

**Principio de Igualdad en el Trabajo
Doméstico: Derecho Comparado**

**Principle of Equality in Domestic Work:
Comparative Law**

Darío Medardo Pico-Guevara¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
dari_ale02@hotmail.com

Ricardo Hernán Salazar-Orozco²
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
ricardosalazar@uti.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1828

V8-N3 (may-jun) 2023, pp. 846-858 | Recibido: 14 de marzo de 2023 - Aceptado: 03 de abril de 2023 (2 ronda rev.)

1 maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Tecnológica Indoamérica
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7840-0440>

2 Magíster en Derecho Constitucional. Docente tiempo completo en la Universidad Tecnológica Indoamérica
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0991-4063>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

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

ABSTRACT

In studies carried out, it is supported that there is still socioeconomic inequality evidenced in people who dedicate themselves exclusively to domestic work, specifically in Latin American and Caribbean countries. In the following work, reflections are shared regarding various situations faced by domestic workers, who carry out activities within the home, addressing the relationships within it, finding cases of violation of the conditions of labor stability, consequently bringing precariousness, loss of economic income and effects on the 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 hermeneutical way, in obtaining consistent and relevant results to the topic addressed. It is sustained among the results 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, it is concluded that it is necessary not only to promulgate regulations that sanction non-compliance, but also that they be effectively disclosed to the interested parties, so that they are aware of their rights and how to assert them.

Key words: principle of equality; labor rights; domestic work

Introducción

El principio de igualdad implica tanto la igualdad real o material y la igualdad de trabajo, siendo esta última, el objeto de estudio de la presente revisión, la cual está estipulada en el Artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República de Ecuador (CRE, 2008), que señala “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. En correspondencia con lo anterior, el principio de igualdad en el ámbito laboral involucra el disfrute de las oportunidades del trabajador o trabajadora en las mismas condiciones que otros tipos de trabajo a la hora de acceder al mercado laboral y permanecer en él, sin algún 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 (OIT, 2021b), la adopción de la primera norma internacional relativa al trabajo doméstico remunerado, fue hecha en el año 2011, cuando 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 y el Caribe, 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 (OIT, 2021a). Así, de acuerdo con la OIT (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 y el Caribe.

Adicionalmente en la región, el trabajo doméstico usualmente es ejecutado 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 cual supone el desarrollo de mejoras que permitan ofrecer garantías laborales, les asegure un ingreso justo, permitiéndoles mantenerse ellas y sus familias. En muchos casos, las trabajadoras domésticas reciben pagos inferiores a los recibidos en 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 las 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, entre otros, debiendo 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) for its acronym in Spanish, existen estudios importantes sobre el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe, en un marco de desigualdad socioeconómica, examinando a su vez, cómo este tipo de trabajo ayuda a mantener dicha desigualdad. Por otra parte, algunas investigaciones resaltan y enfocan otros aspectos, tales como los raciales o étnicos del trabajo remunerado del hogar; sin embargo, pocos de estos estudios han sido realizados en Ecuador.

En tal sentido, el presente documento tiene como propósito realizar una revisión documental sobre el principio de igualdad aplicado al trabajo doméstico, desde una visión del derecho comparado en varios países Latinoamericanos, en vinculación con el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Definición de Trabajo Doméstico

De acuerdo con Lóyzaga de la Cueva & 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 trabajos ejecutados por mujeres, abarcando desde el cuidado de niños y niñas, hasta labores de cocina, lavado de ropa, limpieza y mantenimiento general del hogar (Bryceson, 2019).

De manera concomitante, Mongelós et al. (2022) señalan que, en América Latina y el Caribe el trabajo doméstico se considera una fuerza laboral altamente feminizada; donde alrededor del 93% del trabajo doméstico es realizado por mujeres, de distintos grupos etarios y nacionalidades, correspondiendo

a entre 11 y 18 millones de personas, dedicadas al trabajo doméstico remunerado.

