

PROTECCIÓN JURÍDICA

DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN ECUADOR: ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

LEGAL PROTECTION OF DOMESTIC WORKERS IN ECUADOR: ANALYSIS OF THE REGULATORY FRAMEWORK

Janneth Ximena Inglesias-Quintana¹

E-mail: ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7861-4676>

María José Guerrero-López¹

E-mail: mariagl54@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9795-2951>

Kevin Alexander Novillo-Nieto¹

E-mail: kevinnn55@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8444-4417>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Riobamba. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Inglesias-Quintana, J. X., Guerrero-López, M. J., & Novillo-Nieto, K. A. (2025). Protección jurídica de las trabajadoras domésticas en Ecuador: Análisis del marco normativo. *Revista UGC*, 3(2), 205-213.

Fecha de presentación: 01/03/2025

Fecha de aceptación: 28/04/2025

Fecha de publicación: 01/05/2025

RESUMEN

El trabajo doméstico en Ecuador ha sido históricamente una actividad precarizada, con altos niveles de informalidad y escasa protección laboral. A pesar de la existencia de un marco normativo que incluye la Constitución, el Código del Trabajo y el Convenio 189 de la OIT, muchas trabajadoras domésticas enfrentan bajos salarios, falta de seguridad social y discriminación. Si bien la legislación reconoce derechos como el salario digno, la jornada laboral regulada y la afiliación obligatoria al sistema de seguridad social, la implementación de estas normas es aún deficiente debido a la débil fiscalización y la persistencia de prácticas informales. El presente trabajo tiene como objetivo analizar el marco normativo que regula los derechos de las trabajadoras domésticas en Ecuador y su efectividad en la práctica, para ello se utilizó el método de análisis histórico lógico y analítico, mediante una investigación descriptiva, bibliográfica y documental, además de la documentación de un caso. Se concluyó que a pesar del marco normativo que protege los derechos de las trabajadoras domésticas en Ecuador, una gran proporción labora en condiciones informales, por lo que aún existen deficiencias en la aplicación de la normativa. Para mejorar esta situación es necesario fortalecer la supervisión del cumplimiento de la normativa, promover la formalización del empleo, capacitar tanto a trabajadoras como a empleadores y fortalecer la organización sindical. Solo a través de estas acciones se podrá garantizar el reconocimiento y la protección efectiva de sus derechos en condiciones de equidad y dignidad.

Palabras clave:

Protección laboral, marco normativo, labor familiar.

ABSTRACT

Domestic work in Ecuador has historically been a precarious activity, with high levels of informality and limited labor protection. Despite the existence of a regulatory framework that includes the Constitution, the Labor Code, and ILO Convention 189, many domestic workers face low wages, lack of social security, and discrimination. While legislation recognizes rights such as a decent wage, regulated working hours, and mandatory social security affiliation, implementation of these standards remains deficient due to weak oversight and the persistence of informal practices. This paper analyzes the regulatory framework governing the rights of domestic workers in Ecuador and its effectiveness in practice. To do so, we used the method of logical and analytical historical analysis, utilizing descriptive, bibliographic, and documentary research, in addition to case documentation. It was concluded that despite the regulatory framework protecting the rights of domestic workers in Ecuador, a large proportion work under informal conditions, resulting in continued deficiencies in the enforcement of these regulations. To improve this situation, it is necessary to strengthen regulatory oversight, promote formal employment, provide training for both workers and employers, and strengthen union organization. Only through these actions can the recognition and effective protection of their rights be guaranteed under conditions of equity and dignity.

Keywords:

Labor protection, regulatory framework, family labor.

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores domésticos son individuos que trabajan para hogares particulares o privados. Sus tareas pueden incluir el cuidado de niños, ancianos o miembros enfermos de la familia, jardinería, cocinar, limpiar, lavar y planchar ropa, comprar alimentos y cualquier mandado relacionado con el mantenimiento de un hogar. El trabajo doméstico es una de las más antiguas actividades y fuentes de empleo más importante del mundo, históricamente vinculada con la esclavitud (Orrala & Severino, 2023). Este, desempeñado predominantemente por mujeres, es una actividad esencial que, ha sido subvalorada y carece de un reconocimiento adecuado en términos de derechos laborales.

Las primeras normativas que regulaban el trabajo doméstico establecían regímenes diferenciados que otorgaban menos derechos y garantías a quienes se desempeñaban en este sector. En este sentido, el Convenio 189 de la OIT ha marcado un hito al proponer acciones para mejorar las condiciones laborales, aunque en muchos países de Iberoamérica las personas trabajadoras domésticas aún enfrentan importantes barreras de acceso a la seguridad social (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Desde una perspectiva teórica, las políticas laborales se basan en principios de justicia social y derechos humanos. Establecen normas sobre el salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad laboral, al asegurar que todos los trabajadores reciban un trato justo y equitativo. La Ley de Seguridad Social de Ecuador de 2011, por ejemplo, proporciona beneficios sociales como seguros de salud y pensiones y mejora así la calidad de vida de los trabajadores y contribuye a la cohesión social (Oñate Bastidas et al., 2024).

