effectively disseminate them to interested parties, so that they are aware of their rights and how to enforce them.

**KEYWORDS:** domestic work, labor rights, principle of equality.

## **Introducción**

La igualdad tiene un significado dual, por un lado, se ve como la promesa de un trato justo y no discriminatorio por parte de las autoridades (principio de igualdad) y, por otro, como un derecho fundamental que debe ser protegido a nivel individual (el derecho a la igualdad). Además, desde una perspectiva funcional, la igualdad se desglosa en dos dimensiones: una de carácter formal o legal, que garantiza la igualdad ante la ley para cada individuo, y otra de carácter material o real, que busca la igualdad efectiva en la sociedad al mejorar las condiciones de vida de quienes están en desventaja, con un enfoque más colectivo (Velásquez, 2014).

El principio de igualdad material representa el objeto de estudio de la presente investigación, el cual está estipulada en el Art. 11, numeral 2 de la Constitución de la República de Ecuador, que señala “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. En concomitancia con lo antes dicho, el principio de igualdad en el ámbito laboral involucra el disfrute de las mismas oportunidades del trabajador o trabajadora a la hora de acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin ningún tipo de discriminación (Sierra Hernáiz, 2018).

A inicios del Siglo XX se realizaron grandes esfuerzos por proteger, promover y, a su vez, garantizar los derechos laborales fundamentales en América Latina, no obstante, el trabajo doméstico fue desvalorizado por diferentes motivos. Uno de los más significativos fue porque la herencia de la colonia se relacionaba con los regímenes de servidumbre y esclavitud. En tal sentido, este tipo de trabajo, destinado por historia y cultura a las mujeres, no ha sido considerado como un trabajo social capaz de generar un aporte a la economía del hogar y al desarrollo de los países de América Latina (Caribe, 2016)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021b), la adopción de la primera norma internacional relativa al trabajo doméstico remunerado fue hecha en el año 2011, en la que se firmó el convenio sobre las y los trabajadores domésticos, la cual fue ratificada por 18 países pertenecientes a esa región, norma jurídica que

intentó propiciar la aprobación del trabajo doméstico y el desarrollo de políticas tendientes a garantizar los derechos de este grupo de trabajadores.

En América Latina, el trabajo doméstico es considerado una ocupación eminentemente femenina y para el 2019, el 91,1 por ciento de las personas que han dedicado tiempo en labores domiciliarias de forma remunerada son mujeres, aunque en países de influencia anglosajona tales como Trinidad y Tobago, Guyana y Jamaica, la participación de las mujeres alcanzó el 41,2; 64,1 y 79,6 por ciento, mientras que en países suramericanos (Argentina, Bolivia y Perú) esta participación alcanzó más del 95 por ciento (Organización Internacional del Trabajo, 2021a). Así, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021a), entre el 2012 y 2019, una de cada nueve mujeres ocupadas (el 11,1 por ciento) se dedicaba al trabajo doméstico, mientras que en el caso de los hombres, solo el 0,8 por ciento está ocupado en el trabajo doméstico en América Latina.

Adicionalmente, en la región el trabajo doméstico usualmente es hecho por mujeres del sector rural, adolescentes y madres solteras, quienes se dirigen al sector urbano en busca de lo que consideran como el único mecanismo de inserción laboral. Sin embargo, en algunos casos, su trabajo no es valorado ni remunerado correctamente y, como agravante, puede estar marcado por relaciones de violencia basadas en la discriminación racial, lo que supone el desarrollo de mejoras que permitan ofrecer garantías laborales que les asegure un ingreso justo que les permita mantenerse ellas y sus familias. En muchos casos, las trabajadoras domésticas reciben pagos inferiores a los que reciben otros tipos de trabajadores no especializados (Wolfe et al., 2020).

Existen otros factores negativos que afectan las condiciones de trabajo de este tipo de prestadoras de servicios. De acuerdo con Ferreira et al. (2020), los cambios legislativos y los efectos sobre sus condiciones laborales son percibidos entre las trabajadoras domésticas como elementos que contribuyen con la precarización, no solo por la desvalorización laboral y la falta de información sobre los derechos laborales, sino también por las condiciones de salud y discriminación, cuyas secuelas se

manifiestan como problemas osteomusculares y afectaciones mentales. Por otra parte, existe una evidente disparidad entre trabajadoras domésticas migrantes debido a sus diferentes nacionalidades, edad, estatus legal, etc., que deben ser abordados para comprender su impacto sobre las condiciones laborales (Marchetti, 2020).