Particularmente, el trabajo doméstico como fuente de empleo entre las mujeres latinoamericanas, resulta 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 con menos nivel de preparación (Valenzuela & 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, refiriéndose hacia 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 los actos de violencia y el acoso contra los trabajadores domésticos, los cuales son considerados ilegales y socialmente inaceptables (OIT, 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 este sentido, Velázquez Narváez et al. (2020), encontraron un elevado porcentaje de empleadas domésticas mexicanas, quienes no cuentan con algunos de los beneficios obligados por la ley, como las prestaciones laborales; además de un 23,7% de encuestadas, quienes dicen haber sufrido algún tipo de maltrato, proceder irrespetuoso, poniendo 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 más evidente debido a que muchas de las trabajadoras no son conscientes de su situación, debido al desconocimiento de las leyes que las protegen; 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, coexisten altos niveles de informalidad y vulnerabilidad laboral; siendo, en este caso, las personas ocupadas en el sector de trabajo doméstico, como uno de los grupos sociales y laborales más vulnerables, incluyendo niñas rurales e indígenas, quienes están sujetas a condiciones de marcada discriminación de diferente tipo, como su origen, clase, género y étnica, lo cual 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 que, en muchos casos, los

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, así como otros temas relativos a su labor, donde permita mejorar las relaciones laborales. Por otro lado, el referido ministerio promueve el fortalecimiento de organizaciones sindicales para las trabajadoras domésticas, donde se acompañan en la garantía de sus derechos colectivos, propiciando igualmente su participación en la gestión de políticas públicas (OIT, 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, asegurando 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 & 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 y el Caribe, las mujeres pueden llegar a trabajar 25 horas más que el hombre, percibiendo o no una contraprestación, 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 sus actividades, familiares, económicas, sociales, otros.

En general, la falta de aplicación del principio de igualdad, se traduce en la ralentización del desarrollo económico de la sociedad, generando una inminente desigualdad de ingresos, resultando muy claro que, la generación de políticas efectivas, constituyen uno de los desafíos para evitar tales desigualdades, cuyo fundamento primordial es la identificación de los mecanismos sobre los cuales subyacen las brechas diferenciales laborales, a modo de entender con profundidad, la complejidad relacionada con las desigualdades entre trabajadores de un mismo sector (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 éstos se encuentran plenamente tipificados en la legislación internacional, 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, su aplicación, el derecho a no ser objeto de discriminación, no exime de la posibilidad que se admitan tratos diferenciados o distinciones, siempre que obedezcan a motivos objetivamente sustentados y razonablemente justificados (Eguiguren Praeli, 1997) como principios medulares para la organización política y jurídica de la sociedad, hayan ocasionado simultáneamente-claro está, sin proponérselo-una relativa merma en el interés por abordar, desde el ámbito constitucional, el tema de la igualdad. Y es que dentro de un estado democrático de derecho se tiende a asumir el "asunto de la igualdad" como un componente natural y "pacífico" del sistema, carente por tanto de mayor controversia o de áreas sustancialmente problemáticas.

Cierto es que gracias a los cambios y avances producidos a nivel de la realidad política y social contemporánea, reflejados en convenios internacionales y reformas constitucionales, las formas más evidentes o groseras de afectación al principio de igualdad y al derecho a no ser discriminado han sido superadas, cuando menos en el terreno de las normas jurídicas. Pero las cosas no son tan sencillas en la experiencia cotidiana, donde podemos asistir a prácticas más sutiles o camufladas de discriminación, ya sea por ejemplo a través del establecimiento de regulaciones o requisitos aparentemente "neutrales" o de casos de conflictos de derechos, donde debe decidirse si debe prevalecer el principio genérico de igualdad y no discriminación o si éste (en determinadas circunstancias). Resulta claro, en general, que el análisis y solución de estos problemas, deberá hacerse caso por caso, aplicando los criterios y conceptos que se han querido resumir en este 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 aporte de conocimiento acumulado, condensado y 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 denunciados. 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, muestran 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, atentando 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, 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 expuesto, de acuerdo con Ferreira et al. (2020), aparte de las condiciones laborales

precarias, también este tipo de actividad laboral frecuentemente expone a condiciones de trabajo que pueden afectar la salud, tales como: trastornos musculoesqueléticos, sufrimiento psíquico, pudiendo agudizarse por falta de información sobre sus derechos en el trabajo, lo que requiere una constante evaluación y difusión de los cambios legislativos entre las trabajadoras del hogar, donde 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 cuentan con la remuneración necesaria, tampoco cuentan con el merecido reconocimiento sobre aquellos trabajos duros realizados dentro del hogar, en virtud que son esenciales para el sustento de la vida y para el bienestar de todos los hogares a nivel mundial. De igual modo, durante la pandemia, el trabajo doméstico ha revalorizado su importancia, donde el confinamiento y el distanciamiento social, como consecuencia del COVID 19, dejó en demostración lo esencial de las labores de limpieza, cuidado y mantenimiento higiénico del contexto familiar, laboral, educativo, entre otros, asumiendo con todo el compromiso y entrega, de las personas trabajadoras domésticas, a pesar de encontrarse en condiciones de vulnerabilidad, por debajo de cualquier otro trabajo remunerado (López & 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 el desequilibrio económico en el núcleo familiar, lo cual genera más pobreza, a pesar que el derecho a un salario justo, está considerado en el Artículo 79 del Código de Trabajo (2005), 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 (2005) también señala en los artículos 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 donde el empleador exige trabajo fuera de horario sin remuneración extra, observándose vulneración al principio de igualdad en estos 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, Perú, Venezuela, Bolivia, en los cuales existen similares acepciones legislativas. En dicho sentido, en lo relativo a la realidad colombiana, Calles (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” (Calles, 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 discriminatorias o formas de exclusión, lo cual contraria los principios constitucionales del derecho a la igualdad.

