



UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**TEMA**

La realidad de las empleadas en el servicio doméstico ecuatoriano provincia Bolívar cantón  
Guaranda.

**AUTOR**

Alex Daniel Pilamunga Guapisaca

**CARRERA**

DERECHO

**TUTOR**

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**2024**

**GUARANDA- ECUADOR**

## CERTIFICACION DE AUTORÍA

### CERTIFICACION DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **Alex Daniel Pilamunga Guapisaca**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **“LA REALIDAD DE LAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMESTICO ECUATORIANO PROVINCIA BOLIVAR CANTON GUARANDA”**, mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón  
**Tutor del Proyecto**

## DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA

### DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA



Yo; **Alex Daniel Pilamunga Guapisaca**, portadora de la cedula No. **0250006541**, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales, Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que él, presente trabajo de investigación, con el tema: **“LA REALIDAD DE LAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMESTICO ECUATORIANO PROVINCIA BOLIVAR CANTON GUARANDA”**, es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar. Al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo de Proyecto de Investigación he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;

**Autor**

Alex Daniel Pilamunga Guapisaca

C.C. 0250006541



# NOTARIA PÚBLICA PRIMERA DEL CANTÓN GUARANDA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dr. Guido Fabián Fierro Barragán



## DECLARACION JURADA

Señor ALEX DANIEL PILAMUNGA GUAPISACA

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día, LUNES, VEINTE Y DOS DE JULIO DEL DOS MIL VEINTE Y CUATRO, ante mi Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece: El señor ALEX DANIEL PILAMUNGA GUAPISACA, de estado civil soltero, por sus propios derechos el compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, capaz de contraer obligaciones, domiciliado en esta ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, con número de teléfono celular (0979739902), a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copias adjunto a esta escritura - Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de proyecto de investigación titulado "LA REALIDAD DE LAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMESTICO ECUATORIANO PROVINCIA BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA.", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor" Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso. Leída que le fue al compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto, e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe -

Señor ALEX DANIEL PILAMUNGA GUAPISACA  
C.C. 025000654-1  
DECLARANTE

Doctor Guido Fabián Fierro Barragán  
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA  
Resp. G.



Dir. 10 de Agosto s/n y Eloy Alfaro  
Teléf: Of.2-985-202.Cel.0985100358  
GUARANDA-PROVINCIA-BOLÍVAR  
ECUADOR

# REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITING

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>La realidad de las empleadas en el servicio domestico ecuatoriano provincia Bolivar canton Guaranda.</b>	<b>Alex Pilamunga</b>
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>16864 Words</b>	<b>91896 Characters</b>
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>96 Pages</b>	<b>468.7KB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Jun 5, 2024 6:32 AM GMT-5</b>	<b>Jun 5, 2024 6:34 AM GMT-5</b>


● **8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



Resumen

### DERECHOS DE AUTOR

Yo; Alex Daniel Pilamunga Guapisaca, portador de la Cédula de Identidad No 0250006541, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La realidad de las empleadas en el servicio doméstico ecuatoriano provincia Bolívar cantón Guaranda.**, Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Alex Daniel Pilamunga Guapicasa

Autor

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a los cuales los amo mucho y quienes me enseñaron a nunca rendirme a luchar día a día tratando de ser mejor a nivel personal y profesional siempre manteniendo la humildad, gracias por ser mi pilar fundamental, por creer siempre en mí gracias por su paciencia y sacrificio y por haber podido brindarme el apoyo necesario en la culminación de mi formación académica ha sido un camino largo el que he tenido que recorrer, pero me siento feliz de poder cumplir este sueño que lo veía imposible pero que hoy se hizo realidad, y quiero que se sientan orgullosos porque siempre serán mis ejemplos de vida, de lucha, constancia, esfuerzo y amor.

*Alex Daniel Pilamunga Guapisaca*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios que me ha dado salud y vida y me ha permitido hoy poder terminar mi carrera universitaria, me ha brindado la fuerza necesaria para poder romper todas las barreras que se han puesto delante de mí y siempre salir victorioso, me ha dado la sabiduría de poder tomar las mejores decisiones para mi vida y me ha brindado la luz para seguir por el camino correcto.

A la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas por permitirme realizar mis estudios universitarios, a través de la modalidad Presencial.

A mis amigos que gracias a ellos han hecho que la vida universitaria fuera de lo más agradable, con sus ocurrencias hemos formado una bonita amistad nos hemos consolidado como un grupo unido que siempre han estado en las buenas y malas, en las tristezas y alegrías gracias ahora forman parte de mi familia.

Y de manera especial, y mi sincero agradecimiento al Dr. Luis Alfonso Bonilla, por ser un buen docente un gran amigo y por supuesto mi Tutor y haberme guiado, orientado acertadamente en la elaboración de mi proyecto de investigación con sus enseñanzas y aportes de gran valor que se ven reflejado en esta investigación han demostrado que grato es coincidir con personas de buen corazón muchas gracias Doctor por sus enseñanzas.

*Alex Daniel Pilamunga Guapisaca*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACION DE AUTORÍA .....	I
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA.....	II
REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITING.....	III
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
TITULO .....	1
CAPITULO I.....	2
1.1. Resumen .....	2
ABSTRACT.....	4
1.2. Introducción.....	5
1.3. Planteamiento del problema.....	7
1.4. Formulación del problema .....	9
1.5. Hipótesis .....	10
1.6. Variables .....	10
1.6.1. Variable independiente .....	10
1.6.2. Variable dependiente.....	10
1.7. Objetivos .....	11
1.7.1. Objetivo general.....	11
1.7.2. Objetivos Específicos.....	11
1.8. Justificación .....	12
CAPITULO II .....	14
2. MARCO TEÓRICO .....	14

<b>UNIDAD I</b> .....	<b>14</b>
<b>Derechos de las empleadas en el servicio doméstico</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1. Derechos de las empleadas en el servicio doméstico</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1.1. El trabajo doméstico en la Constitución ecuatoriana del 2008</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1.2. Legislación y marco legal del Código del Trabajo</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.3. El Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)</b> .....	<b>21</b>
<b>UNIDAD II</b> .....	<b>23</b>
<b>Datos estadísticos</b> .....	<b>23</b>
<b>2.2. Datos estadísticos</b> .....	<b>23</b>
<b>2.2.1. Características demográficas (género, edad, nivel educativo)</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2.1.1. Género</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2.1.2. Edad</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2.1.3. Nivel educativo</b> .....	<b>27</b>
<b>2.2.2. Condiciones de contratación y empleo</b> .....	<b>27</b>
<b>2.2.3. Migración y trabajo doméstico</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.4. Remuneración y desigualdad salarial</b> .....	<b>30</b>
<b>UNIDAD III</b> .....	<b>34</b>
<b>Obligaciones</b> .....	<b>34</b>
<b>2.3. Obligaciones del empleador y del empleado</b> .....	<b>34</b>
<b>2.3.1. Indemnizar a los trabajadores</b> .....	<b>35</b>

2.3.2. Afiliación al seguro social.....	36
2.3.3. Cumplimiento de horarios por parte de las empleadas en el servicio doméstico	38
2.3.4. Respetar las normas y reglas del hogar .....	38
2.4. MARCO HISTÓRICO .....	40
CAPITULO III.....	43
3. METODOLOGÍA.....	43
3.1. Método de investigación.....	43
3.2. Tipo de investigación.....	44
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.3.1. Inclusión .....	44
3.3.2. Exclusión .....	44
3.4. Población y muestra .....	45
3.4.1. Población .....	45
3.4.2. Muestra.....	45
3.5. Localización geográfica del estudio .....	45
ENTREVISTAS .....	46
CAPITULO IV .....	48
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
4.1 Resultado.....	48
4.2 Discusión .....	73
CAPITULO V.....	75
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	75
5.1. Conclusiones .....	75

<b>5.2. Recomendaciones .....</b>	<b>76</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>81</b>

## ÍNDICE DE TABLAS EMPLEADORES

<b>Tabla 1</b> Porcentaje de personas que tienen una empleada doméstica .....	48
<b>Tabla 2</b> Porcentaje de empleadores que han firmado un contrato escrito con su empleada doméstica .....	49
<b>Tabla 3</b> Porcentaje de empleadas afiliadas al seguro social. ....	50
<b>Tabla 4</b> Porcentaje de empleadores que conoce sobre el periodo de prueba.....	52
<b>Tabla 5</b> Porcentaje de empleadores que consideran que la empleada doméstica debe laborar los fines de semana .....	53
<b>Tabla 6</b> Porcentaje de empleadores a los que les han presentado una demanda .....	54
<b>Tabla 7</b> Porcentaje de empleadas domésticas que perciben el sueldo básico.....	55
<b>Tabla 8</b> Porcentaje de empleadores que están al tanto de la leyes y derechos de los trabajadores. ....	57
<b>Tabla 9</b> Porcentaje de empleadores que garantizan seguridad y bienestar de sus trabajadores ...	58
<b>Tabla 10</b> Porcentaje de días libres y tiempo de descanso.....	59

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> Porcentaje de personas que tienen una empleada doméstica .....	48
<b>Ilustración 2</b> Porcentaje de empleadores que han firmado un contrato escrito con su empleada doméstica .....	50
<b>Ilustración 3</b> Porcentaje de empleadas afiliadas al seguro social. ....	51
<b>Ilustración 4</b> Porcentaje de empleadores que conoce sobre el periodo de prueba.....	52
<b>Ilustración 5</b> Porcentaje de empleadores que consideran que la empleada doméstica debe laborar los fines de semana .....	53
<b>Ilustración 6</b> Porcentaje de empleadores a los que les han presentado una demanda .....	54

<b>Ilustración 7</b> Porcentaje de empleadas domésticas que perciben el sueldo básico.....	56
<b>Ilustración 8</b> Porcentaje de empleadores que están al tanto de la leyes y derechos de los trabajadores.....	57
<b>Ilustración 9</b> Porcentaje de empleadores que garantizan seguridad y bienestar de sus trabajadores.....	58
<b>Ilustración 10</b> Porcentaje de días libres y tiempo de descanso.....	60

## ÍNDICE DE TABLAS TRABAJADORAS

<b>Tabla 1</b>	Porcentaje de empleadas que labora como trabajadora doméstica actualmente .....	61
<b>Tabla 2</b>	Porcentaje trabajadoras que cuentan con un contrato escrito.....	62
<b>Tabla 3</b>	Porcentaje de trabajadoras que están de acuerdo con su salario básico. ....	63
<b>Tabla 4</b>	Porcentaje de discriminación de género.....	64
<b>Tabla 5</b>	Porcentaje de trabajadoras domésticas que reciben seguro de salud.....	66
<b>Tabla 6</b>	Porcentaje de trabajadoras que conoce de los beneficios del seguro social.....	67
<b>Tabla 7</b>	Porcentaje de controles por parte de las autoridades para que se respeten los derechos laborales. ....	68
<b>Tabla 8</b>	Porcentaje de trabajadoras domésticas que tienen vacaciones pagadas.....	69
<b>Tabla 9</b>	Porcentaje de trabajadoras domésticas que conoce de sus derechos laborales. ....	70
<b>Tabla 10</b>	Porcentaje de empleadores que vulneran derechos de las empleadas domésticas. ....	71

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b>	Porcentaje de empleadas que labora como trabajadora doméstica actualmente. ...	61
<b>Ilustración 2</b>	Porcentaje trabajadoras que cuentan con un contrato escrito.....	62
<b>Ilustración 3</b>	Porcentaje de trabajadoras que están de acuerdo con su salario básico. ....	64
<b>Ilustración 4</b>	Porcentaje de discriminación de género.....	65
<b>Ilustración 5</b>	Porcentaje de trabajadoras domésticas que reciben seguro de salud.....	66
<b>Ilustración 6</b>	Porcentaje de trabajadoras que conoce de los beneficios del seguro social. ....	67
<b>Ilustración 7</b>	Porcentaje de controles por parte de las autoridades para que se respeten los derechos laborales. ....	68
<b>Ilustración 8</b>	Porcentaje de trabajadoras domésticas que tienen vacaciones pagadas. ....	70

**Ilustración 9 Porcentaje de trabajadoras domésticas que conoce de sus derechos laborales.**

..... 71

**Ilustración 10 Porcentaje de empleadores que vulneran derechos de las empleadas domésticas.**

..... 72

## **TITULO**

“LA REALIDAD DE LAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO ECUATORIANO,  
PROVINCIA BOLÍVAR, CANTÓN GUARANDA.”