La necesidad de estudiar los derechos de las trabajadoras domésticas surge de la persistente desigualdad y vulnerabilidad que enfrentan estas trabajadoras. A pesar de los avances normativos, muchas trabajadoras domésticas en Ecuador enfrentan condiciones laborales precarias, discriminación y dificultades para acceder a la justicia. Según diversos estudios, estos problemas son particularmente agudos en áreas rurales y comunidades vulnerables, donde la informalidad y la falta de conocimiento sobre los derechos laborales son más comunes.

El estado actual del problema revela que, aunque existen leyes que respaldan los derechos de las trabajadoras domésticas, su implementación y cumplimiento efectivo aún presentan grandes desafíos. La discriminación y la informalidad laboral son barreras significativas que impiden el pleno ejercicio de estos derechos. Trabajos anteriores han documentado estas brechas y han subrayado la necesidad de políticas públicas más efectivas y una mayor conciencia social sobre la importancia del trabajo doméstico remunerado.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, contiene una amplia gama, de principios y derechos constitucionales, que pretenden garantizar una vida digna e igualdad de oportunidades para todos, en el ámbito laboral. Dispone una serie de preceptos destinados a garantizar la igualdad laboral entre hombre y mujeres. Sin embargo, el proceso de perfeccionamiento a las normas no concluye, ya que como es el caso del artículo 42 numeral 34 del Código de Trabajo, aún existen normas cuyo contenido sólo evidencia y potencia la desigualdad laboral de la que es víctima la mujer (Moreira-Intriago et al., 2022).

El presente análisis se centra en los derechos de las trabajadoras domésticas en Ecuador, con un enfoque particular en el caso del Cantón Guayas. El objetivo de esta investigación es proporcionar una visión crítica y comprensiva de la situación de las trabajadoras domésticas y evaluar la evolución histórica y legal de sus derechos y proponer recomendaciones para mejorar su situación laboral y social. Este estudio busca contribuir al entendimiento de las brechas existentes y ofrecer soluciones que promuevan el respeto y la dignidad de las trabajadoras domésticas en Ecuador. Para ello se tiene como objetivo: Analizar la efectividad de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Ecuador.

METODOLOGÍA

Para abordar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Ecuador, se emplearon varios métodos complementarios con el fin de proporcionar una comprensión integral y detallada de la situación.

Método Analítico: Analizar la Constitución de Ecuador, el Código del Trabajo y el Convenio 189 de la OIT para evaluar la aplicación de normas laborales específicas a las trabajadoras domésticas. Identificar y evaluar las cláusulas relevantes para la protección de sus derechos laborales en distintos contextos. La principal tarea fue reunir los datos que van a emplearse para la inferencia y la interpretación, para la explicación y la predicción (Márquez-Domínguez et al., 2022).

Método de Análisis Histórico y Lógico: Analizar la evolución histórica y legal de los derechos de las trabajadoras domésticas en Ecuador, al utilizar un método histórico-lógico para evaluar la efectividad de las medidas legales y normativas adoptadas a lo largo del tiempo, centrado exclusivamente en el caso ecuatoriano. Este método permite abordar aspectos prácticos presentes en la dogmática jurídica y en el entendimiento de las acciones de interpretación y realización del sistema de normas, dimensión en la cual se recompone el ordenamiento jurídico y se cierra su ciclo de vida (Martínez, 2023).

Investigación Descriptiva: Describir las políticas y medidas específicas implementadas para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas en Ecuador. Detallar

las acciones concretas tomadas por el gobierno y otras entidades para mejorar sus condiciones laborales.

Investigación Bibliográfica: Revisar estudios académicos, informes de organizaciones de derechos laborales y publicaciones relacionadas con el trabajo doméstico en Ecuador. Centrarse en la aplicación práctica de los principios laborales y su impacto en la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas.

Análisis Documental: Examinar leyes, convenios y documentos legales para identificar patrones relacionados con la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Ecuador. Evaluar cómo estos documentos se aplican y respetan en la práctica.

Documentación de Casos Específicos: Recopilar documentos relacionados con casos específicos que ilustren la situación laboral y las violaciones de derechos que enfrentan las trabajadoras domésticas en diferentes regiones de Ecuador. Presentar ejemplos concretos para un análisis detallado de las prácticas y sus consecuencias.

DESARROLLO

Se realizó un análisis exhaustivo del recurso de casación No. 002-2013 SL dentro del juicio laboral No. 2009-1004 con el fin de verificar cómo se ha aplicado la normativa laboral en casos específicos y evaluar su impacto en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos. Este análisis permite examinar de manera detallada la aplicación práctica de las disposiciones legales establecidas en la Constitución y el Código de Trabajo, al proporcionar una comprensión más clara de la aplicación de los derechos laborales en situaciones concretas.