Asimismo, en 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 las trabajadoras y 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 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.

Del mismo modo, en Perú argumenta Torres (2020) la protección jurídica de los trabajadores domésticos se fundamenta en la Ley N° 27986, denominada Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento, conforme el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, donde se reconocen los derechos laborales de dichos trabajadores. Sin embargo, a pesar de haber ratificado el Convenio No. 189 de la OIT en el año 2011, existen discrepancias en el ordenamiento positivo laboral peruano, sobre determinados aspectos como la determinación del salario mínimo, las garantías de condiciones de salud y seguridad personal (sobre todo en pandemia por Covid-19), la jornada laboral y horas extras, protección del trabajador frente al despido, licencias por salud, entre otros detalles de naturaleza laboral de derecho individual.

Igualmente, en Bolivia como lo expone Castaño (2018, p. 8) “el Estado boliviano tiene una estructura débil para la implementación de legislación laboral en general (falta de inspectores, limitación de recursos de las autoridades laborales y un sistema judicial poco funcional como algunos de los problemas más graves)”, a pesar que las políticas de gestión social gubernamentales desde el año 2006 han intentado proteger los derechos de las trabajadoras del hogar con gestos simbólicos para combatir la discriminación tradicional padecidas por estas trabajadoras.

Sin embargo, las experiencias peruanas sobre la materia, permiten exponer enseñanzas útiles para el resto de países latinoamericanos

vecinos, tales como: a) crear concienciación en la opinión pública sobre la importancia del trabajo en el hogar; b) abrir oportunidades frente a las limitaciones legislativas sustantivas laborales, centradas en esfuerzos para implementación de mejoras salariales y legales; c) apertura de opciones asegurativas para las trabajadoras del hogar como pólizas de salud con coberturas sanitarias, aunadas a las dispuestas en los institutos autónomos de seguros sociales; d) oponer resistencia a la cultura general de apreciación discriminativa que el trabajo doméstico no es un empleo formal, sino una manera de vivir, donde no existen posibilidades de mejores condiciones de trabajo y calidad de vida.

Por otro lado, en la legislación venezolana, Tropiano y Noguera (2021) sostienen que,

El artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), los denomina trabajadores de hogar, quienes realizan labores en casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o de su familia, estando los chóferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderos, planchadoras y otros oficios de igual índole. (p. 654)

Sin embargo, a pesar que Venezuela ha ratificado diversos convenios de la OIT en material de protección y garantías laborales para todos los trabajadores, curiosamente no ha ratificado el Convenio No. 189 del referido órgano internacional, quizás como lo argumentan Tropiano y Noguera (2021) por considerarlo redundante, dados los múltiples convenios suscritos por el Estado venezolano con el mencionado organismo que, suficientemente amparan los derechos y garantías laborales para todos los ciudadanos y trabajadores por igual.

En este sentido, los autores apuntan que, en Venezuela la LOTTT (2012) conceptualiza al trabajador doméstico ratificando lo preceptuado en su carta magna, al condicionar el trabajo del hogar como actividad económica generadora de valor agregado, produciendo riqueza y bienestar, por lo cual otorga el derecho a la seguridad social para las amas de casa; en

virtud que, “la actividad ejecutada en el hogar, promueven condiciones laborales que serían establecidas en una ley especial, que a la fecha no ha sido promulgada” (Tropiano y Noguera, 2021, p. 677). Por tanto, en dicho país desde varios lustros, se reconocen y valoran los trabajadores domésticos desde las perspectivas nacionales como internacionales, equiparando todos los derechos y garantías a los trabajadores ordinarios, en todos los aspectos de la actividad laboral, tanto individuales como colectivos.