# CAPITULO I

## 1.1. Resumen

Esta investigación profundizo en la realidad del servicio doméstico, una labor esencial dentro de los hogares, pero frecuentemente subestimada que es desempeñada principalmente por mujeres en todo el mundo, en su mayoría pertenecen a comunidades marginadas o de bajos recursos económicos el papel fundamental que el servicio doméstico representa en los hogares es indispensable tanto su función práctica como su significado emocional y social en la dinámica familiar. Sin embargo, a pesar de su importancia, las trabajadoras domésticas continúan siendo víctimas de una serie de vulneraciones de derechos por parte de sus empleadores, en todas las formas como discriminación, explotación laboral, bajos salarios, largas jornadas laborales y falta de acceso a protecciones sociales y legales.

En esta investigación, se abordarán conceptos claves del servicio doméstico, examinando si las regulaciones legales y los mecanismos de protección laboral se aplican al servicio doméstico, además, se explorarán las convenciones internacionales y la legislación nacional pertinentes para evaluar su efectividad en garantizar los derechos laborales de las empleadas domésticas. Esta investigación no solo busca recopilar información sobre el servicio doméstico y las injusticias que enfrentan las trabajadoras domésticas, sino también destacar la urgente necesidad de reconocer y valorar su contribución al funcionamiento de los hogares y la economía en general. Se proponen recomendaciones para promover la equidad laboral, garantizar el respeto de los derechos humanos y fomentar una mayor conciencia sobre la dignidad y el bienestar de las trabajadoras domésticas en todo el mundo.

En cuanto a la metodología que se utilizó para el desarrollo de esta investigación fueron el método cuantitativo, cualitativa, descriptiva, exploratoria, no experimental e inductivo, y se realizó dos tipos de investigación como son las encuestas y entrevistas.

**Palabras claves:** Derechos laborales, discriminación, explotación laboral, respeto, servicio doméstico.

## **ABSTRACT**

This research delves into the reality of domestic service, an essential work within homes, but frequently underestimated, that is performed mainly by women around the world, most of whom belong to marginalized communities or those with low economic resources. The fundamental role that the service domestic represents in homes, both its practical function and its emotional and social meaning in family dynamics are essential. However, despite their importance, domestic workers continue to be victims of a series of violations of rights by their employers, in all forms such as discrimination, labor exploitation, low wages, long working hours and lack of access to protections. social and legal.

In this research, key concepts of domestic service will be addressed, examining whether legal regulations and labor protection mechanisms apply to domestic service, and relevant international conventions and national legislation will be explored to evaluate their effectiveness in guaranteeing labor rights. of domestic employees. This research not only seeks to collect information on domestic service and the injustices faced by domestic workers, but also to highlight the urgent need to recognize and value their contribution to the functioning of households and the economy in general. Recommendations are proposed to promote employment equity, ensure respect for human rights, and foster greater awareness of the dignity and well-being of domestic workers around the world.

Regarding the methodology that was used to develop this research, the quantitative, qualitative, descriptive, exploratory, non-experimental and inductive methods were carried out, and two types of research were carried out such as surveys and interviews.

**Keywords:** Labor rights, discrimination, labor exploitation, respect, domestic service.

## **1.2. Introducción**

En el presente proyecto de investigación se ha planteado como objetivo reconocer los derechos laborales sobre las empleadas del servicio doméstico, en la actualidad el trabajo remunerado del hogar es ocupado en su mayoría por mujeres que buscan el reconocimiento dentro del ámbito laboral, ya que este trabajo por años ha sido marginado y marcado por la sociedad, machistas y discriminatorias, tanto étnica como por razones de económica que actualmente persisten en el Ecuador. La inserción en el servicio doméstico se ha visto desde muy tempranas edades en niñas, mujeres indígenas, mestizas, afroamericanas y migrantes que se han visto forzadas a trabajar ante la necesidad.

Este tipo de empleo se ha visto envuelto por las desigualdades en el ámbito laboral y ha sido poco reconocido y mal valorado dentro del país, las autoridades por su parte no le han dado la importancia suficiente y no han llevado un adecuado control para que se respete las leyes estipuladas en la norma legal como es el Código de trabajo (CT), razón por la cual la vulneración de derechos va en aumento día a día.

El servicio doméstico en nuestro país representa una realidad compleja y profundamente arraigada en la sociedad que, por años las mujeres que desempeñan este trabajo han sido consideradas como proveedoras de una necesidad básica, al ofrecer su servicio a cambio de una remuneración justa. Sin embargo, estas trabajadoras, llevan a cabo labores que implican un considerable esfuerzo físico, siendo así que aspiran tener el mismo trato que cualquier otro trabajo y se les permita acceder a los distintivos beneficios y protecciones que garanticen su bienestar y dignidad en la sociedad.

El Ecuador tuvo un proceso de cambio de legislación con la Constitución de la República del 2008, en donde se instaura la igualdad de derechos de todos los individuos y reconoce los derechos laborales bajo un régimen de igualdad, además se reconoce al servicio doméstico como un trabajo remunerado. A pesar de un sin número de leyes que protegen al servicio doméstico poco se ha podido hacer hasta el día de hoy, como el de fomentar una estabilidad laboral del trabajo doméstico con los demás trabajos que existen, uno de los problemas principales que radica en la actualidad es la necesidad de poder tener un empleo que les permita llevar una mejor calidad de vida, pero he aquí donde la necesidad se vuelve un problema social y desata una serie de vulneración de derechos, cuando la falta de aplicación de las leyes por parte de los empleadores vulnera derechos básicos de las trabajadoras domésticas (Carrasco, 2015).

A pesar de que las labores de las personas que están inmersas en el servicio doméstico se han convertido en indispensables para el funcionamiento del núcleo familiar y de la sociedad en su conjunto, el trabajo doméstico se encuentra fuertemente desvalorado y cada día se ve más reflejado las exigencias por parte de los empleadores a la hora de ejecutar este servicio.

La falta de reconocimiento del valor agregado que aporta la empleadas domésticas las ha llevado a ser ignoradas en legislaciones y estar desamparadas en términos comparativos con otros trabajos como bajos salarios e insuficiente protección social, que caracterizan al trabajo doméstico en la actualidad, razón por la cual este trabajo de investigación busca una solución, que permita que las empleadas domésticas no estén desprotegidas, garantizando así el acceso a la protección social y a generar una mayor conciencia sobre la dignidad y el respeto que se merecen como trabajadoras.

### **1.3. Planteamiento del problema**

A pesar de que en el Ecuador existen regulaciones laborales y un Código del Trabajo que protege los derechos del servicio doméstico, en muchas ocasiones estos son vulnerados ya que al no existir una capacitación adecuada crea en las trabajadoras un desconocimiento sobre sus derechos siendo víctimas de discriminación y explotación laboral. El servicio doméstico desempeña un papel crucial en el funcionamiento de los hogares y en la vida cotidiana de las personas, sin embargo, a pesar de su importancia, el mismo enfrenta una serie de desafíos y problemáticas que afectan a las trabajadoras, y que a menudo este trabajo se considera invisible y subvalorado, lo que refleja en condiciones laborales precarias, bajos salarios y falta de derechos laborales básicos, que parte especialmente de una desigualdad en cuanto a la contratación ya que desde un inicio el trabajador no cuenta con un tipo de contrato escrito donde se establezcan derechos y obligaciones.

El servicio doméstico representa una parte fundamental de la economía nacional, y cumple una labor importante dentro de los hogares, sin embargo las malas gestiones de las autoridades han ocasionado que quienes ejerzan este trabajo enfrenten condiciones laborales inestables, por parte de sus empleadores a pesar de los avances legislativos y los esfuerzos por parte de organizaciones internacionales y gubernamentales para proteger sus derechos, persisten numerosos desafíos que perpetúan esta situación. A pesar que las empleadas cumplan a cabalidad con sus tareas dentro del hogar como el de cocinar, planchar, lavar, cuidar niños o ancianos, entre otros sufren la llamada explotación laboral por parte de sus empleadores (Soto, 2022).

Dentro de la provincia Bolívar, cantón Guaranda donde se centra esta investigación, la realidad de las empleadas domésticas es compleja y presenta importantes desafíos en términos de protección laboral y derechos humanos. Se necesitan mayores esfuerzos para garantizar que estas

trabajadoras sean tratadas con dignidad y respeto, y que tengan acceso a condiciones laborales justas y seguras, siendo así de vital importancia que los trabajadores sean contratados legalmente bajo un contrato escrito, para gozar de los beneficios que otorga la ley, sin duda esto contribuirá a que las empleadas domésticas, cuenten con igual condición laboral que cualquier otro trabajo.

Hoy en día unos de los problemas que aún aqueja y persiste en el entorno social es el patriarcado que se ha hecho muy evidente, ante la desigualdad que se mantiene contra las mujeres y la mentalidad de que ellas, tiene que estar sometidas a las exigencias del género masculino, lo que despierta en la sociedad, discriminación y el irrespeto de sus derechos (Velasco et al., 2019 ).

Por estas razones es que en transcurso de los años no se ha podido brindar el reconocimiento adecuado que merecen las empleadas en el servicio doméstico, lo que ha conllevado a que se produzca excesos en su jornada laboral ya que de acuerdo a lo que estipula la norma son ocho horas en las cuales las empleadas deben desarrollar sus actividades con una hora de descanso diario, pero los empleadores incumplen esta disposición, debido a que ellos menciona que les proporciona comida e incluso un techo donde vivir, es por eso que justifican las horas extras laborales y el salario básico menor a lo establecido, incumpliendo así una disposición directa de la norma la cual establece que el sueldo básico unificado que debería percibir es de cuatrocientos sesenta dólares mensuales.

Ahora bien, partamos desde el punto en la cual los empleadores prescinden de este servicio no se les paga sus liquidaciones, bonificaciones por los años que han laborado, simplemente dicen gracias ya no requerimos sus servicios dejándolas, sin un trabajo en la que puedan solventar sus necesidades básicas y el de su familia y ante la desinformación de sus derechos estas mujeres no optan por reclamar o denunciar estas irregularidades. Este problema no solo afecta el bienestar individual de las empleadas domésticas, sino que también tiene implicaciones sociales y

económicas más amplias, como la perpetuación de la desigualdad de género y la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como una contribución valiosa a la sociedad (Soto, 2022).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿La falta de controles laborales, el desconocimiento y la necesidad han afectado la vulneración de los derechos de las empleadas domésticas?

## **1.5. Hipótesis**

La falta de cumplimiento de las disposiciones legales del Código del trabajo por parte de los empleadores, vulnera los derechos de las empleadas domésticas en el cantón Guaranda.

## **1.6. Variables**

### **1.6.1. Variable independiente**

La falta de cumplimiento de las disposiciones legales del Código del trabajo por parte de los empleadores

### **1.6.2. Variable dependiente**

Vulnera los derechos de las empleadas domésticas en el cantón Guaranda

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

- Analizar las condiciones laborales, su impacto socio económico y las implicaciones para los derechos de las trabajadoras domésticas con el fin de reconocer sus derechos en el ámbito laboral.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Examinar los derechos de las empleadas en el servicio doméstico.
- Mostrar datos estadísticos y testimonios de trabajadoras domésticas para brindar una visión completa de la realidad del servicio doméstico.
- Identificar las obligaciones del empleador y del empleado en el servicio doméstico de acuerdo al marco legal establecido en el Código del Trabajo vigente.