La Corte Nacional de Justicia de Ecuador (2013), en su sala de lo Laboral, en fallo de casación No. 002-2013 SL dentro del juicio laboral No. 2009-1004, abordó el caso de Zara Judith Yupa Arévalo, quien había trabajado como empleada doméstica en la ciudad de Guayaquil para Aurelia Russo Miraglia desde el 1 de agosto de 1979 hasta el fallecimiento de Aurelia el 18 de enero de 2006. Tras la muerte de Aurelia, su hermana María Russo Miraglia asumió el control del hogar y continuó con la empleada Zara hasta su despido el 7 de diciembre de 2006. Zara presentó una queja ante la Inspección del Trabajo de Guayas y alegó despido injustificado y solicitó compensación por beneficios y salarios no pagados. Mediante demanda presentada el 12 de enero del 2007, ante el Juez Cuarto de Trabajo del Guayas, determinó en primera instancia que la relación laboral terminó con la muerte de Aurelia, ya que no hubo una transferencia formal de empleo a María Russo Miraglia, conforme al artículo 169 del Código de Trabajo. Este artículo establece que la relación laboral se considera terminada con la muerte del empleador, a menos que los herederos continúen formalmente con el empleo. La Corte Provincial de Justicia de Guayas confirmó esta decisión e indicó que María no

había sido formalmente reconocida como heredera en el proceso legal.

La Corte Nacional de Justicia de Ecuador (2013), ratificó la conclusión de que la relación laboral de Zara terminó con la muerte de Aurelia y que no se había demostrado que María asumiera formalmente la responsabilidad laboral. La Corte aplicó el Artículo 326 de la Constitución de Ecuador, que establece los derechos y obligaciones laborales, y el Artículo 42 del Código de Trabajo, que detalla las obligaciones del empleador hacia los trabajadores, transferibles a los herederos solo con reconocimiento formal. La falta de un proceso legal claro para el reconocimiento de los herederos resultó en la conclusión de que el vínculo laboral no continuó y resaltó la importancia de un proceso formal para la sucesión y la continuidad de las relaciones laborales. Este caso subraya la necesidad de procedimientos legales adecuados en casos de herencia para garantizar la protección de los derechos laborales.

En el recurso de casación No. 002-2013 SL dentro del juicio laboral No. 2009-1004, la ausencia de leyes específicas sobre la transferencia de obligaciones laborales tras la muerte del empleador revela la necesidad de regulaciones claras para asegurar que los derechos laborales de las trabajadoras domésticas sean respetados y mantenidos en tales circunstancias. Este caso subraya la importancia de contar con normativas precisas que garanticen la continuidad de los derechos laborales y beneficios en situaciones de sucesión, al evitar la vulneración de estos derechos y promover un entorno laboral más justo y equitativo para las trabajadoras domésticas.

Al analizar el recurso de casación No. 002-2013 SL dentro del juicio laboral No. 2009-1004, se identifican varias deficiencias en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Ecuador, al evidenciar la necesidad de una regulación más específica y robusta. El caso resalta que la falta de normas claras sobre la transferencia de obligaciones laborales tras la muerte del empleador puede resultar en la pérdida de derechos y beneficios para las trabajadoras, como ocurrió cuando la relación laboral de Zara Judith Yupa Arévalo terminó sin recibir la compensación debida después del fallecimiento de su empleador.

Este fallo no solo pone de manifiesto las deficiencias en la aplicación de la normativa existente, sino que también destaca la necesidad urgente de actualizar y fortalecer las leyes laborales específicas para el trabajo doméstico. A pesar de los avances en la legislación que buscan proteger los derechos de los trabajadores domésticos, las lagunas en la normativa aun permiten injusticias, como la falta de compensación y reconocimiento formal en situaciones de sucesión. Por lo tanto, es esencial establecer leyes que garanticen la protección de derechos y beneficios en todos los escenarios laborales y asegurar un entorno más justo y equitativo para las trabajadoras domésticas.

La importancia de estas leyes radica en que los trabajadores domésticos, que desempeñan funciones esenciales en los hogares, merecen una protección completa y efectiva. Su trabajo, que incluye tareas fundamentales como la limpieza, el cuidado de niños y ancianos y el mantenimiento del hogar, es crucial para que otros miembros de la familia puedan participar en la fuerza laboral o en otras actividades fuera del hogar. Reconocer y proteger adecuadamente sus derechos laborales es fundamental para garantizar su bienestar y justicia laboral. El trabajo doméstico, históricamente uno de los sectores más vulnerables en términos de derechos laborales y condiciones de trabajo, requiere una atención legislativa específica para asegurar que estos derechos sean plenamente respetados y aplicados.