Es por ello que, se requiere de la evaluación y divulgación de los cambios legislativos relacionados con el trabajo doméstico, de modo que, estas situaciones de desvalorización y precarización del trabajo doméstico sean reemplazadas por el empoderamiento y la capacidad de transformación de estas mujeres (Ferreira et al., 2020).

Según Casanova (2015), existen estudios importantes sobre el trabajo remunerado del hogar en América Latina, en un marco de desigualdad socioeconómica, y, a su vez examinan cómo este trabajo ayuda a mantener esta desigualdad. Por otra parte, algunas investigaciones resaltan y se enfocan en otros aspectos como raciales/étnicos del trabajo remunerado del hogar, sin embargo, pocos de estos estudios han sido realizados en Ecuador. En tal sentido, este documento tiene como propósito realizar una revisión sobre el principio de igualdad aplicado al trabajo doméstico, desde una visión del derecho comparado en varios países Latinoamericanos.

### **Definición de Trabajo Doméstico**

De acuerdo con Lóyzaga de la Cueva y Curiel Sandoval (2014), el trabajo doméstico está relacionado con la prestación de un servicio que involucra actividades inherentes al mantenimiento de un predio familiar. Este tipo de trabajo ha sido convencionalmente asociado con trabajo hecho por la mujer, que abarca desde el cuidado de niños y niñas, hasta labores de cocina, lavado, limpieza y mantenimiento general del hogar (Bryceson, 2019).

De manera concomitante, Mongelós et al. (2022) señalan que, en América Latina el trabajo doméstico se considera una fuerza laboral altamente feminizada;

alrededor del 93% de las trabajadoras domésticas son mujeres, lo que corresponde entre 11 y 18 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado.

Particularmente, el trabajo doméstico como fuente de empleo entre las mujeres latinoamericanas es una opción para aquella parte de la población con poco nivel de instrucción y, contrario a lo señalado sobre la posible desaparición del trabajo doméstico como una actividad laboral, algunos factores como el crecimiento del sector de prestación de servicios, la disminución del número de otras alternativas de trabajo no calificado, junto con el aumento del número de mujeres a las clases media y alta al mercado del trabajo, han contribuido con el mantenimiento y proliferación de esta opción laboral para las mujeres de menos nivel de preparación (Valenzuela y Mora, 2009).

Al igual que las mujeres de poca instrucción, las mujeres del sector rural hacen frente a una explotación en el trabajo doméstico, donde la discriminación por parte del empleador es mayor para ellas; de tal manera que el trabajo doméstico remunerado, se ha convertido en una de las pocas opciones de inclusión laboral.

### **El Trabajo Doméstico en América Latina**

Las personas dedicadas al trabajo doméstico se enfrentan con frecuencia a realizar sus labores bajo circunstancias deficientes y deplorables, lo cual se refiere a aquellas condiciones desfavorables de empleo, tales como contratos fuera de ley, ingresos económicos bajos, horario de trabajo extensos, así como, a las características propias de la labor desempeñada que incluyen tareas de alta demanda física y psicosocial (Mousaid et al., 2017).

Desde el punto de vista psicosocial, los aspectos más relevantes están asociados con un patrón profundamente arraigado en la sociedad, como son los actos de violencia y el acoso contra los trabajadores domésticos, los cuales son considerados ilegales y socialmente inaceptables (Organización Internacional del Trabajo, 2021b). En tal sentido, de acuerdo con la OIT, es imperativo que existan leyes laborales que amparen

a los trabajadores domésticos, así como leyes de seguridad social y laboral, que aseguren la igualdad y la no discriminación, de modo que, eviten todas las formas de violencia y acoso a las que están expuestos los trabajadores domésticos en su ámbito laboral.

Existen varios ejemplos documentados sobre la precariedad del trabajo doméstico remunerado en diferentes países de Latino América. En México, Velázquez Narváez et al. (2020), encontraron un elevado porcentaje de empleadas domésticas que no cuentan con algunos de los beneficios obligados por la ley, tales como las prestaciones laborales; y, además un 23,7% de las encuestadas dicen haber sufrido algún tipo de trato irrespetuoso, lo que pone de manifiesto la discriminación, así como la vulneración de los derechos de la mujer trabajadora en México.