## **1.8. Justificación**

El servicio doméstico se remonta a tiempos inmemorables, siendo uno de los oficios más antiguos y arraigados del país, va desde las civilizaciones más tempranas hasta la actualidad, forma parte fundamental de los hogares y las comunidades, a través de su historia se ve resaltada la importancia cultural, económica y social, de las estructuras familiares que va desde la realización tareas básicas de cuidado y mantenimiento del hogar. Por lo tanto, al investigar el trabajo doméstico desde una perspectiva histórica, podemos no solo comprender mejor su importancia en el pasado, sino también abogar por su reconocimiento y valoración en el presente y el futuro.

Históricamente, las mujeres han sido relegadas a roles de cuidado y trabajo no remunerado en el hogar, esta división del trabajo se refleja y perpetúa en el ámbito del servicio doméstico, ocasionando una serie de formas de discriminación y explotación debido a su género por lo que en general se considera menos valioso que otras formas de trabajo remunerado, esta falta de reconocimiento ha afectado la autoestima y el empoderamiento de las trabajadoras domésticas, perpetuando un ciclo de marginalización y exclusión.

Por lo tanto, es fundamental abordar la intersección entre género y trabajo doméstico y trabajar por la eliminación de la discriminación y la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en este sector laboral, esta investigación busca generar conciencia sobre esta problemática, promover el cambio social y contribuir a la construcción de una realidad donde todas las mujeres sean tratadas con dignidad, respeto y equidad en el lugar de trabajo

A pesar de su importancia y su impacto significativo en la sociedad, sorprendentemente existe una notable falta de investigaciones actuales sobre el trabajo doméstico, esta brecha en la

literatura académica representa una oportunidad invaluable para abordar un tema que ha sido históricamente marginado y subestimado, pero que afecta a millones de mujeres en todo el mundo.

La escasez de investigaciones recientes sobre el trabajo doméstico refleja una falta de atención y reconocimiento hacia este sector laboral esta falta de evidencia empírica dificulta la comprensión completa de las complejas dinámicas involucradas en el trabajo doméstico, así como la formulación de políticas y prácticas efectivas para abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores domésticos en la actualidad.

Por lo tanto, esta investigación se propone llenar esta brecha en la literatura académica mediante la realización de una investigación adecuada sobre el trabajo doméstico. Al abordar esta investigación no solo contribuirá al avance del campo académico, sino que también proporcionará información actualizada sobre sus derechos que será crucial para formar políticas prácticas y acciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores domésticos en el Ecuador y en el cantón Guaranda.

## CAPITULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### UNIDAD I

##### Derechos de las empleadas en el servicio doméstico

###### Definición del servicio domestico

El servicio doméstico es toda actividad de carácter domestico realizada por una persona ya sea de género femenino o masculino el mismo que desarrolla actividades como, cocinado, planchado, lavado, cuidado de niños o ancianos manteniendo el hogar siempre limpio, organizado y funcional dicha actividad realizada se lo hará por una recompensa económica misma que tiene que ser justa en relación a la igualdad y equidad.

###### Contrato de servicio domestico

El contrato de servicio doméstico es un acuerdo legal entre un empleador y un trabajador doméstico que establece los términos y condiciones de empleo, así como también las obligaciones y derechos establecidos dentro del mismo lo que da inicio a relación laboral (CARE, 2021).

Dentro de los contratos del servicio doméstico existen dos:

1. **El contrato de trabajo indefinido con tiempo parcial de trabajo.** - se determina por el tiempo de duración que no debe exceder de las treinta y seis horas semanales o el mismo que pueden llegar a un acuerdo con el empleado para que dichas horas se distribuya por cinco días a la semana la misma que debe ser menos a las 8 horas diarias laborables (Codigo del Trabajo, 2005).

2. **El contrato indefinido con tiempo completo de trabajo.** - este tipo de contrato se da con un periodo de prueba que en el caso del servicio doméstico es de hasta quince días y que se debe laborar 8 horas diarias durante 5 días que dan un total de cuarenta horas semanales, los contratos que tiene un periodo de prueba deben celebrarse por escrito (Codigo del Trabajo, 2005).

### **2.1. Derechos de las empleadas en el servicio doméstico**

El trabajo doméstico es sin duda alguna es el oficio más marginado y que durante varios años ha perdurado en la sociedad en las diferentes culturas, en el país este servicio está vinculada al cuidado del hogar y las personas que están inmiscuidas son las mujeres ya que son las principales trabajadoras que desarrollan este oficio, los derechos de las trabajadoras domésticas están regulados bajo el orden constitucional vigente estos derechos son inherentes e irrenunciables.

Según el estudio realizado por (Ruiz, 2014) los derechos del servicio doméstico nacen de las distintas normas legales que existen en el país desde una norma suprema, como es la Constitución, el Código de trabajo y tratados internacionales, son normas que protegen los derechos promoviendo la equidad e igualdad entre todos los trabajadores es así que dentro de la carta magna existen leyes fundamentales que protegen a los trabajadores en general como el Art 331 que estipula sobre la igualdad y no discriminación; el Art. 327 donde se prohíbe toda clase de precarización, fraude, la simulación laboral; el Art. 328, que indica sobre la remuneración será justa, estableciendo así grandes cambios en los derechos laborables.

#### **2.1.1. El trabajo doméstico en la Constitución ecuatoriana del 2008**

Según un estudio realizado por el autor (Ávila, 2020) el servicio doméstico ha sufrido una serie de transformaciones en los últimos tiempos abrazando teorías feministas y socialista que han

cambiado la ideología y ayudado a tener una mejor comprensión de su significado, si bien es cierto la Constitución del año 1998 declara formalmente al trabajo doméstico como un trabajo productivo no fue hasta que la nueva Constitución del 2008, ofrece un gran cambio en la vida de todos los individuos en la sociedad, dando énfasis central a que todos los trabajadores deberán ser tratado con respeto y se respetara cada uno de sus derechos que están establecido dentro de la ley

La constitución ecuatoriana de Monte Cristi del año 2008 surgió con la idea de fomentar y garantizar derechos sociales, colectivos y laborales los mismo que en años anteriores carecieron de eficiencia en la norma legal, debido a esto Ecuador vivió una severa crisis económica la misma que provoco una masiva emigración hacia territorio extranjero ante la falta de aplicación y regulación de derechos de personas que trabajan en el servicio doméstico, el país se vio envuelto en una inestabilidad política incapaz de hacer frente a los problemas sociales que acontecía en aquellos años.

De acuerdo a la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) menciona:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria [...]. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Numeral 9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (p. 11.)

En el artículo 11 de La Constitución de la Republica del Ecuador indica que todos somos iguales ante la ley y que todas las personas que viven en una sociedad deberán ser respetados en cada uno de sus derechos y tratados en igual de condiciones para lo cual el estado será el responsable de hacer cumplir y de sancionar a todas aquellas personas que inflija las leyes estipuladas en la Carta Magna.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008 p. 17).

En el artículo 33 de La Constitución de la Republica del Ecuador cita que toda persona tendrá derecho al trabajo y deberá ser tratado con respeto e igualdad asimismo será el mismo Estado quien se hará responsable para que se garantice cada uno de sus derechos teniendo los mismos beneficios para llevar una vida digna en sociedad.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008 p. 101).

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008 p. 101).

El art 325 y 326 de la Constitución nos hace énfasis a que se reconozca toda forma de trabajo no importa este se desarrolle de forma pública o privada por los trabajadores en si y que estos a la vez deberán laboran en un ambiente que mantenga condiciones saludables y dignas para mantener un adecuado funcionamiento y productividad en el desempeño de cada una de sus actividades.

Por otro lado, el artículo 327 de la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) establece:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (p. 102).

Consecuentemente el art 327 expresa sobre la relación laboral misma que se establecerá con ambas partes con el trabajador y el empleador manteniéndose de acuerdo a la normativa legal para que se respete cada uno de sus derechos, prohibiendo así toda forma de precarización que afecte directamente los derechos de cualquier trabajador, caso contrario conllevara una sanción.

Con esta nueva Constitución de la República del Ecuador se buscó profundizar en hacer garantizar el goce de los derechos fundamentales de las personas con la finalidad de atender las necesidades básicas en la sociedad las mismas que surgen con el diario vivir, esta Constitución fue unas de las más reconocidas ya que comenzó estableciendo un orden que abarcaba derechos sociales en bienestar del país. .

### **2.1.2. Legislación y marco legal del Código del Trabajo**

El Código de Trabajo en el Ecuador nace por el año de 1938 cuando la asamblea de aquella época lo aprobó, este Código abarca en su contenido una serie de leyes, así como para su aplicación, materia, beneficios, sanciones mismas que proceden de la Norma suprema y se instaura con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales del Trabajador, además dentro del mismo se destaca un apartado principal sobre las modalidades de servicio doméstico.

El Código de trabajo menciona:

Art 262. - Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella (Codigo del Trabajo, 2005).

El artículo 262 hace referencia a que el trabajo doméstico es todo trabajo que presta una persona para el cuidado y mantenimiento del aseo en el hogar a cambio de compensación de dinero en el cual buscan el beneficio para sí mismo o para su familia, manteniendo así una estabilidad y vivir una vida digna dentro de la sociedad.

Para (Moreno, 2021), menciona de los vacíos en la legislación la misma que presenta riesgos ya que se produce vulneración a los derechos de las trabajadoras domésticas, además con los limitados controles de la aplicación por parte de las autoridades, ha facilitado el incumplimiento de las normas legales, lo que conlleva a situaciones de abusos psicológicos, sexuales, incumplimientos de contrato y más concretamente la afiliación al seguro social creando así condiciones laborales por debajo de lo establecido en la ley, es así que menciona que debe haber

un correcto conocimiento de la ley para así brindar una mejor protección a estos ciudadanos en la sociedad.

En la actualidad se evidencia que gran parte de los empleadores aun incumplen estas disposiciones legales vigentes, lo que genera un impacto negativo en los trabajadores que luchan día a día por que se respeten sus derechos y se les den un trato justo al igual que otras formas de trabajo de acuerdo a lo que estipula el Código de Trabajo y demás leyes vigentes en el país.

### **2.1.3. El Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos**

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un instrumento legal internacional que busca mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores domésticos en todo el mundo. Surgió como respuesta a la necesidad de reconocer y proteger los derechos laborales de este grupo de trabajadores, que históricamente han sido marginados y han enfrentado condiciones laborales precarias.

Dentro de nuestro país se afianza en el año 2013 la misma que propone cuatro bases cruciales sobre los cuales se desarrolla este convenio:

Como primer punto se basa en el respeto y protección propia del trabajo doméstico tratando de asegurar la igualdad de condiciones tanto en termino de economía familiar como en el trabajo que realizan los jefes del hogar.

Como segundo pilar se menciona a la seguridad social y las condiciones de trabajo en este apartado habla sobre él reconocimiento de aportes significativos dentro de la afiliación brindando un impacto económico a asegurar los derechos de los trabajadores a la igualdad de prestaciones

sociales y su dignidad para prepararse ante lo inesperado, o cuando el trabajador este desprotegido en su vejez.

Los principios fundamentales del trabajo lo encontramos como tercer punto, en la que habla de la completa aplicabilidad y validez de los principios universales del derecho al trabajo remunerado en el hogar.

Y para el último, pero no menos importante, el tripartismo y el diálogo social que incluye la participación activa a favor del efectivo reconocimiento y goce de la misma en la cual el Estado, los empleadores y los trabajadores participen equitativamente en la toma de decisiones, que exista un diálogo el mismo que facilita la resolución de disputas y conflictos laborales de manera pacífica y constructiva, y un aspecto donde exista el reconocimiento a las trabajadoras (Ávila, 2020).

#### **2.1.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**

Esta convención fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en nuestro país el 9 de septiembre de 1981, como parte de su compromiso con la CEDAW, Ecuador se compromete a tomar medidas para eliminar la discriminación de género y promover la igualdad en todas las áreas de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

Esta convención busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, así como en otros aspectos de la vida social, económica y política. La ratificación de la CEDAW por parte de Ecuador implica que el país está legalmente obligado a implementar y aplicar las disposiciones de la convención en su legislación y políticas internas. Esto incluye la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el empleo, así como protegiendo sus derechos

en términos de igual remuneración e igual valor, prevenir el acoso sexual y promover licencias de maternidad adecuadas, entre otros aspectos relacionados con el empleo y la discriminación de género.