Al retomar el caso antes mencionado, se dictaminó que no había pruebas de que la demandante hubiera continuado su trabajo bajo la dependencia de la demandada después del fallecimiento de su empleadora. Según la normativa, el contrato de trabajo subsiste con los herederos si fallece el empleador. Sin embargo, la demandante no dirigió su demanda contra los herederos de la fallecida, sino solo contra María Russo Miraglia, quien, aunque era hermana de la occisa, no se estableció que fuera heredera. Además, la Ley Procesal Civil especifica cómo deben ser demandados y citados los herederos, lo cual no se cumplió en este caso. Por lo tanto, la Sala confirma en todos sus términos la sentencia de instancia, al dejar a salvo el derecho de la demandante para reclamar en caso de creer que tiene un vínculo contractual con su ex empleadora Aurelia Russo Miraglia (Ecuador. Corte Nacional de Justicia, 2013).

Marco Legal y Normativo

El marco legal y normativo en Ecuador para las trabajadoras domésticas ha sido objeto de importantes reformas y avances para garantizar una mayor protección y justicia laboral. Desde la Constitución de 2008, que reconoce el trabajo doméstico como una forma de producción económica, hasta la ratificación del Convenio 189 de la OIT en 2013, Ecuador ha establecido una serie de leyes y normativas que buscan equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con los de otros sectores laborales. Estas normativas abarcan desde la formalización del empleo y el acceso a la seguridad social, hasta la regulación de condiciones laborales justas, al reflejar un compromiso con la dignidad y el respeto en el ámbito del trabajo doméstico.

Evolución de la Normativa en Ecuador

Desde la Constitución Política de Ecuador de 1998 hasta la de 2008, los derechos laborales de las trabajadoras domésticas han experimentado una evolución significativa. En 1998, el artículo 36 de la Constitución avanzó en el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y derechos laborales para las mujeres, incluyendo el respeto a sus derechos reproductivos y laborales. Se introdujo

el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como labor reproductiva y se prohibió la discriminación laboral contra la mujer. Sin embargo, esta Constitución no incluyó una normativa específica para el trabajo doméstico remunerado, y se promovieron mecanismos de intermediación laboral y tercerización que, posteriormente, fueron restringidos por el Mandato Constitucional 8.

Con la llegada de la Constitución de 2008, bajo el gobierno de Rafael Correa, se produjo un avance notable en la regulación de los derechos de las trabajadoras domésticas. Esta nueva Constitución prohibió la tercerización y estableció el derecho a un salario digno y a la seguridad social para las trabajadoras domésticas. Además, se incorporaron disposiciones que abordan los deberes del Estado en cuanto a la protección de estas trabajadoras, al clarificar la relación de dependencia y regular las diferentes modalidades de empleo doméstico en el Código de Trabajo. Además, introdujo leyes adicionales enfocadas en la protección de los derechos laborales de los niños, niñas y adolescentes, y estableció medidas para erradicar el trabajo infantil y fijar la edad mínima para trabajar.

Convenio 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

El Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos fue adoptado el 16 de junio de 2011 y ratificado por Ecuador el 4 de octubre de 2013. Este Convenio marca un avance significativo en la protección de los derechos laborales en el sector doméstico, al establecer normas específicas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El artículo 1 del convenio define el trabajo doméstico como aquel realizado en el hogar bajo una relación laboral y diferencia este tipo de trabajo, del ocasional o esporádico. Esto asegura que las trabajadoras domésticas, independientemente de su género, reciban una protección laboral adecuada.

La implementación de este convenio en Ecuador representa un cambio importante al reconocer oficialmente el trabajo doméstico como una categoría laboral legítima, al garantizar derechos similares a los de otros sectores. Además, la Recomendación 201 proporciona directrices para aplicar efectivamente el Convenio, enfocándose en mejorar las condiciones laborales y garantizar la igualdad de derechos en el sector doméstico. Estos instrumentos buscan asegurar un salario justo, condiciones de trabajo seguras y una mayor equidad para las trabajadoras domésticas en Ecuador y alinea el país con estándares internacionales en materia de derechos laborales.

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

La Constitución de la República del Ecuador, marca un hito significativo en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas al ofrecer un marco normativo que reconoce y valora su contribución a la

economía y al bienestar social. Esta reconoce al trabajo doméstico como una forma de producción en la economía del país y como el Estado tiene la responsabilidad de promover aquellas que beneficien el bienestar de la población y proteger los derechos humanos dentro del ámbito laboral, por lo que ya se tiene un avance para proteger a las amas de casa.

Asimismo, fundamenta y da validez al trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano en los hogares, se reconoce como labor productiva y forma parte de la economía del país. El Estado garantizará y velará por un régimen laboral que se ajuste a las necesidades del ama de casa, al proporcionar e informar sobre servicios de cuidado infantil al igual para, la atención a personas con discapacidad y adultos mayores. También fomenta la corresponsabilidad y relación entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y familiar, al extender gradualmente la protección de la seguridad social y protección de derechos a quienes realicen trabajo familiar no remunerado en el hogar.