No obstante, estos autores mencionan que, esta problemática se hace aún más evidente debido a que muchas de las trabajadoras no son conscientes de esta situación, por desconocimiento de las leyes que las protege, e incluso llegan a restarle importancia a las condiciones contractuales de trabajo, con el fin de lograr ciertas concesiones durante su jornada laboral para atender asuntos personales con un cierto grado de libertad.

De manera similar, en Perú a pesar del crecimiento económico, aún coexisten altos niveles de informalidad y vulnerabilidad laboral, siendo, en este caso, las personas ocupadas en el sector de trabajo doméstico, uno de los grupos sociales y laborales más vulnerables, incluyendo niñas rurales e indígenas, quienes están sujetas condiciones de marcada discriminación de diferente origen, de clase, de género y étnica, lo que contradice las convenciones internacionales que establecen la garantía al Trabajo Decente como índice de avance de una sociedad (Fuertes Medina et al., 2013).

Similar a lo señalado en otros países latinoamericanos, resulta preocupante encontrar que en Ecuador, entre las empleadas domésticas, el sector más expuesto a agresiones y violencia física son niñas y adolescentes, quienes son más vulnerables debido a su corta edad e inexperiencia, llegando al extremo de que, en muchos casos,

sus empleadores se creían con el derecho de agredirlas por ser sus “patrones” (Moncada et al., 2018).

Por otra parte, algunos intentos para mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas se están ejecutando en Brasil, donde el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) ha desarrollado iniciativas que promueven, por un lado, la calificación social y profesional integrada mediante la elevación de escolaridad a través de cursos con contenidos formales relativos a la ampliación del ejercicio de la ciudadanía, y, otros temas relativos a su labor que permitan mejorar sus relaciones laborales y, por otro lado, fortalecer organizaciones sindicales de las trabajadoras domésticas que velen por sus derechos colectivos y también propicien su participación en políticas públicas (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

### **El principio de igualdad en el trabajo doméstico**

El principio de igualdad es un concepto por medio del cual se establecen las relaciones de equilibrio en el ámbito social dentro de una sociedad democrática, que asegura el acceso a la justicia dentro de un país, siendo así, uno de los pilares fundamentales y esenciales de los Estados democráticos, por tanto, constituye un argumento de mucho interés dentro de los temas jurídicos (Benavides Viquez y Harbottle Quirós, 2019).

Es por ello que, este principio representa una de las normas que con mayor frecuencia es contemplada como parte de los Derechos Humanos, mismo que ha conllevado a los organismos internacionales al desarrollo y promulgación del derecho de igualdad dentro de los términos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, educativos, laborales, entre otros (Bayefsky, 1990).

Con relación a los derechos laborales, uno de los preceptos de mayor relevancia trata de asegurar la igualdad al derecho de obtener la misma remuneración bajo condiciones idénticas de trabajo, independientemente del género. Sin embargo, de acuerdo con Bando (2018), en Latino América, las mujeres pueden llegar a trabajar 25

horas más que el hombre, percibiendo o no un pago o algún tipo de beneficio de su trabajo, lo que evidencia un escaso nivel de protección de los derechos humanos y vulneración de su derecho a la participación como ciudadana en todo lo que enrola actividades, económicas, sociales, entre otros.

En general, la no aplicación del principio de igualdad se traduce en la ralentización del desarrollo económico de la sociedad generando una inminente desigualdad de ingresos, por lo que resulta claro que la generación de políticas efectivas constituye uno de los desafíos para evitar tales desigualdades, cuyo fundamento primordial está en la identificación de los mecanismos sobre los cuales subyacen las brechas diferenciales, de modo de entender con profundidad la complejidad relacionada con estas desigualdades entre trabajadores (Bando, 2018).

Con base en lo señalado, resulta interesante abordar el tema de la igualdad en grupos de trabajadores cuyos derechos laborales han sido vulnerados, a pesar de que estos ya están plenamente tipificados en la legislación general, no solo del Ecuador sino en diferentes cuerpos de leyes a nivel mundial.

Sin embargo, la regla fundamental e insoslayable del principio de igualdad ante la ley y su aplicación y del derecho a no ser objeto de discriminación, no exime de la posibilidad de que se admitan tratos diferenciados o distinciones, siempre que obedezcan a motivos objetivamente sustentados y razonablemente justificados (Eguiguren Praeli, 1997). Es claro, en general, que el análisis y solución de estos problemas deberá hacerse caso por caso, aplicando los criterios y conceptos que hemos querido resumir en este breve trabajo.