Además de estas disposiciones relacionadas con el empleo, esta institución aborda una amplia gama de temas que afectan a las mujeres, como la educación, la salud, la familia y la participación en la vida pública. Los países que son partes en esta convención se comprometen a tomar medidas legislativas, políticas y de otro tipo para eliminar la discriminación de género y avanzar hacia la igualdad de género. Este tratado es uno de los más importantes en el campo de los derechos de las mujeres y ha sido ratificada por la gran mayoría de los países del mundo (ONU, 2016).

## UNIDAD II

### Datos estadísticos

#### 2.2. Datos estadísticos

Una de las características más importantes dentro del mundo laboral y por ende del servicio doméstico es poder conocer los datos estadístico y detallar aspectos importantes que realcen nuestra investigación, para lo cual en el año de 1987 se crea el primer Instituto Nacional de Empleo (INEM) creando un sistema capaz de dar organización, administración y brindar información sobre el comportamiento de la fuerza laboral con la creación de esta institución el (INEM) implementa el primer levantamiento de la llamada Encuesta Permanente de Empleo y Desempleo en el área urbana del Ecuador, la misma que se realizaron por primera vez en tres de la principales ciudades del país Quito, Guayaquil y Cuenca.

Para el año de 1993 se crea la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), dicha encuesta que se lo realiza por muestreo probabilístico que está destinada a los hogares ecuatorianos, ejecutada por la Dirección de Estadísticas Sociodemográficas. la misma que luego paso a ser ejecutada y desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) manteniendo la misma metodología, periodicidad y representatividad que la antigua Encuesta Nacional Urbana sobre Empleo.

El propósito principal de esta encuesta es proporcionar información precisa y verificada sobre el mundo laboral, la pobreza y la desigualdad en diversos aspectos demográficos, económicos y sociales de la población en edad de trabajar esto incluye a personas ocupadas, desocupadas, inactivas y en situación de subempleo en áreas urbanas y rurales del país. La encuesta se lleva a cabo cada tres meses durante todo el año con el objetivo de recopilar datos continuos y

actualizados sobre variables de interés general, como sexo, edad, relación familiar, nivel educativo, asistencia escolar, afiliación al seguro social, entre otros. Este enfoque permite analizar y comprender las dinámicas del mercado laboral y las condiciones socioeconómicas de la población a lo largo del tiempo, así como identificar posibles cambios y tendencia que ayuden a mejorar la situación del mercado laboral en el Ecuador.

En resumen, “la encuesta busca ofrecer una visión detallada y completa de la situación laboral, la pobreza y la desigualdad en el país, utilizando una amplia gama de variables para capturar la diversidad y complejidad de la realidad socioeconómica de la población” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020).

### **2.2.1. Características demográficas (género, edad, nivel educativo).**

#### **2.2.1.1. Genero**

De acuerdo a datos recolectados por el Instituto Nacional de estadísticas y censos (INEC) en el año 2022 el servicio doméstico representaba el 96.5% en la cual predominaba el género femenino lo que refleja que la gran mayoría de los trabajadores son mujeres esta tendencia muestra una división tradicional del trabajo en el hogar, donde las mujeres han asumido históricamente roles de cuidado y mantenimiento del hogar.

Además, la feminización del empleo doméstico también puede estar relacionada con factores culturales y sociales que perpetúan estereotipos de género, así como la falta de oportunidades laborales las mismas que enfrentar barreras como la discriminación de género lo que imposibilita acceder a empleos fuera del hogar, además la falta de oportunidades de educación y capacitación, y las expectativas sociales puede llevar a que las mujeres opten por trabajos domésticos como una de las pocas opciones disponibles.

Al existir poca disponibilidad para poder acceder a distintos trabajos se pueden encontrar una diversa gama de grupos de edad inmiscuidas en el trabajo doméstico como mujeres jóvenes y adultas jóvenes empleadas en este sector. Algunas de estas mujeres entrar al empleo doméstico como su primer trabajo remunerado, mientras que otras pueden recurrir a este sector como una forma de generar ingresos adicionales para ellas y sus familias.

### **2.2.1.2. Edad**

Ecuador es un país garantista derechos y este se ha desarrollado mostrando un compromiso con la sociedad de hacer prevalecer los derechos humanos de cada persona siendo así que, a través de sus leyes, códigos especifica la edad mínima en la cual el adolescente puede celebrar contratos es así que menciona en el Código de trabajo:

Art 35. - Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración (Codigo del Trabajo, 2005)

El art 35 del Código de trabajo alude a la edad específica para celebrar contratos sin tener ninguna autorización por parte de sus padres lo que les brinda la capacidad para firmar contratos estableciendo sus propias obligaciones.

Así también el (Codigo del Trabajo, 2005) menciona

Art 262 Modalidades del servicio doméstico.

Inciso 4 “La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años” (p. 71).

En el inciso 4 del Código de trabajo nos menciona la edad mínima en la que una persona puede trabajar dentro del servicio doméstico estas disposiciones son importantes para proteger los derechos de los trabajadores más jóvenes y garantizar que no sean explotados o sometidos a condiciones en las que los jóvenes tengan que hacer un gran esfuerzo físico poniendo en riesgo su salud.

También lo señala el Código de la niñez y adolescencia:

Art. 91.- Trabajo doméstico.- Los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general. El patrono velará por la integridad física, psicológica y moral del adolescente y garantizará sus derechos a la alimentación, educación, salud, descanso y recreación (Código de la niñez y la adolescencia , 2003)

En el art 91 del Código de la niñez y adolescencia se refiere a que el adolescente gozará de los mismos derechos y garantías que cualquier otro trabajador amparado bajo la ley concediéndole beneficios como alimentación, educación, bajo un ambiente saludable, digno y recreativo, velando siempre por su integridad física y psicológica.

Para (Larrea & Bolíva, 2023) en los estudios realizados en el año 2023 solo el 76% de las mujeres tienen una edad de 30 y 64 años las mismas que laboran en el trabajo doméstico y el 19% son jóvenes de 18 y 29 años, reflejando así que las actividades del trabajo doméstico son realizadas por personas mayores de edad con plena capacidad de celebrar contratos, el problema sigue radicándose en el desconocimiento de sus derechos debido serie de factores, como la falta de aplicación efectiva de la legislación laboral, la falta de un nivel educativo superior al primario y la

necesidad económica. Cabe mencionar que sea cual sea la edad de las trabajadoras domésticas, personas mayores o jóvenes tiene el derecho de trabajar bajo condiciones decentes y justas.

### **2.2.1.3. Nivel educativo**

Otro de los puntos a destacar y por la cual el servicio doméstico es uno de los trabajos en el cual se ha producido una mayor vulneración de derechos se debe al nivel educativo de las empleadas domésticas, ya que muchas personas que están inmersas en esta ocupación en este sector tienen niveles educativos bajos, que a menudo poseen solo la educación primaria o incluso menos. Debido a este factor y la necesidad de contribuir económicamente al hogar es que estas mujeres sufren de varias vulneraciones en su lugar de trabajo ya que son incapaces de estar al tanto sobre sus derechos laborales y solo se acogen a las disposiciones que sus empleadores establecen, razón por la cual se debe trabajar para brindar información precisa y clara que sea de ayuda para que estas mujeres conozcan de sus derechos así puedan defenderse de los atropellos por parte de sus empleadores.

### **2.2.2. Condiciones de contratación y empleo.**

Hoy en día el servicio doméstico se ha convertido en una de las ocupaciones que más influencias han tenido en el mercado laboral la misma que abierto la puerta para que mujeres que no posean ningún título o experiencia o tengan cargas familiares sea una opción para trabajar, pero a la misma vez también se ha creado una desigualdad en cuanto a derechos ya que este oficio es poco valorado en la sociedad. El servicio doméstico ha traído consigo que muchas mujeres jóvenes de zonas rurales opten por prestar este servicio de cuidado y aseo del hogar.

La contratación de las trabajadoras doméstica es un tema de preocupación ya que se ha visto envuelta en una de las principales razones por la cual el empleador vulnera de derechos de

estas personas ya que muchas de ellas no cuentan con un contrato escrito y por ende no reciben las prestaciones que la ley establece es así también que por parte de entidades como el Ministerio del Trabajo y el Instituto de Seguridad Social se puede evidenciar la falta grave de supervisión en cuanto a contratación ya que se observa que el 87% de las trabajadoras del hogar, carecen de un contrato laboral, y dentro del 13% que sí lo tienen y solo el 6% posee un contrato formal registrado oficialmente en el Ministerio de Trabajo, mientras que el 7% restante mantienen un acuerdo verbal con el empleador, estos índices revelan cuando desprotegidas se encuentran las empleadas domésticas ya que al no poseer un contrato están propensas a vulneraciones en cuanto a derechos establecidos en normativas legales.

Ante la falta de registrar oficialmente sus contratos en el Ministerio de Trabajo se pone en peligro de recibir una sanción el empleador, pero por otra parte la que más tiene de perder es el trabajador ya que al no contar con un contrato escrito es posible que no tengan protección legal en caso de disputas laborales, como el despido injustificado, el incumplimiento de pagos, o la falta de condiciones laborales adecuadas (Zambrano, 2023).

Dentro de este grupo de personas que laboran en el servicio doméstico hay un grupo que está más propenso a que sus derechos sean más vulnerados estos los menores de edad y personas migrantes eso también va a depender de acuerdo al tipo de contratación es así que tenemos:

Las empleadas que laboran puertas adentro estas viven en los hogares de sus empleadores y trabajan exclusivamente en el hogar una de las ventajas que tiene este tipo de contratación es que pueden tener alojamiento, comida, este tipo de empleadas son requeridas para personas que viven solas y no tienen cargas familiares, así como posee ventajas también posee desventajas y entre ellas son que están más propensas a la explotación laboral, con largas horas de jornadas laborales no poseer tiempo de descanso, el aislamiento social, asignación de tareas continuas, que

el lugar donde se está quedando no tiene una buena higiene, sufran del abuso de los malos tratos y no tener un horario para la culminación de sus actividades siendo así que este a disposición de sus empleadores a cualquier hora del día (Guamo, 2015).

El empleo puertas afuera es uno de los empleos que más se asocia hoy en día en el Ecuador y en cantón Guaranda ya que muchas de las mujeres poseen hijos y son jefes de hogar este empleo ha traído consigo trabajen arduamente para llevar el sustento a sus hogares, presenta una serie de desventajas y desafíos ya que en si las mujeres tiene que costearse sus pasajes, el poder salir desde sus hogares desde muy temprano ya que muchas de ellas viven en lugares alejados de la ciudad lo que ha conllevado que el gasto sea más significativo, hay que tomar en cuenta que estas mujeres no poseen un contrato formal que este regulado por el Ministerio de trabajo y que sea un contrato de acuerdo a la ley por lo que los empleadores no acceden a pagar una remuneración justa que ayuden al sustento diario de sus hogares, los desafíos que enfrentan estas mujeres en el día a día es la incertidumbre de que cualquier momento prescindan de sus servicios quedando desamparadas y no teniendo derecho a una liquidación por sus años trabajados. (Casanova, 2022)

### **2.2.3. Migración y trabajo doméstico.**

**Migración.** - es la movilidad en la cual las personas se desplazan de un lugar a otro con la tendencia de cambiar su lugar de residencia o buscar un nuevo estilo de vida puede darse dentro de un mismo país, a esta se la conoce como migración interna o fuera de él que se conoce como migración internacional (Martínez, 2024)

Generalmente esta movilización de personas se produce, debido a una serie de factores ya sean económicos, sociales, culturales y políticos por lo que deciden salir de sus lugares de origen La migración por años ha estado estrechamente relacionada con el empleo ya que las personas que

se movilizan de un lugar a otro lo hacen por en busca de mejores oportunidades de trabajo que mejoren sus ingresos económicos y por ende su nivel de vida cambie. Es aquí donde el empleo domestico se convierte en unas de las opciones disponibles para migrantes ya sean estos que no cuentan con una profesión o en el caso de las migrantes internacionales no tengan sus documentos legalizados.