Principios Constitucionales y Laborales en Ecuador

Irrenunciabilidad: Se refiere a la característica de los derechos laborales que impide que los trabajadores puedan renunciar a ellos, independientemente de las circunstancias. Según la legislación ecuatoriana, este principio asegura que derechos fundamentales como el salario justo, la seguridad social y condiciones de trabajo adecuadas deben ser respetados en todo momento. Este principio se encuentra en el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece el trabajo como un derecho y deber social inalienable.

In Dubio Pro Operario: El principio de in dubio pro operario se aplica cuando existe incertidumbre en la interpretación o aplicación de las normas laborales. En tales casos, se debe favorecer al trabajador y elegir la norma más beneficiosa para él. Este principio también establece que, si una norma nueva empeora las condiciones anteriores, debe prevalecer la norma que sea más favorable al trabajador. Esta disposición está implícita en el Artículo 34 de la Constitución, que garantiza el derecho irrenunciable a la seguridad social y, por extensión, a condiciones laborales favorables.

Igualdad y No Discriminación: El principio de igualdad y no discriminación busca asegurar que todos los trabajadores reciban un trato equitativo y disfruten de sus derechos sin distinción de edad, género, origen, raza, religión, orientación sexual, estado de salud o discapacidad. Este principio se alinea con el Artículo 326 de la Constitución, que promueve la igualdad en el disfrute de derechos laborales y prohíbe la discriminación en el ámbito laboral.

Continuidad o Estabilidad: El principio de continuidad o estabilidad en el empleo protege a los trabajadores contra despidos injustificados y garantiza una indemnización en

casos de jubilación, incapacidad permanente o despido sin causa. Aunque no garantiza la reincorporación al trabajo, asegura la estabilidad laboral y la protección de los derechos del trabajador. Este principio se fundamenta en el Artículo 325 de la Constitución, que asegura el derecho al trabajo y su estabilidad.

Intangibilidad: Intangibilidad significa que los contratos, reglamentos y convenios laborales no pueden ser alterados en detrimento de los derechos del trabajador. Este principio asegura que las condiciones laborales acordadas al momento de la contratación se mantengan y protejan a los empleados de cambios adversos. Está reflejado en el Artículo 328 de la Constitución, que garantiza una remuneración justa y la protección de los derechos laborales establecidos.

Primacía de la Realidad: El principio de primacía de la realidad establece que la verdadera situación del trabajo realizado debe prevalecer sobre los documentos formales. En caso de discrepancias entre la realidad del trabajo y lo que los contratos o documentos indican, se dará prioridad a la realidad del servicio prestado. Este principio asegura que las condiciones de trabajo reflejen la situación real y no solo lo estipulado en documentos.

Código de Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020): El Código de Trabajo de Ecuador regula el empleo doméstico y garantiza los derechos fundamentales como contratos escritos, salarios justos, y condiciones de jornada laboral adecuadas. Establece la afiliación obligatoria a la seguridad social, al asegurar acceso a salud y pensiones, y protege a las trabajadoras contra despidos injustificados y condiciones laborales adversas. Las reformas recientes, incluida la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015), han reforzado estas normativas y promueven la formalización del empleo doméstico y mejoran la protección y dignificación de las trabajadoras.

Modalidades del Servicio Doméstico

Esta modalidad de trabajo se define como el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia (Ecuador. Congreso Nacional, 2003).

En este Código se aclara que quienes prestan servicios en establecimientos como hoteles, bares, hospitales, entre otros, no son considerados trabajadores domésticos, sino que están sujetos a las reglas generales del Código de Trabajo. Esta distinción es crucial para diferenciar

entre el trabajo doméstico y otras formas de empleo, al asegurar que las normas se apliquen adecuadamente según el contexto laboral.

Tiempo de Contratación y Cesación del Servicio: En esta normativa se regula la duración de los contratos de trabajo doméstico y permite contratos por tiempo determinado, pero no superiores a un año, a menos que se estipule por escrito y con la autorización de un juez laboral. Los primeros quince días de servicio se consideran un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes puede rescindir el contrato con un aviso de tres días. También se establece que, en ausencia de un plazo determinado, el servicio puede cesar a voluntad de las partes, previo desahucio. En caso de despido intempestivo, la indemnización se calculará únicamente sobre la remuneración en dinero percibida por el trabajador doméstico. En esta norma se asegura que los trabajadores domésticos no sean sometidos a trabajo forzoso y se estipulan las condiciones claras para la duración del contrato y los términos de terminación, al proporcionar una base legal para la estabilidad laboral.

Derechos y Beneficios Adicionales: Si un trabajador doméstico queda incapacitado por el largo servicio prestado, el empleador no puede despedirlo, sino que debe asegurar su subsistencia o jubilarlo de acuerdo con la ley. Esta norma obliga a los herederos del empleador a cumplir con esta disposición, al reflejar una normativa que, aunque anticuada, subraya la responsabilidad del empleador hacia el trabajador de larga data.