## **Método**

Se realizó una revisión bibliográfica con un enfoque cualitativo (Sánchez Bracho et al., 2021) sobre la situación del trabajo doméstico en países latinoamericanos con el fin de hacer un estudio comparativo de la aplicación del principio de igualdad. Esta revisión se sustenta en lo señalado por Codina (2020), quien afirma que la revisión



bibliográfica (*literary reviews*) rescata un rol importante en la ciencia puesto que ofrece un aporte de conocimiento acumulado y condensado actualizado sobre un tema particular.

En este sentido, la metodología aplicada para el análisis crítico de deliberaciones de publicaciones científicas que contienen el objeto de estudio, fue a través de la verificación metódica cualitativa de material documental, utilizando normativa, libros, artículos científicos, tratados internacionales, publicados sobre el trabajo doméstico y el principio de igualdad laboral, para lo cual se utilizaron fuentes de información primarias y secundarias. Se recopila la información categorizada de acuerdo a la necesidad, manteniendo la bibliografía pertinente para el estudio, con base a un análisis crítico previo de las fuentes y su contenido.

Posterior a ello, se estructura la investigación definiendo las categorías que tienen mayor énfasis en la teoría estudiada, según el levantamiento de información previo. Ello, se sustenta en la investigación documental, como base fundamental para aplicar la técnica hermenéutica de procesamiento de información de contenido, obtenida de las diferentes fuentes apegadas al tema en estudio. Por lo cual, se busca información relevante que permite argumentar las conclusiones pertinentes, por ser una investigación cualitativa, permitiendo enmarcarse en información determinante en procesos legislativos, donde se refleja la realidad del sistema jurídico actual ecuatoriano.

## **Resultados**

### **Contenido y Alcance de los Derechos del Trabajador Doméstico en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano**

Es importante resaltar que, aunque existen convenios internacionales adoptados desde 1919, los cuales recogen aspectos relacionados con las condiciones de trabajo a nivel mundial, la garantía del respeto de los derechos humanos fundamentales, tales como: la seguridad social, el rechazo a la discriminación laboral, las condiciones

desfavorables dentro del trabajo, otros; solo se cumplen parcialmente en Ecuador, debido a varios factores como la existencia de la necesidad económica de los trabajadores, la desinformación y el temor fundante hacia las demandas contra patronos con alto poder.

La implementación de las leyes aplicables en la materia, implica garantizar el acceso a la justicia, a través de: (a) el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones para procesar casos; (b) proporcionar vías para que las trabajadoras domésticas presenten denuncias y medidas para protegerlos de represalias; (c) permitir que las organizaciones de derechos humanos y otras organizaciones denuncien casos de violencia y acoso, y (d) proteger a los denunciantes. Asimismo, es imperativo aumentar la conciencia pública a través de campañas, guías, materiales informativos y líneas directas, con el fin de desnormalizar la violencia y el acoso (OIT, 2021b).

### **Efectos de la Vulneración del Principio de Igualdad sobre los Trabajadores Domésticos en Ecuador y Prospección de Soluciones**

La información de denuncias sobre vulneraciones de derechos a trabajadoras remuneradas del hogar recopilada por las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo desde 2013 al 2018 muestra una tendencia al incremento puesto que, de un total de 1931 casos de denuncias, el 9% ocurrió en el 2013 mientras que para 2018 se incrementó a 458 casos que representan el 24% (Moncada et al., 2018). Entre los principales motivos de denuncias se registraron: la falta de pago de haberes que incluye el incumplimiento o retraso del pago de remuneraciones además de otros incumplimientos de obligaciones patronales, tales como afiliación al IESS, pago de horas extras, décimos, liquidación, los cuales en conjunto representaron el 54% de los casos, mientras que las denuncias por despido, sea de tipo intempestivo o despido ineficaz alcanzó el 46% (Moncada et al., 2018).

Además, una serie de precarizaciones, tales como la falta de un espacio privado para la empleada y de tiempo libre para relajarse atentan contra los derechos de la trabajadora doméstica, pues, según Martínez Buján (2010), el desarrollo vital y el

trabajo pertenecen al mismo ámbito, por lo que no se puede separar lo que pertenece a la vida de la trabajadora de las labores específicas de la ocupación. En el caso de las trabajadoras domésticas, es frecuente que no exista definición del tiempo de la jornada laboral, pudiendo ocupar todo el día y este tiempo dedicado no es considerado como horas extras, sino que son denominadas dentro de algunas leyes, como “tiempo de presencia” en los cuales no se realizan tareas domésticas habituales, sino de tareas como abrir la puerta, coger el teléfono, entre otros.