El servicio doméstico por años ha sido considerado precario e informal debido a que las personas que realizan estas actividades no reciben los mismos beneficios que los demás trabajos produciéndose así condiciones de trabajo difíciles que los ha llevado a ser explotados por sus empleadores.

Para ello es importante que existan políticas que brinden protección legal efectiva tratando de garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores, independientemente de su origen o estatus migratorio.

Según un estudio realizado por el autor (Guamo, 2015), en su investigación resalta la falta de protección social, y la vulnerabilidad de los derechos ya que la gran mayoría de empleadores se aprovechan de las necesidades de las trabajadoras para explotarlas, además menciona la importancia de las autoridades, frente a la necesidad de mejorar la regulación, respetando y protegiendo derechos laborales de las trabajadoras, así mismo menciona que se deben desarrollar políticas que ayuden a mejorar las condiciones laborales de las empleadas domésticas.

#### **2.2.4. Remuneración y desigualdad salarial**

**Remuneración.** – es el pago que da al empleador mensualmente por las actividades realizadas esta remuneración incluye el sueldo básico, las horas extras trabajadas o bonos productivos

Así también la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) menciona:

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (p. 102).

Es así que el art 328 expresa que toda remuneración tiene que ser de acuerdo a lo que el Estado lo fija, tratando que cubra los gastos básicos de cada persona está a la vez deberá ser cancelada en los plazos establecidos, además es responsabilidad del Estado ecuatoriano que anualmente se realice un control para ver si se está dando cumpliendo con la correcta disposición y aplicación de la ley.

El Código de trabajo por su parte indica:

Art. 79. - 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; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración (Codigo del Trabajo, 2005).

El art 79 nos hace mención que toda remuneración debe ajustarse a las actividades realizadas que esta remuneración no puede ser menor ni mayor al trabajo lo que se busca con este art es que se respete y se dignifique el trabajo de las personas procurando siempre prevalecer la igualdad sin excluir a las personas por su sexo, etnia, posición económica, etc., más bien busca

que respete la remuneración ya previamente establecida por el Estado la misma que es proporcionada para mantener una vida digna.

Las desigualdades salariales han existido desde años pasados y ha perdurado con tiempo y que en la actualidad aún se refleja a pesar que el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios fija anualmente el sueldo básico unificado, mediante Acuerdo Ministerial en el que incluye a todos los trabajadores desde los que laboran en pequeñas industrias, en el área agrícola, personal que trabaja en maquinaria hasta las trabajadoras remuneradas del hogar que en este año 2024 se ha establecido como (SBU) de 460 dólares mensuales de Estados Unidos de América, la misma que será revisada anualmente hasta que se alcance un salario digno así como lo estipula la Carta Magna.

El (Codigo del Trabajo, 2005) señala:

Art. 80.- “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”.

El art 80 del Código de trabajo resalta que el salario es una cantidad fija de dinero pagada regularmente, como por hora, día o semana, por otro lado, el sueldo se refiere a un pago regular, generalmente mensual, que no depende del número de horas trabajadas y se establece en un monto anual dividido en pagos periódicos.

El servicio doméstico en el Ecuador se ha caracterizado por esta desigualdad en la remuneración a pesar de todas las acciones que se han destinado para que se respete el derecho de estas mujeres, desde leyes establecidos en la Norma suprema, Código del trabajo hasta la Organización Internacional de trabajo, este oficio de ha visto afectado por una desigualdad salarial representando así desafíos importantes en términos de equidad laboral y justicia social en general, los salarios en el servicio doméstico suelen ser más bajos en comparación con otros sectores

laborales lo que se puede atribuir a varios factores, como la falta de regulación del salario mínimo para trabajadores domésticos y la percepción de que este tipo de trabajo no tiene el mismo valor que otros o influenciada por factores como el género, la etnia y el nivel socioeconómico.

La falta de regulación y supervisión efectiva por parte del gobierno contribuye a mantener bajos los salarios y perpetuar las desigualdades salariales en el servicio doméstico, la ausencia de normativas claras sobre salarios mínimos, horas laborales y beneficios laborales deja a las trabajadoras domésticas vulnerables a la explotación y al abuso por parte de los empleadores, como dato importante la pandemia del COVID-19 ha agravado los desafíos en el servicio doméstico en Ecuador, muchas trabajadoras perdiendo sus empleos o han sufrido reducciones salariales debido a la crisis económica.

Esto ha resaltado aún más la precariedad y en las condiciones laborales que viven estas mujeres razón por la cual debemos actuar urgentemente a esta problemática tratando no solo en mejorar sino también en hacer respetar y prevalecer los derechos de las mujeres en el servicio doméstico.

Es necesario reconocer y garantizar un salario mínimo para los trabajadores del hogar, asegurando la igualdad de oportunidades y eliminando la discriminación, también se destaca la importancia de revisar integralmente el régimen laboral y reformular la legislación correspondiente para asegurar condiciones dignas de trabajo, como lo establece el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (Salvatierra, 2020).

## **UNIDAD III**

### **Obligaciones**

#### **2.3. Obligaciones del empleador y del empleado**

En el mundo laboral, tanto el empleador como el empleado tienen responsabilidades y obligaciones específicas que deben cumplir para garantizar un ambiente de trabajo justo, seguro y productivo, el empleador por su parte tiene la obligación de proporcionar condiciones laborales adecuadas y respetar los derechos de sus trabajadores lo que incluye que deba registrar formalmente al empleado, pagarle un salario justo y oportuno, y proporcionar un entorno laboral seguro y saludable además, debe cumplir con todas las leyes y regulaciones laborales aplicables y garantizar el cumplimiento de las normativas legales existentes.

Por otro lado, el empleado también tiene sus propias obligaciones que cumplir lo que implica realizar sus tareas laborales con diligencia, respetar las normas y reglas del hogar y el cumplimiento de horarios, mantener un comportamiento adecuado en el lugar de trabajo y comunicar cualquier problema o situación que pueda surgir. Es fundamental que tanto el empleador como el empleado conozcan y respeten estas obligaciones, ya que esto contribuye a mantener un ambiente laboral armonioso y productivo para todos los involucrados. En caso de cualquier conflicto o incumplimiento, es importante buscar soluciones mediante el diálogo y, si es necesario, recurrir a las autoridades laborales competentes para resolver la situación de manera justa y equitativa.

Dentro de la normativa legal vigente que es del Código de Trabajo (CT) las obligaciones tanto del empleador como del empleado las tenemos especificadas en los artículos 42 y 45 las cuales proporcionan información adecuada para su cumplimiento.

### **2.3.1. Indemnizar a los trabajadores**

Indemnizar a los trabajadores domésticos implica compensarlos económicamente en caso de finalización abrupta de su contrato laboral por causas no atribuibles a su desempeño, lo que busca con esta compensación es proteger los derechos y el bienestar financiero de los empleados en situaciones como el despido injustificado, la terminación del contrato por parte del empleador sin causa justificada, o la finalización del contrato debido a circunstancias fuera del control del trabajador, como la enfermedad o la muerte del empleador.

El Código de trabajo establece:

Art. 95.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio (Codigo del Trabajo, 2005)

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social (Codigo del Trabajo, 2005).

El art 95 del Código de trabajo señala que la indemnización puede incluir diversos conceptos, como el pago de una cantidad equivalente a cierto número de meses de salario, por los días no trabajados en caso de despido injustificado, o el pago de beneficios laborales pendientes,

como vacaciones no disfrutadas o bonificaciones anuales. Teniendo como objetivo proporcionar una red de seguridad financiera para los trabajadores domésticos y garantizar una transición más suave en caso de finalización de su relación laboral.

La falta de indemnización por parte del empleador al trabajador doméstico lo deja en una situación de inseguridad financiera, especialmente si no tiene otros ingresos o si le resulta difícil encontrar otro empleo rápidamente, el empleador al no indemnizar al trabajador en caso de finalización de su contrato laboral, o despido injustificado este puede enfrentar diversas implicaciones, tanto legales como financieras por daños y perjuicios ocasionados, si a pesar de estas sanciones aún sigue ignorando las normativas legales el trabajador puede recurrir a tomar acciones legales siempre y cuando lo haga ante la autoridad correspondiente que en este caso sería el Inspector del trabajo.

En sí la falta de indemnización al trabajador doméstico no solo tiene implicaciones legales sino también financieras para el empleador, sino que también puede tener un impacto significativo en la vida y el bienestar del trabajador afectado, para eso es fundamental cumplir con las obligaciones legales u contractuales para garantizar relaciones laborales justas y equitativas en el sector del servicio doméstico.

### **2.3.2. Afiliación al seguro social**

La afiliación al seguro social es un pilar fundamental para garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores en cualquier sociedad, en Ecuador, la afiliación al seguro social está administrada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) este sistema proporciona cobertura a los trabajadores en caso de enfermedad, maternidad, riesgos laborales, invalidez, vejez, muerte y desempleo. La afiliación al seguro social es obligatoria para todas las personas que

mantengan una relación laboral, ya sea en el sector público o privado este sistema contribuye a la estabilidad financiera a lo largo de la vida laboral y en la etapa de jubilación.

El empleador está obligado a registrar y afiliar a las empleadas domésticas en el IESS esto incluye niñeras, cocineras, limpiadoras, jardineros, y cualquier otra persona que realice trabajos domésticos para lo cual debe ingresar al portal del IESS y registrar a la trabajadora proporcionando la información requerida, como datos personales y detalles del empleo, incluyendo el salario y la jornada laboral.

Las contribuciones al IESS son financiadas tanto por el empleador como por el empleado. El empleador deduce una parte del salario del trabajador y contribuye además de afiliar a sus trabajadores, los empleadores deben realizar los pagos de las contribuciones mensuales al IESS de no hacerlo puede acarrear multas y sanciones legales.

Por su parte el Código del trabajo en el art 4 hace mención que "los derechos del trabajador son irrenunciables" (Codigo del Trabajo, 2005), al ser estos irrenunciables le da la obligación al empleador de acatarlos de acuerdo a lo estipulado en la normativa razón por la cual es que el empleador tiene la obligación de afiliar al seguro social a su trabajador desde el momento que termina su periodo de prueba para que este obtenga beneficios que la ley les otorga teniendo las suficientes aportaciones que sirvan de beneficio en caso de algún suceso imprevisto que le suceda al trabajador.

Es relevante también señalar que en país el 70% de las trabajadoras del hogar desconoce si están afiliadas al seguro social, mientras que únicamente el 12% tiene certeza de contar con afiliación patronal activa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Como medida para abordar esta carencia, el 18% de las ha optado por afiliarse de forma voluntaria. La ausencia

de contratos ha conllevado a diversas vulneraciones, lo cual refleja la importancia de brindar un seguimiento estatal de los contratos de las trabajadoras domésticas buscando prevenir la explotación laboral y ayudando a mejorar las condiciones de trabajo, que a menudo se caracterizan por ser indignas y precarias (Zambrano, 2023).

### **2.3.3. Cumplimiento de horarios por parte de las empleadas en el servicio doméstico**

Al igual que el empleador el trabajador también posee sus obligaciones, dentro de su trabajo y este debe realizarlas conforme a las disposiciones establecidas en su contrato, la puntualidad y la dedicación dentro de los horarios acordados son esenciales para asegurar un entorno laboral organizado y eficaz estos aspectos juegan un papel crucial en el funcionamiento fluido del hogar y en el bienestar tanto del empleador como del empleado.