Adicionalmente el artículo 267, es una medida legal que busca proteger la estabilidad laboral de los trabajadores en situaciones de cambio inesperado, como la muerte del empleador. Al exigir que los herederos respeten los términos del contrato laboral existente y limitar su capacidad para terminarlo, se garantiza una mayor seguridad y continuidad para el trabajador, al reflejar una preocupación por el bienestar y la estabilidad económica de los empleados en el ámbito doméstico. Siempre y cuando exista una relación laboral aprobada y validada por el empleador y el empleado heredero.

La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, promulgada el 26 de septiembre de 2012, añade un artículo al Código de Trabajo que garantiza que los empleados domésticos disfruten de los mismos beneficios que cualquier otro trabajador. Esto incluye una jornada laboral de 40 horas semanales, con los días sábado y domingo como días de descanso, o un tiempo equivalente acordado entre empleador y trabajador si el trabajo no puede interrumpirse en esos días.

Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012)

La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, refuerza las disposiciones del Código de Trabajo al proporcionar derechos adicionales a los trabajadores

domésticos y garantizar así que disfruten de condiciones laborales equitativas. En particular, esta ley establece que, mediante la adición de un artículo innumerado después del artículo 268 del Código de Trabajo, se asegura a los empleados y trabajadores domésticos los mismos beneficios que cualquier otro trabajador en general. Esto incluye jornadas de trabajo y descanso de cinco días a la semana o cuarenta horas semanales y garantiza que los días sábado y domingo sean de descanso. En caso de que no sea posible interrumpir el trabajo en dichos días, se deberá designar otro tiempo igual en la semana para el descanso, mediante acuerdo entre el empleador y los trabajadores, así aseguran que sus condiciones laborales sean equivalentes a las de otros trabajadores.

Ley Orgánica del derecho al cuidado humano (Ecuador. Asamblea Nacional, 2023)

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, establece un marco legal integral que protege el derecho al cuidado de las personas trabajadoras al incluir a las trabajadoras domésticas. En primer lugar, protege y regula el derecho al cuidado de las personas trabajadoras en relación con sus hijos, dependientes directos y otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o protección. Esto busca garantizar su ejercicio pleno en cumplimiento con la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

Además, detalla los fines de la ley, que incluyen establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, otorgar licencias y permisos tanto remunerados como no remunerados y diseñar e implementar políticas que faciliten dicho derecho. También se enfoca en garantizar la estabilidad laboral para las mujeres en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia y extiende esta protección al hombre en periodo de lactancia, conforme a lo que regula la ley. Asimismo, se promueve la responsabilidad paterna para el cumplimiento de las obligaciones del derecho al cuidado de hijos recién nacidos, en periodo de lactancia y con discapacidad certificada.

Por otro lado, define como titulares del derecho al cuidado humano a las personas trabajadoras que ejerzan el derecho al cuidado, autocuidado y a ser cuidado. Finalmente, establece las obligaciones estatales, al imponer al Estado la responsabilidad de adoptar medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos en esta ley. Esto incluye la creación de políticas públicas, la asignación de recursos y la implementación de programas y servicios que apoyen el derecho al cuidado humano y asegurar así condiciones dignas y justas para el ejercicio de responsabilidades laborales y familiares de las trabajadoras domésticas.

Derechos Laborales Específicos de las Trabajadoras Domésticas

En Ecuador, los derechos laborales de las trabajadoras domésticas están establecidos para garantizar

condiciones laborales justas y equitativas. Las trabajadoras domésticas desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de los hogares ecuatorianos, al realizar tareas esenciales que van desde la limpieza y la cocina hasta el cuidado de niños y personas mayores. A pesar de su importancia, históricamente han enfrentado una serie de desafíos en cuanto a sus derechos laborales y condiciones de trabajo. En los últimos años, Ecuador ha avanzado significativamente en la formalización y protección de estos derechos y reconoce finalmente a las trabajadoras domésticas como trabajadoras con derechos plenos bajo la ley.

Jornada Laboral y Horarios

Las jornadas laborales son un aspecto crucial de la regulación del trabajo, ya que determinan el tiempo que un empleado debe dedicar a sus tareas y actividades laborales. En el caso de las trabajadoras domésticas sigue las mismas reglas establecidas en el Código de Trabajo y Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, con el fin de garantizar que trabajen en condiciones justas y equitativas.

Asimismo, se establece que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código que habla sobre los sueldos y remuneraciones.

A las trabajadoras domésticas se les garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, por lo que sus jornadas de trabajo y descanso deben ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas semanales y los días sábados y domingos serán de descanso de acuerdo a lo estipulado en la normativa laboral. Si en razón de las circunstancias, no pudiese interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Asimismo la flexibilidad es un atributo inherente al lugar de trabajo, la demanda de tal flexibilidad puede estar orientada al empleado u orientada al empleador: la primera permite a los empleados gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (licencias parentales, flexibilidad horaria, teletrabajo) y la segunda permite a las organizaciones ajustar los costos de empleo de acuerdo con la producción y el volumen o para asegurar una mayor competitividad (turnos, contrato temporal, extensión de trabajo fines de semana) (Yeves et al., 2024).