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, las autoras del informe de la ONU mujeres (2020) antes mencionadas, refieren que, en 8 países de la región (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay), 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. Por otro lado, en 8 países (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Colombia, Guatemala, Nicaragua y Paraguay) el salario mínimo de las TDR es igual al salario mínimo mensual; mientras 2 países (Argentina y Uruguay) fijan el salario mínimo a través de procesos de negociación colectiva.

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 en el área doméstica a nivel de América Latina y el Caribe, se considera una de las fuentes de empleo más importantes, por su tributo al crecimiento y desarrollo de la riqueza y bienestar dentro de una sociedad; no obstante, este tipo de empleo tiene estadísticas desfavorables, en virtud que se considera uno de los empleos peor pagados y desprotegidos dentro del ordenamiento jurídico propio de cada país, demostrando una clara violación al derecho de igualdad del trabajador, estipulado en la ley.

La violación al derecho de igualdad laboral se debe, entre otras razones, a que tradicionalmente se ha desvalorizado este tipo de trabajos, por considerarlos de bajo estatus o inferiores, caracterizado por la escasa plusvalía, no solo desde la perspectiva económica, sino también del valor intrínseco que cada persona merece, independientemente de la labor o trabajo que realice.

Por último, una de las formas de disminución de este tipo de vulneración de derechos, es la promulgación de normas laborales actualizadas que garanticen la aplicación del principio de igualdad laboral en Ecuador, tipificando las acciones contrarias a la ley (inclusive de acciones penales), que generen sanciones eficaces al empleador en este tipo de laceración de derechos fundamentales.

Asimismo, una vez promulgadas las actualizaciones legislativas, dichas normas deben ser ampliamente difundidas y divulgadas, de manera que todos los ciudadanos, como

personas interesadas, tanto empleadores como trabajadoras, nacionales y extranjeros, conozcan los deberes y derechos a los cuales tienen acceso jurídico, donde todos encuentren la forma efectiva de hacer valer los derechos garantizados en la ley.

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)*. En: <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., & 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 & A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa (pp. 301-332)*. Boydell & Brewer. <https://doi.org/10.2307/j.ctvd58sjm.18>
- Calles, C. (2019). *Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*. Trabajo de grado en la Universidad Católica de Colombia, para la Maestría Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Bogotá - Colombia. En: <https://hdl.handle.net/10983/22957>
- 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. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 7, e699. Doi: <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v7i1.699>

- 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>
- Castaño, P. (2018). *Leyes, legitimidad y lucha: lecciones de las políticas sobre derechos de las trabajadoras del hogar en Bolivia*. WIEGO, Mujeres en empleo informal: globalizado y organizado. Nota de Política de Wiego No. 17. En: https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Castano_Tiempo-políticas-derechos-trabajadoras-del-hogar-Bolivia-WIEGO-PB17.pdf
- Codina, L. (2020). Cómo hacer revisiones bibliográficas tradicionales o sistémicas utilizando bases de datos académicas. *Revista ORL*, 11(2), 139–153.
- Ecuador. Asamblea Nacional (CDT, 2005). *Código del Trabajo*. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012. En: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Trabajo-PDF>
- Ecuador. Asamblea Nacional (LAM, 2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Codificación 14. Registro Oficial 417 de 14-dic-2006. Última modificación: 22-may-2015. En: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediación>
- 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>
- Ferreira, C. N. L., Zerbetto, S. R., de Souza Gonçalves, A. M., Briones-Vozmediano, E., Ronda, E., & 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., & 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., & 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., & Curiel Sandoval, V. A. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. *Alegatos*, 87, 351–382.
- 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>
- Moncada, A., Vargas, C., & 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., Montaña, C., Ríos, M., Parra, C., Recalde, M., & 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., & 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. (OIT, 2015). *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2021b). *Making decent work a reality for domestic workers*.
- Salvador, S. y Cossani, P. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América latina y El Caribe, frente a la crisis del COVID-19*. Organización de Naciones Unidas para las mujeres, ONU mujeres, Brief v 1.1 del 12/06/2020. En: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/06/trabajadoras-del-hogar-frente-a-la-crisis-por-covid-19>
- Sánchez Bracho, M., Fernández, M., & 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>
- Torres, Y. (2020). *Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme al convenio No. 189 de la OIT*. Trabajo de grado para la Universidad San Martín de Porres. Perú. En: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7000/torres_syd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tropiano, Y. y Noguera, A. (2021). El trabajo doméstico y su protección social, en la visión de Venezuela. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 654–680. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5509>
- Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *El trabajo doméstico como actividad económica y laboral*. In M. E. Valenzuela & 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
- Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F., & 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., & 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/>