El cumplimiento de los horarios no solo asegura la eficiencia en la prestación del servicio doméstico, sino que también refleja el compromiso por parte de la trabajadora hacia su empleador, asimismo, contribuye a una mejor organización de las actividades diarias en el hogar y fomenta un ambiente eficaz y satisfactorio. Por otra parte, es fundamental que los empleadores establezcan horarios claros y realistas, considerando las necesidades y responsabilidades de la empleada y los requerimientos del hogar, esto facilitará el cumplimiento de los horarios y evitará malentendidos o conflictos relacionados con las expectativas laborales.

### **2.3.4. Respetar las normas y reglas del hogar**

Unos de los ejes principales en el que debe basarse el personal que trabaje en el servicio doméstico es el de respetar normas y reglas dentro del hogar, lo que va implicar que el trabajador va a seguir las directrices establecidas por el empleador en cuanto al desempeño de las tareas domésticas, el uso de los recursos del hogar, el manejo de objetos, la organización y el respeto por

la privacidad y las costumbres familiares, al cumplir con cabalidad estas estipulaciones se va a mantener un ambiente laboral armonioso y productivo en el servicio doméstico.

Para que las situaciones no lleguen a ser confusas es responsabilidad del empleador comunicar de manera clara y precisa las normas y reglas del hogar, así como brindar el apoyo necesario para su cumplimiento lo que incluye proporcionar orientación sobre las expectativas, que aspiran de ellas. Razón por la cual las empleadas también deben instruirse y estar completamente informadas sobre las razones detrás de ciertas normas establecidas como principal punto respetar la privacidad familiar, las empleadas domésticas deben abstenerse de divulgar información confidencial, participar en chismes o intervenir en asuntos personales de los empleadores o de su familia. Además, es importante que respeten los horarios y espacios designados para actividades familiares o momentos de intimidad, al evitar interrumpir estos momentos creara así un ambiente laboral, donde se valora la integridad y la privacidad de cada miembro de la familia.

Las empleadas domésticas deben adaptarse a las costumbres y hábitos de la familia, mostrando sensibilidad y respeto hacia sus creencias y tradiciones, esto puede incluir aspectos como la vestimenta, la alimentación, las celebraciones religiosas o culturales, y otros aspectos que reflejan la identidad cultural de la familia, es importante que las empleadas domésticas se abstengan de realizar acciones que puedan entrar en conflicto con las normas culturales de la familia, mostrando siempre consideración y respeto por su forma de vida y sus valores, promoviendo la comprensión mutua, la armonía y el respeto dentro del hogar.

## 2.4. MARCO HISTÓRICO

El servicio doméstico tiene diversas aproximaciones pero la mayoría de los investigadores los relacionan a los periodos de finales del siglo XIX y principios del siglo XX es en donde más importancias ha tenido este tipo de trabajo, de acuerdo a la OEA durante este periodo las mujeres que ejercían esta profesión eran discriminadas, debido a que la gran mayoría de las mujeres que realizaban esta actividad eran de clase baja como indígenas y afrodescendientes las mismas que eran consideradas como esclavas debido a la opresión de aquella época en las cuales las mujeres que no tenían un estatus alto eran sometidas a tratos inhumanos (Dauder, 2021).

Para el siglo XXI varios país adoptaron medidas que ayudaron a fomentar que los derechos de estas mujeres sean valorados dentro del mundo laboral y esto se logró gracias a los diferentes convenios mundiales, internacionales y regionales con grupos feministas los mismo que ayudaron a tener un nuevo concepto acerca del servicio doméstico, esto conllevó a que en el año de 1995 en una conferencia que se desarrolló en Beijín se posesiona una ideología diferente del servicio doméstico y le da el valor del respeto para las trabajadoras del hogar brindando una nueva visión a los Estados en el que tengan que implementar nuevas normas que protejan los derechos de estas mujeres en situaciones de vulnerabilidad (OEA, 2015).

A partir de esa conferencia en la cual se reconoció los derechos y el valor de las empleadas domésticas se comienza a profundizar el tema de la discriminación como eje central en cual el Estado y el empleador tiene que velar por garantizar, los derechos de las trabajadoras en el servicio doméstico y brindar la igualdad, promoviendo así el trabajo decente ya que como bien es sabido el trabajo no remunerado es y remunerado como tal es de vital importancia para el funcionamiento dentro de los hogares ya que estas mujeres son las responsables del cuidado y del aseo en la sociedad.

En el conceso que se desarrolló en la ciudad de Quito se promovió igualar las condiciones dentro del ámbito laboral del servicio doméstico con otros trabajos y se firmaron acuerdos con la finalidad de eliminar toda forma de discriminación, con estos acuerdos llevados con grupos feministas para el 2011 se logra la del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”; en el reconocimiento de derechos laborales para esta forma de empleo que cada vez era más fuerte en América Latina (Soto, 2022).

Es así que la sociedad en el transcurso de la historia ha considerado el servicio doméstico como una ocupación que lo debe realizar el género femenino durante la época colonial se ha utilizaba la palabra de “Sirvienta”, “criada”, “mucama” estas palabras eran utilizadas con una distinción que se hacía notar la indiferencia, la discriminación con la que eran tratadas las empleadas domésticas en aquella época, y al no tener derechos o un respaldo social eran esclavizadas y estaban a ordenes de sus patronos, además que debían desarrollar diversas tareas domésticas en el hogar, como limpieza, lavado, planchado y cocina, entre otras. En muchos países, el servicio doméstico es una actividad informal y no regulada, lo que puede resultar en una serie de problemas y desafíos para empleados y empleadores.

En Ecuador aún se puede evidenciar la falta de aplicación de las leyes que regulan el servicio doméstico, por parte de los empleadores ya que muchas de las veces, las empleadas domésticas al ser contratadas y no existir un contrato escrito se privan de percibir sus debidas prestaciones, lo que ha conllevado que estas mujeres sufran de abuso laboral y la falta de respeto, discriminación y falta de aplicación a sus derechos.

El servicio doméstico en la provincia Bolívar cantón Guaranda el panorama es desalentador y presentan algunas irregularidades en cuanto a la contratación de empleadas domésticas muchas

de estas mujeres no cuentan con un contrato de por medio acogiéndose a las disposiciones que los empleadores las exigen como trabajar más días de lo que establece la ley y sin percibir el sueldo adecuado establecido en el Código del Trabajo razón por la cual, produce una serie de vulneración de derechos convirtiéndose en una cuestión compleja que abarca una serie de desafíos tanto en lo social como en lo laboral.

Otro punto a destacar para brindar una mejor calidad a las mujeres en el servicio de empleo doméstico sería brindarles una capacitación sobre sus derechos laborales y sobre su trabajo en sí mismo, en general se trata de establecer una regulación adecuada y justa para las empleadas domésticas, que les permita trabajar en condiciones dignas y seguras, y que les brinde las mismas oportunidades y derechos como establece las normas legales existentes. Para ello, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de publicaciones existentes sobre el tema, así como la realización de encuestas y entrevistas a trabajadoras en el servicio doméstico

## CAPITULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará el método, cuantitativo, cualitativo, exploratoria, descriptiva, no experimental e inductivo.

**Cuantitativo.** - Busca recopilar datos lo que implica la aplicación de técnicas, estadísticas y el análisis de datos numéricos para comprender y mejorar diferentes aspectos relacionados con el servicio doméstico permitiendo conocer cuantas mujeres se encuentran inversas en este trabajo y posteriormente analizarlas para tener conclusiones objetivas.

**Cualitativa.** - Se centra en comprender en las experiencias, percepciones y perspectivas de las personas involucradas en el servicio doméstico, como los empleadores y los trabajadores domésticos. Se podrían realizar entrevistas en profundidad, para recopilar datos cualitativos sobre las motivaciones, desafíos y relaciones laborales.

**Descriptiva.** - Se enfocará en describir las características y comportamientos, y tener una visión más clara y objetiva de situaciones relacionados del servicio doméstico en una determinada área geográfica.

**Exploratoria.** - Incluirá la revisión de norma existente sobre el tema, y demás fuentes de información que brinde una amplia observación directa de situaciones y prácticas relacionadas con el servicio doméstico.

**No experimental.** - Debido a que se basará en categorías, conceptos, variables y recopilación de datos sin intervenir directamente en la situación o manipular variables. En la

investigación no experimental, se observan los acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes

**Método inductivo.** - Se realizó a partir del estudio de las normas constantes en los instrumentos internacionales respecto a los derechos de las empleadas en el servicio doméstico y de la misma manera en la legislación ecuatoriana

### **3.2. Tipo de investigación**

#### **Encuestas**

Técnica que se llevara a cabo como por medio de la recopilación de información a través de un cuestionario de preguntas que se realizara a empleadores y trabajadoras.

#### **Entrevistas**

Se las realizara a las empleadas domésticas del cantón Guaranda.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Hoja de encuesta cuestionario.

Criterio de inclusión y exclusión.

#### **3.3.1. Inclusión**

Todas las trabajadoras que se encuentren laborando en el servicio doméstico.

#### **3.3.2. Exclusión**

Todos los trabajadores que no forman parte del trabajo doméstico.

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

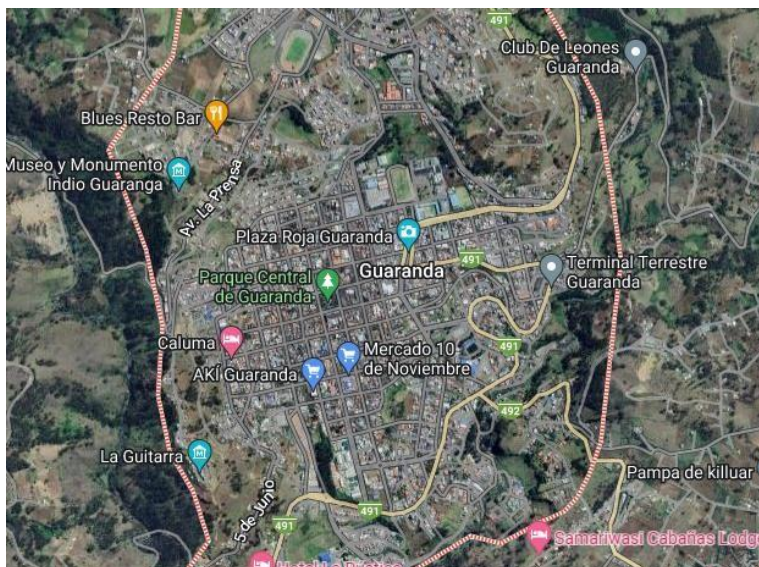
La población determinara a todos las personas que están inmersas en el servicio doméstico, así como empleadores y trabajadoras.

#### 3.4.2. Muestra

Se va encuestar a un grupo de 40 personas.

### 3.5. Localización geográfica del estudio

Cantón Guaranda, provincia Bolívar



## ENTREVISTAS

(**María 41 años**) nos cuenta que lleva desempeñando el servicio doméstico 10 años en la cual ha ido de trabajo en trabajo cambiándose ya que muchos de sus empleadores ha prescindido de su servicio ella nos cuenta la verdadera realidad de cómo sus empleadores la discriminaban por ser indígena, y su remuneración era de 150 dólares al mes en aquellos tiempos ella no sabía cuánto debía ganar como empleada doméstica, ella nos relata que trabajaba por la necesidad y de que no les falte un plato de comida a sus hijos, su primer empleo duro 5 años en la que un día su empleador dijo que ya no requería de sus servicio y simplemente dio por terminado su relación laboral ella se fue sin recibir una liquidación por los años de servicio y en aquella época no demando estas, vulneraciones a sus derechos por lo que dice no saber y además que tenía miedo de que si los demandaba no podría volver a conseguir otros empleos, es así que en su segundo trabajo en la que trabaja actualmente percibe un sueldo de 220 dólares, dice no alcanzarle ya que las cosas han subido, por lo que nos menciona que las autoridades hagan controles para que vean como personas no respetan los derechos nuestros.