Salarios y Beneficios

En Ecuador, las trabajadoras domésticas al ser considerado como un trabajo digno y oneroso, percibe un valor

económico, la legislación ecuatoriana ha establecido una serie de normas para asegurar que reciban una compensación justa y beneficios adecuados. El salario mínimo y los beneficios laborales, como las vacaciones, los sueldos adicionales y la protección social, están diseñados para garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras. Estos derechos no solo reflejan el valor del trabajo doméstico, sino que también buscan promover el bienestar general y la estabilidad económica de las trabajadoras.

Con lo que compete a los sueldos el Código de trabajo, dictamina que, en el caso de las trabajadoras doméstica, los sueldos y salarios se estipularán libremente, mediante un acuerdo entre el empleador y el empleado, pero en ningún caso este podrá ser inferiores a los mínimos legales, pues el mismo Código indica la remuneración unificada. En este caso la remuneración es entendida como todo el dinero que un trabajador percibe por el hecho de terminar o desarrollar una función dispuesta por el empleador. Al igual que los beneficios que gozan por ser trabajadoras domésticas son:

Vacaciones: Tienen derecho a 15 días de vacaciones anuales pagadas después de un año de trabajo continuo. Este beneficio es proporcional si el tiempo trabajado es menor a un año como consta en el artículo 69 del Código de trabajo. **Décimo Tercer Sueldo:** Las trabajadoras domésticas tienen derecho a un décimo tercer sueldo, que se paga en diciembre. Este monto equivale a un doceavo del total de los salarios recibidos durante el año dispuesto al artículo 111. **Décimo Cuarto Sueldo:** También tienen derecho a un décimo cuarto sueldo, que se paga en agosto. Este monto equivale a un doceavo del salario mínimo básico unificado (SMBU) de cada año, fijado en artículo 113.

Indemnización por Terminación de Contrato: En caso de despido sin causa justificada, la trabajadora doméstica tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio artículo 195.3.

Seguro Social: Las trabajadoras domésticas deben estar afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto les proporciona acceso a servicios de salud y prestaciones por incapacidad, maternidad, y pensiones por jubilación artículo 356.

Licencia por Maternidad: Tienen derecho a 12 semanas de licencia por maternidad, con pago del 100% del salario por parte del IESS.

Laboral y Horas Extras: La jornada laboral estándar es de 8 horas diarias y 40 horas semanales. Las horas extras deben ser remuneradas con un recargo del 50% sobre el salario ordinario.

El análisis muestra que, aunque existen normas robustas para proteger a las trabajadoras domésticas, como el salario justo y el acceso a la seguridad social, la práctica a menudo no cumple con estos estándares. Este hallazgo

se alinea con investigaciones previas que han encontrado que tener una legislación adecuada no garantiza por sí sola la protección de los derechos sin una implementación eficaz. La falta de mecanismos de supervisión y aplicación contribuye a que muchas trabajadoras domésticas no accedan a los beneficios y derechos a los que tienen derecho. La ausencia de un sistema eficaz para hacer cumplir estas leyes refuerza la brecha entre el marco normativo y la realidad laboral. Tras un exhaustivo análisis sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, se han identificado áreas críticas que requieren atención inmediata para prevenir la vulneración de sus derechos.

Al desarrollar el presente análisis es fundamental considerar una serie de recomendaciones para la protección efectiva de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas y mejorar las condiciones laborales en este sector.

1. **Revisión y Clarificación Normativa:** Actualizar las leyes laborales es fundamental para cerrar lagunas legales y adaptarse a las necesidades actuales del trabajo doméstico. Es crucial que los derechos de las trabajadoras estén claramente definidos y comunicados, lo que permitirá a las trabajadoras y empleadores conocer y cumplir con las normativas vigentes.
2. **Fortalecimiento de la Inspección y Aplicación de Sanciones:** Implementar inspecciones periódicas en los hogares ayudará a garantizar el cumplimiento de las leyes laborales. Estas inspecciones deben ser rigurosas y frecuentes. Además, es importante que las sanciones por incumplimiento sean lo suficientemente severas para disuadir a los empleadores de violar las normativas. Las multas y sanciones deben estar bien definidas y ser aplicadas consistentemente.
3. **Facilitación del Registro y Acceso a Beneficios:** Simplificar los procedimientos para el registro de trabajadoras domésticas es esencial para asegurar su inclusión en el sistema de seguridad social. Además, ofrecer orientación y asistencia gratuitas en cuanto a los derechos laborales y el proceso de registro permitirá a las trabajadoras acceder a los beneficios y protecciones legales a los que tienen derecho.
4. **Educación y Sensibilización:** Desarrollar campañas de concientización dirigidas a empleadores y trabajadoras ayudará a aumentar la comprensión y el respeto por los derechos laborales. La formación continua en derechos laborales y prácticas de empleo justo permitirá a ambos grupos adaptarse a los cambios normativos y a las mejores prácticas en el ámbito laboral.
5. **Fomento de la Organización y Representación:** Apoyar la creación y fortalecimiento de sindicatos o asociaciones de trabajadoras domésticas permitirá que estas puedan negociar colectivamente y tener una voz en la mejora de sus condiciones laborales. Además, facilitar el acceso a servicios legales ayudará a las trabajadoras a reclamar sus derechos de manera efectiva y a recibir asistencia en casos de abuso o explotación.