De acuerdo con Martínez Buján (2010), este tipo de condiciones, provocan la desvalorización de la trabajadora, pudiendo ocasionar efectos de baja autoestima y autovaloración. En concomitancia con lo antes expuesto, de acuerdo con Ferreira et al. (2020), aparte de las condiciones laborales precarias, también este tipo de actividad laboral frecuentemente se expone a condiciones de trabajo que pueden afectar su salud tales como trastornos musculoesqueléticos, sufrimiento psíquico, lo cual puede ser agudizado por la falta de información sobre sus derechos en el trabajo, lo que requiere de una constante evaluación y difusión de los cambios legislativos entre las trabajadoras del hogar, para que las situaciones crónicas de desvalorización y precariedad del trabajo doméstico sean reemplazadas por el empoderamiento y la capacidad de transformación de estas mujeres.

Tratándose de un trabajo feminizado se demuestra que no cuenta con la remuneración necesaria y tampoco cuenta con el merecido reconocimiento a aquellos trabajos duros que se realizan dentro del hogar ya que son esenciales para el sustento de la vida y para el bienestar de todos los hogares a nivel mundial. Se vivió en carne propia que el trabajo doméstico es de mucha importancia, un claro ejemplo: el encierro producto de la pandemia a consecuencia del COVID 19, entonces queda demostrado cuán esenciales son las labores de limpieza y cuidado y todo el compromiso y entrega de estas personas trabajadoras, aun encontrándose en condiciones de vulnerabilidad, por debajo de cualquier otro trabajo remunerado (López y Cuervo, 2021).

En Ecuador, con frecuencia muchas personas indígenas y/o menores de edad se dedican a las labores domésticas, quienes, en muchos casos, pueden devengar remuneraciones por debajo del salario básico unificado establecido por ley (Moncada et al., 2018). Esto puede provocar un desequilibrio económico en el núcleo familiar, lo cual genera más pobreza, a pesar de que el derecho a un salario justo, está considerado en el Art. 79 del Código de Trabajo, el cual dispone la igualdad de remuneración al señalar “a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole...”.

Así mismo, el Código de Trabajo también señala en sus artículos Art. 47 y siguientes, relativos a las jornadas y descansos, que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, sin exceder las cuarenta horas semanales y, en caso de superar la jornada normal, el empleador deberá pagar horas extras, nocturnas, extraordinarias, suplementarias con base en la tabla contemplada por la norma. A pesar de ello, en el caso de los trabajadores domésticos, se reportan casos en los que el empleador exige trabajo fuera de horario sin remuneración extra, observándose otro caso de vulneración al principio de igualdad de este grupo de trabajadores (Moncada et al., 2018).

Finalmente, en caso de múltiples explotaciones laborales (lo cual implica violación de la norma) el empleado cuenta con la potestad de exigir y/o demandar a su empleador, reclamando el cumplimiento de sus derechos y garantías, existiendo jurídicamente diferentes vías para ello, tanto administrativas como judiciales, las cuales permiten materializar su reclamo. Una de ellas es la mediación, en la cual se establece una vía de solución entre las partes (empleador-empleado); otra es el arbitraje, donde implica la participación de un árbitro, quien media entre las partes interesadas, ambas incluidas en la Ley de Arbitraje y Mediación (2006).

Por último, puede interponer una demanda vía judicial ante el juez del trabajo, quien será el ente competente para resolver la inconformidad del trabajador, obligando

al empleador o patrono a cumplir con lo estipulado en la normativa, siguiendo lo establecido en el Código de Trabajo (2005) vigente en el país.

### **Apreciación en Derecho Comparado**

Para los aspectos comparativos del principio de igualdad laboral en los trabajadores domésticos, se indican como países representativos y vinculantes con **Ecuador: Colombia, Argentina**, en los cuales existen similares acepciones legislativas. En dicho sentido, en lo relativo a la realidad colombiana, Calle (2019) asegura que el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en el artículo 129, una parte del salario de los trabajadores domésticos es sufragada en especies respondiendo a conceptos de alimento, habitación y vestuario, aun cuando la misma ley sustantiva laboral indica que no debe exceder al 30% del salario y el 70% deberá ser cancelado en metálico.