(**Rosa 50 años**) nos relata que la vida en el servicio doméstico comenzó en el año 2005 ella se vio obligada a trabajar ya que se quedó a cargo de sus tres hijos menores de edad convirtiéndose en jefe de hogar nos menciona que ha tenido que pasar por varias dificultades sociales y económicas, además, ella laboraba de lunes a sábados en ese tiempo nos menciona que el sueldo que percibía era de 50 dólares que no se acercaba ni a la mitad del sueldo básico, pidió por varias formas que se le suba el sueldo pero su empleador se lo negaba, es así que trabajo ahí 6 años durante todo esos años jamás recibió el décimo tercero o décimo cuarto, jamás se le afilio al seguro social, ni tampoco contaba con vacaciones pagadas por lo que en todo ese tiempo se le vulnero varios derechos laborales, un día sin previamente avisarle el empleador decidido que ya no requería

sus servicios por lo que se quedó sin trabajo, la liquidación que su empleador decidió darle fue el valor de 300 dólares por los 6 años trabajados, menciona que a pesar que su empleador era bueno con ella no se merecía ganar tan poco para todas las actividades que realizaba desde el cuidado y limpieza del hogar hasta salir hacer compras para ella misma cocinar, y que durante todos esos años ninguna autoridad la visito para ver si su empleador le daba todos los beneficios de la ley.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultado

##### Presentación de resultados

#### EMPLEADORES

**Pregunta No.1:** ¿Tiene empleada doméstica actualmente en su hogar?

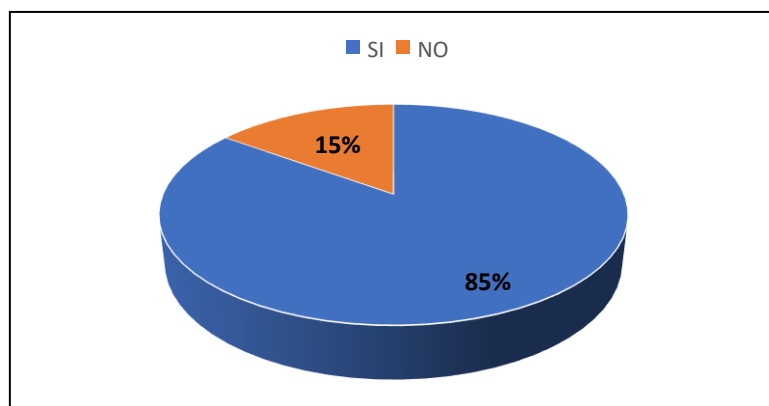
**Tabla 1**

*Porcentaje de personas que tienen una empleada doméstica.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	17	<b>85%</b>
No	3	<b>15%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 1**

*Porcentaje de personas que tienen una empleada doméstica.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** La totalidad de los empleadores encuestados nos dan resultados que el 85 % de los empleadores tienen actualmente una empleada doméstica mientras que el 15% no la tiene, con estos datos nos damos cuenta y se ve reflejado que la mayoría de empleadores tiene a una persona para que realice tareas domésticas en sus hogares, ya sea por falta de tiempo o por su trabajo mientras que minoría las realizan ellas mismas, ya sea por diferentes circunstancias económicas.

**Pregunta No. 2:** ¿Ha firmado un contrato laboral por escrito con su empleada doméstica?

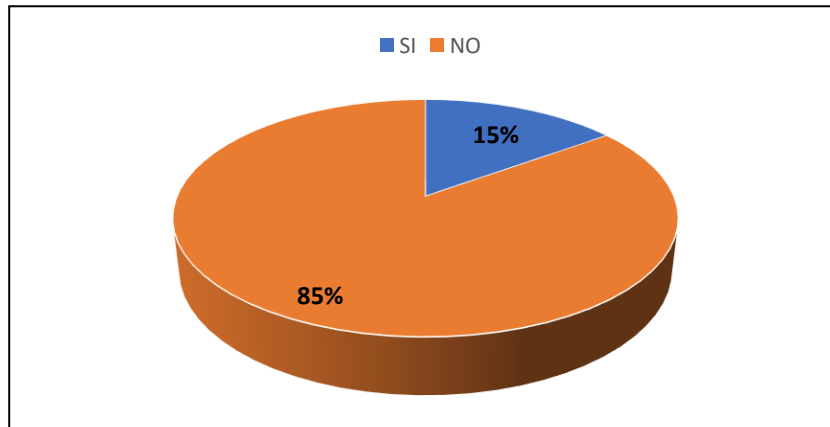
**Tabla 2**

*Porcentaje de empleadores que han firmado un contrato escrito con su empleada doméstica.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

## Ilustración 2

*Porcentaje de empleadores que han firmado un contrato escrito con su empleada doméstica.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 15% de los encuestados menciona que han firmado un contrato escrito con su empleada doméstica mientras que el 85% de los empleadores dice que no ha firmado un contrato, esta falta de contratos escritos puede dejar a ambas partes vulnerables a que se pueda desencadenar malentendidos, disputas y falta de protección legal en caso de problemas laborales.

**Pregunta No. 3:** ¿Su empleada doméstica actualmente está afiliada al seguro?

**Tabla 3**

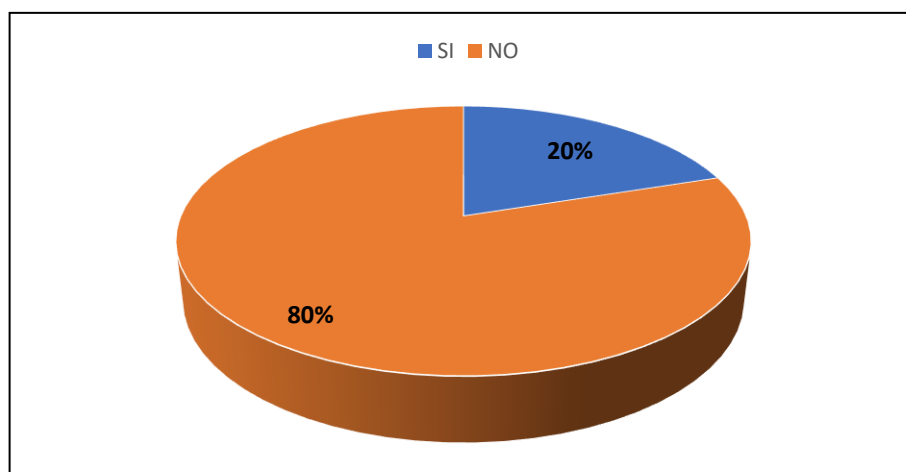
*Porcentaje de empleadas afiliadas al seguro social.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	20%

No	16	80%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Ilustración 3

*Porcentaje de empleadas afiliadas al seguro social.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 20% de los empleadores mencionan que sus trabajadores si están afiliadas el seguro social mientras que el 80% dice que no lo que refleja la falta del cumplimiento de las leyes laborables dejando así a los trabajadores desprotegidos en términos de seguridad social y beneficios asociados, como atención médica, jubilación y prestaciones en caso de discapacidad o fallecimiento.

**Pregunta No. 4:** ¿Conoce usted la duración del periodo de prueba para el contrato de trabajo de los empleados domésticos?

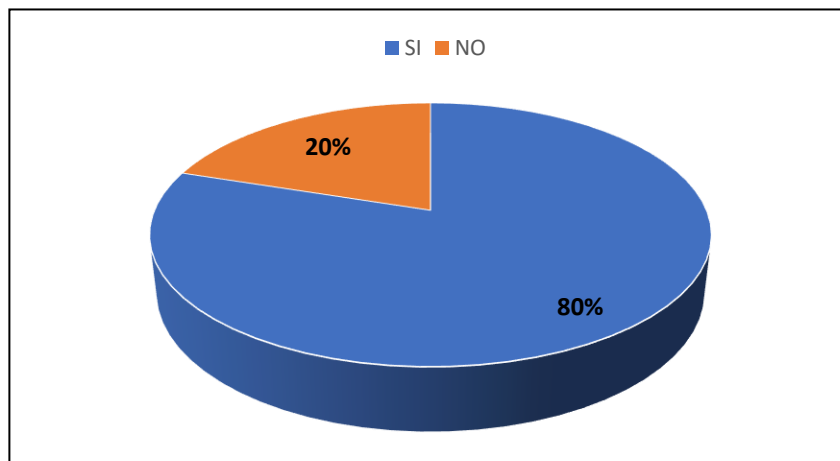
**Tabla 4**

*Porcentaje de empleadores que conoce sobre el periodo de prueba.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	16	<b>80%</b>
No	4	<b>20%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 4**

*Porcentaje de empleadores que conoce sobre el periodo de prueba.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 80% de los empleadores menciona que si sabe el periodo de prueba para la contratación del servicio doméstico mientras que solo el 20% no está al tanto de estas disposiciones legales por lo cual se debería brindar una capacitación, a través de campañas educativas, materiales

informativos para que los empleadores estén al tanto sobre las leyes laborales pertinentes y así mejorar en la contratación y gestión de trabajadores doméstico

**Pregunta No. 5:** ¿Usted considera que su empleada doméstica debe laborar todos los fines de semana?

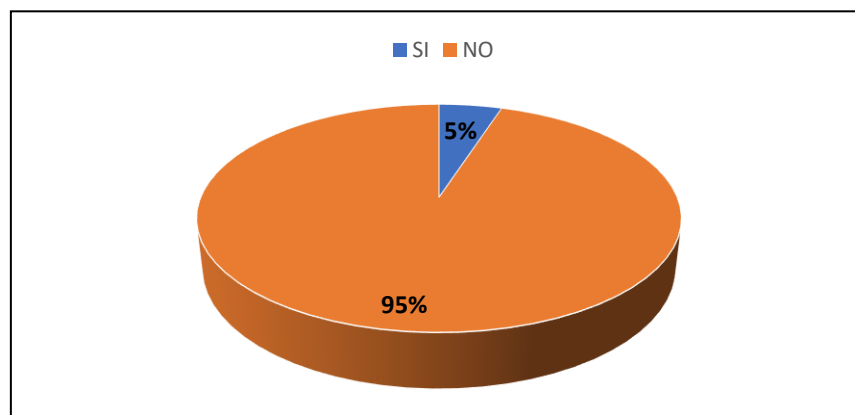
**Tabla 5**

*Porcentaje de empleadores que consideran que la empleada doméstica debe laborar los fines de semana.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	1	<b>5%</b>
No	19	<b>95%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 5**

*Porcentaje de empleadores que consideran que la empleada doméstica debe laborar los fines de semana.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 5% de los empleadores menciona que las empleadas domésticas si deben laborar los fines de semana mientras que el 95% de los empleadores dice que no por una parte se ve reflejado que muchos de los emperadores reconocen la importación del tiempo libre y de descanso, mientras que la minoría genera una preocupación en términos de equidad y respeto laboral para lo cual se debería abordar estas diferencias de percepción a través de una comunicación clara y políticas laborales bien definidas para garantizar condiciones de trabajo justas y respetuosas para todos los trabajadores domésticos.

**Pregunta No. 6:** ¿Le han presentado a usted algún tipo de demanda por acoso laboral o por discriminación por parte de su trabajadora doméstica?

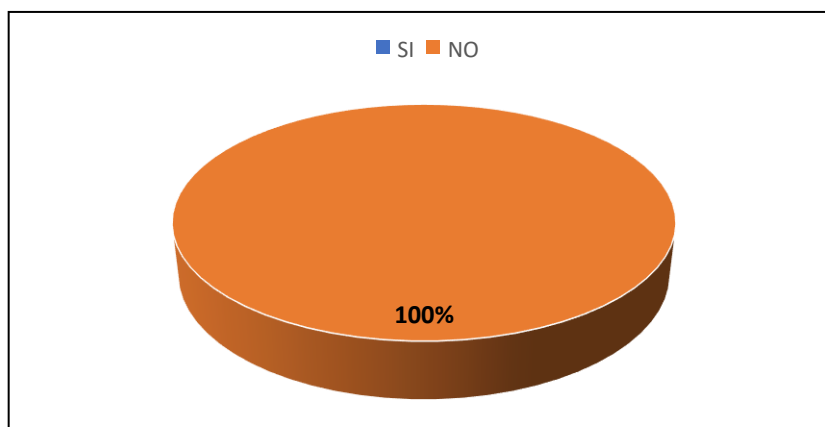
**Tabla 6**

*Porcentaje de empleadores a los que les han presentado una demanda.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	0	<b>0%</b>
No	20	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 6**

*Porcentaje de empleadores a los que les han presentado una demanda.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** En las encuestas realizadas sobre esta pregunta el 100% de los empleadores mencionan nunca haber recibido una demanda de acoso laboral o discriminación por parte de sus trabajadores domésticos y destaca la importancia de los empleadores de mantener ambientes laborales seguros y respetuosos, y que estén preparados para abordar cualquier problema de acoso laboral o discriminación. Pero también es posible que existan casos de acoso laboral que no hayan sido denunciados o reconocidos por los empleadores encuestados, por temor a represalias o a perder su empleo en caso de trabajadores.