6. **Implementación de Sistemas de Denuncia Efectivos:** Establecer mecanismos confidenciales y accesibles para la denuncia de abusos permitirá a las trabajadoras reportar violaciones de derechos sin temor a represalias. Es crucial garantizar protección y apoyo para las trabajadoras que denuncian y asegurar que no enfrenten consecuencias negativas por sus reclamaciones.
7. **Socialización de Derechos:** Implementar programas educativos y talleres que informen a las trabajadoras domésticas sobre sus derechos es vital para que puedan exigirlos de manera efectiva. Distribuir material informativo en comunidades y lugares de trabajo ayudará a aumentar el conocimiento y la comprensión de sus derechos, al empoderar a las trabajadoras para defenderlos.

CONCLUSIONES

El análisis demuestra que, aunque Ecuador dispone de un marco normativo robusto para la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, la efectividad de estos derechos a menudo resulta insatisfactoria. A pesar de la existencia de leyes que garantizan un salario justo, seguridad social y otros beneficios, la práctica revela una implementación deficiente y una brecha significativa entre la normativa y la realidad laboral.

Las disposiciones legales, como las establecidas en el Código de Trabajo y la Constitución, garantizan derechos fundamentales para las trabajadoras domésticas, tales como un salario mínimo adecuado, vacaciones anuales, décimos sueldos y acceso a la seguridad social. Aunque la normativa es exhaustiva y bien estructurada, la falta de mecanismos efectivos para su aplicación y supervisión impide que estos derechos se materialicen de manera consistente en la práctica. Es necesario un compromiso tanto del Estado como de la sociedad para garantizar que el trabajo doméstico sea reconocido y protegido en condiciones de igualdad y dignidad.

La evaluación de la implementación y el cumplimiento de las normativas revela que muchas trabajadoras domésticas no reciben los beneficios a los que legalmente tienen derecho. Las debilidades en el sistema de control y la escasa supervisión contribuyen a que las violaciones de derechos laborales sean frecuentes. Esto pone de manifiesto una desconexión entre las leyes establecidas y su aplicación efectiva en el entorno laboral. Es crucial implementar estrategias que fomenten el trabajo doméstico, refuercen la supervisión estatal y promuevan la capacitación de empleadores y trabajadoras para asegurar el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales.

El análisis de un caso específico de una trabajadora doméstica en Ecuador ilustra claramente las deficiencias en la protección de sus derechos. A pesar de las garantías legales, el caso revela cómo la falta de mecanismos adecuados para hacer cumplir la normativa y la ausencia de

controles efectivos conducen a situaciones de injusticia y a la vulneración de derechos fundamentales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449*. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_modifleyorg.d.derechos-lab_ecu.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial 483*. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2020). *Código del Trabajo. Registro Oficial 167*. https://www.ces.gob.ec/lo-taip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Registro Oficial 309*. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORGÁNICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional Constituyente. (2003). *Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia. Registro Oficial 737*. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/codigo_ninezyadolescencia.pdf
- Ecuador. Corte Nacional de Justicia. (2013). *Gaceta Judicial*. https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/publicaciones_cnj/GACETA%20judicial%202013.pdf
- Márquez-Domínguez, C., Asprino Salas, M. C., & Cornejo Dávila, L. A. (2022). Cobertura periodística de la migración en Ecuador durante los estados de excepción del 2020. *Contratexto*, 38(038), 227-258. <https://doi.org/10.26439/contratexto2022.n038.5463>
- Martínez, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14(01). http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-21502023000100101&nrm=iso
- Moreira-Intriago, M. D., Cajas-Párraga, C. M., & Moreno-Arvelo, P. M. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 7(12), 59-63. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-33712022000100059
- Oñate Bastidas, B. A., Franco Monserrate, M. A., & Cárdenas Sánchez, S. E. (2024). Flexibilidad y políticas laborales: Correlación y tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(3), 441-458. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42683>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica*. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/10/acceso-de-las-personas-trabajadoras-domesticas-remuneradas-a-la-seguridad-social-en-iberoamerica>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Orrala, M. G., & Severino, M. I. (2023). *Evolución normativa de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Ecuador*. (Trabajo de Integración Curricular Previo a la Obtención del Título de Abogado). Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2024). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. *PSYKHE*, 33(1), 1-22. <https://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v33n1/0718-2228-psykhe-33-01-00109.pdf>