Indica el referido autor que, en Colombia “el 83.1% de los empleados domésticos reciben alimentación por parte de sus empleadores como concepto de su remuneración salarial y, en algunos casos, esta remuneración equivale a más del 50% del salario pagado” (Calle, 2019, p. 36). A este respecto, considera el autor que la creación de normas especiales para los trabajadores, tanto domésticos como de otros sectores laborales, es concebido como maneras discriminativas o formas de exclusión, lo cual contraría los principios constitucionales.

Adicionalmente, en la sentencia C051 fechado en 1995, la Corte Constitucional de Colombia emite su primera opinión sobre el servicio doméstico como una forma de trabajo, haciendo mención del artículo 162, literal b del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la exclusión de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo para las y los trabajadores domésticos, tanto en áreas urbanas como rurales. De acuerdo con la Corte, esta sentencia se basa en la percepción psicológica que existía sobre el trabajo doméstico y argumenta que no se puede establecer un horario específico para estas labores debido a sus características particulares (Lozano y Mestra, 2018).

En el caso de Argentina, como lo argumentan Casas y Palermo (2021, p. 7), en marzo del año 2013, fue sancionada la Ley No. 26.844 denominada “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, significando la extensión de derechos laborales y sociales de los trabajadores en general hacia las trabajadoras domésticas, sin importar el número de horas laboradas. Por otro lado, la ratificación del Convenio 189 de la OIT, en fecha 24 de marzo de 2014 por Argentina, relativo a los trabajadores domésticos, constituyó el significativo avance para trabajadoras en casas particulares.

En este sentido, los autores mencionados indican que, la ratificación del referido convenio, fomentó al Estado hacia la creación de una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), como órgano tripartito (Estado, sindicatos y empleadores) para fijar la escala de salarios y ampliar la garantía de derechos en cuanto a: regulación de jornada laboral, vacaciones, salario anual complementario, licencias de salud, indemnización por despido injustificado, pago de horas extras, aportes de jubilación, seguros de riesgo en el trabajo (ART), seguridad social, maternidad, protección social, entre otros, tanto para los trabajadores registrados en el sistema, como los no registrados (por discriminación o migrantes).

No obstante, como lo sostienen Casas y Palermo (2021) dicho sector laboral, sigue padeciendo gran informalidad, en vista de que actualmente el 76.8% de las trabajadoras no se encuentran registradas; debiendo acotar que, además de la falta de garantías laborales básicas, para quienes no están registradas, devengan un salario mensual 48% inferior a quienes sí lo están, lo cual en tiempo de pandemia por COVID-19 se agravó notoriamente, evidenciándose en la facilidad de los empleadores para despedir (a pesar de la prohibición de despidos), dejando a las trabajadoras sin algún tipo de ingreso.

Además, según señala Pérez (2007), el acceso a la justicia no solo debe considerarse en términos de protección de derechos y resolución de conflictos, sino en un sentido más amplio que abarque la igualdad de oportunidades. En otras palabras, no solo es importante tener normativas que regulen estas relaciones laborales, sino

también otros aspectos que permitan a los ciudadanos reclamar lo que les corresponde. Entre ellos se incluye el conocimiento de la ley y contar con los recursos necesarios para defender y hacer valer sus derechos.

Con relación al Ecuador, es relevante mencionar que el Código del Trabajo reconoce el servicio doméstico en su artículo 262 que señala:

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella (p. 76).

Por lo tanto, en este caso específico, se observa un trato jurídico diferenciado, sin justificación, en relación con la falta de delimitación de las actividades y condiciones específicas que se aplican a esta categoría de trabajadores, que se encuentran en una situación comparable con respecto a las condiciones laborales establecidas para otros trabajadores amparados por el Código del Trabajo. Esto nos enfrenta a una situación de precarización laboral y violación del derecho constitucional a la igualdad en su dimensión material, que busca garantizar la efectividad de todos los derechos constitucionales, sin importar la categoría a la que pertenezcan.

En vista de esto, estos argumentos sobre la igualdad material no solo demandan una aplicación equitativa de la ley, sino también la protección necesaria por parte del Estado para establecer las condiciones materiales adecuadas que permitan el pleno ejercicio de estos derechos. Esto se debe a la falta de una enumeración clara de las tareas que pueden llevarse a cabo y la ausencia de protección legal con relación a la flexibilidad y simultaneidad de las labores, las cuales en muchos casos dependen de los gustos y rutinas de los miembros de la familia (Pérez, 2007).

Finalmente, como aseguran Salvador y Cossani (2020), varios países en la región latinoamericana y del caribe han promovido distintas normas que garantizan los derechos laborales y de seguridad social para los y las trabajadores (as) domésticos

(as), entre las cuales destacan: a) Ley de Trabajo doméstico (Uruguay y Chile); El Código del Trabajo (Ecuador) con el reconocimiento de iguales derechos; c) la reforma en la Constitución Federal de Brasil; d) Ley de Régimen Especial del Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares (Argentina). De igual manera, refieren que, en varios países de la región, la normativa actual iguala el máximo de tiempo para la jornada de trabajo en Trabajadores Domiciliarios Remunerados (TDR) con el resto de los trabajadores asalariados; estableciendo pausas o descansos obligatorios durante la jornada diaria.

Asimismo, Salvador y Cossani (2020) sostienen que, en varios países latinoamericanos permiten el pago en especie aunado al metálico (cuando los TDR viven con el empleador), sin embargo, la mayoría de los trabajadores no consideran las especies como parte integrante de la remuneración, sino beneficio no salarial, por lo tanto, no afecta el monto de sus percepciones dinerarias para el pago de prestaciones sociales, vacaciones, bonos adicionales, entre otros. En este sentido, las últimas reformas legislativas vinculadas al tema de los TDR, incluyen en 11 países de la región, la obligación del pago por horas extras (labores ejecutadas en horas nocturnas, fines de semana, días de descanso o feriados); aun cuando, en casos distintivos, limitan la cantidad de horas trabajadas mensuales, cuando son realizadas en días feriados, días de descanso o fines de semana.

### **Conclusiones**

El trabajo doméstico en América Latina ha sido reconocido como una fuente de empleo significativa, ya que miles de personas se desempeñan en esta labor. Sin embargo, es alarmante constatar que existen estadísticas desfavorables que revelan un incumplimiento generalizado de las normas laborales y de protección social que deberían aplicarse a estos trabajadores. Esto significa que muchos empleados domésticos no reciben los beneficios y derechos básicos que les corresponden, como salarios justos, jornadas laborales regulares, descansos adecuados y acceso a la seguridad social. Esta situación plantea un desafío importante para los gobiernos y las



instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, ya que es necesario implementar medidas efectivas que garanticen la protección y el bienestar de los trabajadores domésticos en la región.

Es inaceptable que el trabajo doméstico se encuentra en condiciones menos favorables que las del trabajador promedio. Asimismo, existe una brecha en el trato y las condiciones laborales entre los empleados domésticos y los demás trabajadores. Es fundamental que se establezcan y cumplan normas laborales adecuadas que protejan los derechos y garanticen un trato justo a los trabajadores domésticos. Todos los trabajadores merecen igualdad de oportunidades y condiciones laborales dignas, sin importar el tipo de empleo que desempeñen. Es responsabilidad de los gobiernos y las autoridades laborales asegurar que esto se cumpla y promover la equidad en el ámbito laboral.

### **Referencias bibliográficas**

- Bando, R. (2018). Evidence-based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges. In *Technical Note N° IDB-TN-01600* (Vol. 28, Issue 1). <https://doi.org/10.1186/s40503-019-0075-3>
- Bayefsky, A. F. (1990). The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law. *Human Rights Law Journal*, 11(1-2), 1-34.
- Benavides Viquez, M., y Harbottle Quirós, F. (2019). El Principio de igualdad en materia laboral: un abordaje desde la perspectiva de género como principio general del derecho. *Revista de La Sala Segunda*, 16, 97-107. <http://www.ilo>.
- Bryceson, D. F. (2019). Domestic Work. In S. Bellucci y A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa* (pp. 301-332). Boydell y Brewer. <https://doi.org/10.2307/j.ctvd58sjm.18>
- Calle, C. E. (2019). *Regimen legal de los trabajadores domesticos en Colombia y la*

*vulneración de sus derechos* (pp. 1–60).

Casanova, E. M. De. (2015). “Como cualquier otro trabajo”: Organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. *Revista Economía*, 67(106), 37–52. <http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2008>

Casas, V., y Palermo, H. (2021). ¿El virus afecta “a todos (y a todas) por igual”? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19 Does. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 7, 1–36.

Codina, L. (2020). Cómo hacer revisiones bibliográficas tradicionales o sistémicas utilizando bases de datos académicas. *Revista ORL*, 11(2), 139–153.

Eguiguren Praeli, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et Veritas*, 8(15), 63–72. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/15730-Texto del artículo-62502-1-10-20161128.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/15730-Texto%20del%20art%C3%ADculo-62502-1-10-20161128.pdf)

Ferreira, C. N. L., Zerbetto, S. R., de Souza Gonçalves, A. M., Briones-Vozmediano, E., Ronda, E., y Galon, T. (2020). Perceptions of domestic workers on labor rights and impacts on their working and health conditions. *Texto e Contexto Enfermagem*, 29, 1–17. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0375>

Fuertes Medina, P., Rodríguez, E., y Casali, P. (2013). *Trabajo Doméstico remunerado en el Perú: Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos.

López, M. F., y Cuervo, M. G. (2021). *Documento de trabajo para la revisión de las iniciativas legislativas para la regulación del trabajo doméstico desde un enfoque de derechos*.

Lóyzaga de la Cueva, O. F., y Curiel Sandoval, V. A. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. *Alegatos*, 87, 351–382.

- Lozano, J., y Mestra, D. (2018). *Reglamentación del Trabajo Doméstico en Colombia y su Evolución Normativa*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Marchetti, S. (2020). *Migration and Domestic Work*. Springer.  
<https://doi.org/10.1057/9781137303936.0004>
- Martínez Buján, R. (2010). Servicio doméstico y trabajo de cuidados: hacia la privatización del cuidado familiar. *Alternativas*, 17, 157–179.  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/15730-Texto del artículo-62502-1-10-20161128.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/15730-Texto%20del%20artículo-62502-1-10-20161128.pdf)
- Moncada, A., Vargas, C., y Burneo, V. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*. CARE Ecuador. <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf>
- Mongelós, T., Hernandez, G., Ovando, F., Setrini, G., Montanía, C., Ríos, M., Parra, C., Recalde, M., y Montt, G. (2022). *Paid domestic work and the labor market in Paraguay: A diagnosis of the barriers to employment formalization*. UNDP.
- Mousaid, S., Bosmans, K., y Vanroelen, C. (2017). Empowering domestic workers: A critical analysis of the belgian service voucher system. *Societies*, 7(36), 1–12.  
<https://doi.org/10.3390/soc7040036>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021b). *Making decent work a reality for domestic workers*.
- Pérez, A. (2007). Dimensiones de la igualdad. In *Dimensiones de la Igualdad* (Vol. 2).

[www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)<http://biblio.juridicas.unam.mx><http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3796>

Salvador, S., y Cossani, P. (2020). Trabajadoras Remuneradas Del Hogar En América Latina Y El Caribe Frente a La Crisis Del Covid-19. In *Brief* (p. 19). <https://oig.cepal.org/es/documentos/trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>

Sánchez Bracho, M., Fernández, M., y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Sierra Hernáiz, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*, 29, 49–64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>

Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Introducción: El trabajo doméstico como actividad económica y laboral. In M. E. Valenzuela y C. Mora (Eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (p. 304). Organización Internacional del Trabajo. [http://desarrollo.sociologia.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2012/01/Mora\\_Valenzuela\\_-\\_Tabajo\\_domestico\\_Un\\_largo\\_camino\\_hacia\\_el\\_trabajo\\_decente.pdf](http://desarrollo.sociologia.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2012/01/Mora_Valenzuela_-_Tabajo_domestico_Un_largo_camino_hacia_el_trabajo_decente.pdf)

Velásquez, S. (2014). La igualdad y su Carácter Trifonte: ¿Principio, Valor, Derecho? Formas de Vulneración. *Revista Da Faculdade de Direito Da UFG*, 38(1), 119–141.

Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F., y Ruíz Ramos, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 6(51), 138–162. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>

Wolfe, J., Kandra, J., Engdahl, L., y Shierholz, H. (2020). *Domestic workers chartbook: a comprehensive look at the demographics, wages, benefits, and poverty rates of the professionals who care for our family members and clean our homes.* <https://policycommons.net/artifacts/1409560/domestic-workers-chartbook/2023826/>