**Pregunta No. 7:** ¿Su empleada doméstica percibe el sueldo básico de acuerdo a lo que establece la ley?

**Tabla 7**

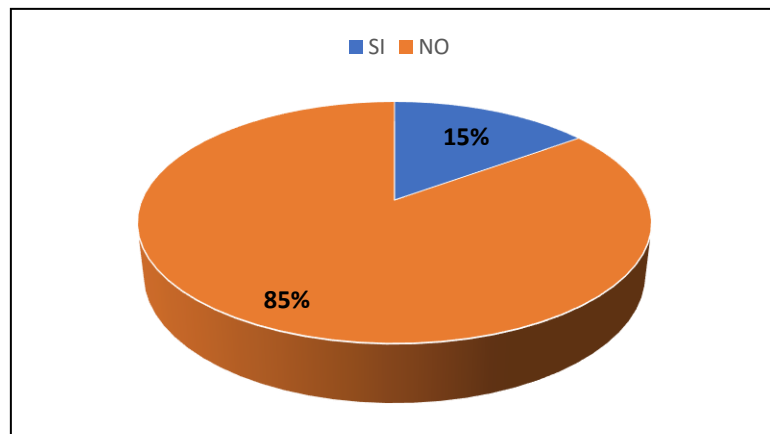
*Porcentaje de empleadas domésticas que perciben el sueldo básico.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%

No	17	85%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Ilustración 7

*Porcentaje de empleadas domésticas que perciben el sueldo básico.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 15% de los empleadores menciona que sus trabajadores si perciben su sueldo básico mientras que el 85% dice que no lo que refleja que la mayoría de emperadores no cumplen con las disposiciones laborales para cual se debe de generar conciencia sobre los derechos laborales de los trabajadores domésticos y la importancia de cumplir con las leyes, para garantizar condiciones laborales justas y equitativas siendo así que los empleadores puedan brindar a sus trabajadores una remuneración justa acorde a ley por las actividades que realizan día a día en sus hogares.

**Pregunta No. 8:** ¿Usted está al tanto de las leyes laborales y los derechos de las empleadas domésticas en Ecuador?

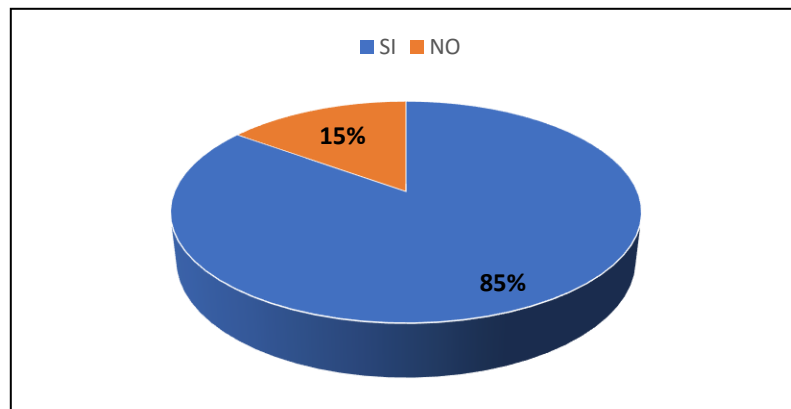
**Tabla 8**

*Porcentaje de empleadores que están al tanto de la leyes y derechos de los trabajadores.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	17	<b>85%</b>
No	3	<b>15%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 8**

*Porcentaje de empleadores que están al tanto de la leyes y derechos de los trabajadores.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 85% de los empleadores mencionan estar al tanto de las leyes laborales y derechos de los empleados domesticos mientras que el 15% de los empleadores que no están al tanto de las leyes por lo cual existe la probabilidad que estos trabajadores estén siendo explotados, en su lugar de trabajo con largas jornadas laborales y sin percibir una remuneración justa, lo que podría llevar conflictos legales y recayendo sanciones a los empleadores por incumplimiento de las normativas legales.

**Pregunta No. 9:** ¿Usted toma medidas para garantizar la seguridad y bienestar de su empleada doméstica?

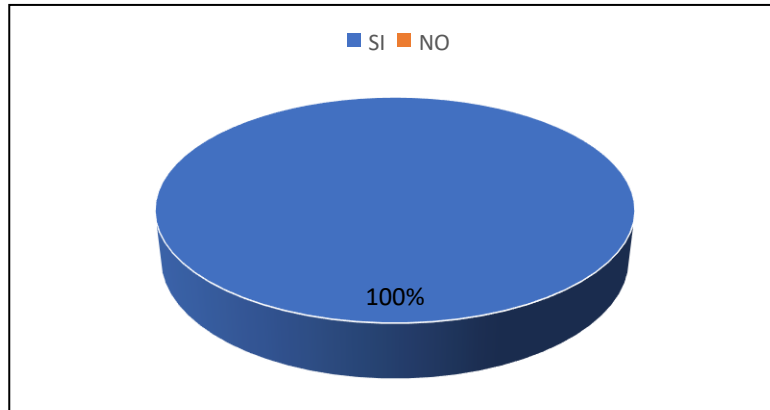
**Tabla 9**

*Porcentaje de empleadores que garantizan seguridad y bienestar de sus trabajadores.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	20	<b>100%</b>
No	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 9**

*Porcentaje de empleadores que garantizan seguridad y bienestar de sus trabajadores.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** La encuesta realizada en esta pregunta el 100% de los empleadores menciona que, si toman medidas que garantizan la seguridad y el bienestar de su empleada lo que indica que estos empleadores están comprometidos con cuidado y la protección de sus empleadas domésticas, lo que es esencial para mantener un ambiente laboral saludable y respetuoso creando relaciones de confianza entre empleador y trabajador.

**Pregunta No. 10:** ¿Considera usted que su empleada doméstica tiene derecho a días libres y tiempo de descanso?

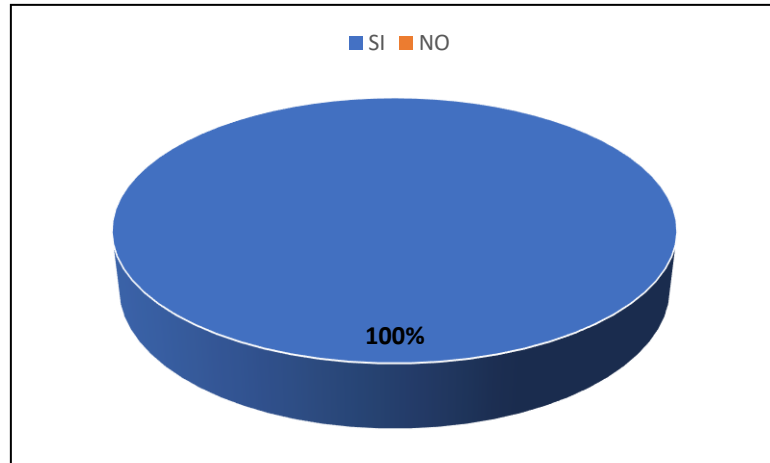
**Tabla 10**

*Porcentaje de días libres y tiempo de descanso.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

## Ilustración 10

*Porcentaje de días libres y tiempo de descanso.*



**Fuente:** Empleadores domésticos de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 100% de los empleadores menciona que los trabajadores domésticos si tienen derecho a días libres y de descanso dando la importancia necesaria el de permitir que sus trabajadores tengan este tiempo para compartir con su familia y ayudando a que exista un mejor rendimiento los días que deben laborar.

## TRABAJADORES

**PREGUNTA No. 1:** ¿Usted labora actualmente como empleada doméstica?

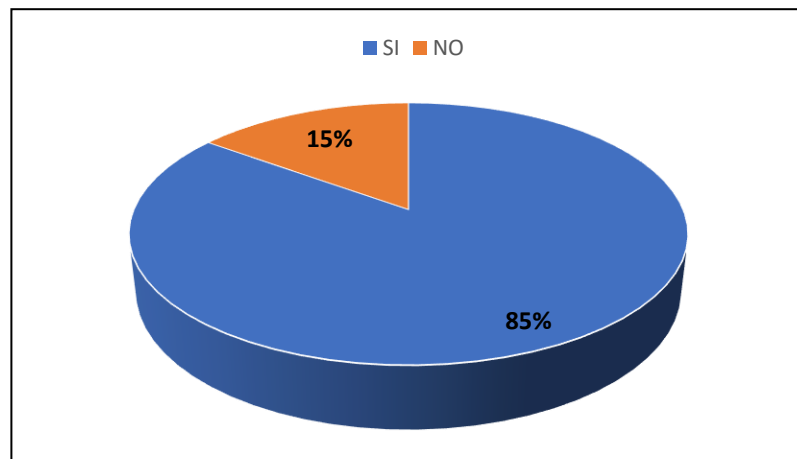
**Tabla 1**

*Porcentaje de empleadas que labora como trabajadora doméstica actualmente.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 1**

*Porcentaje de empleadas que labora como trabajadora doméstica actualmente.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 85% de los trabajadores encuestados están actualmente empleados como trabajadores domésticos, mientras que el 15% restante no lo está, aclara que anteriormente si se desempeñaron como empleada doméstica, la mayoría de los encuestados están empleados en el sector doméstico, lo que sugiere que este sector es una fuente significativa de empleo por lo que los trabajadores optan por este tipo de empleo, para lo cual también es importante señalar la importancia de mejorar las condiciones laborales en este sector, ya que a menudo se enfrenta a desafíos como bajos salarios, largas horas de trabajo y falta de protección laboral.

**Pregunta No. 2:** ¿Cuenta usted con un contrato escrito actualmente?

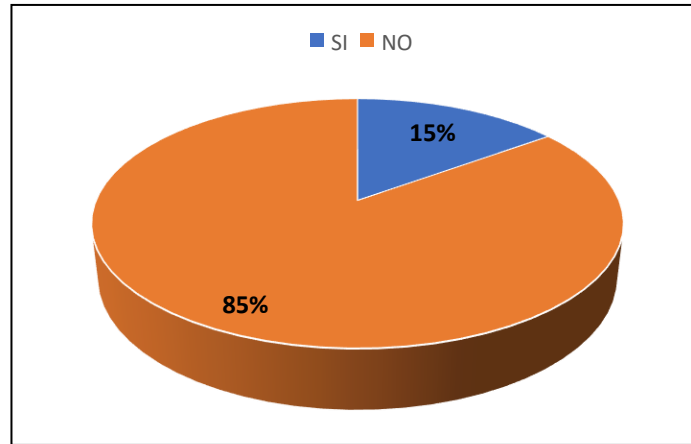
**Tabla 2**

*Porcentaje trabajadoras que cuentan con un contrato escrito.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	3	<b>15%</b>
No	17	<b>85%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 2**

*Porcentaje trabajadoras que cuentan con un contrato escrito.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** Este resultado indica que solo el 15% de los trabajadores encuestados afirma tener un contrato escrito en su empleo actual, mientras que el 85% restante declara no tenerlo, la ausencia de un contrato escrito puede dejar a los trabajadores en una situación vulnerable ya que, al no poseer un contrato, los trabajadores pueden enfrentar dificultades para hacer valer sus derechos en caso de disputas o incumplimientos por parte del empleador.

**Pregunta No. 3:** ¿Está satisfecho con su salario y condiciones laborales actuales?

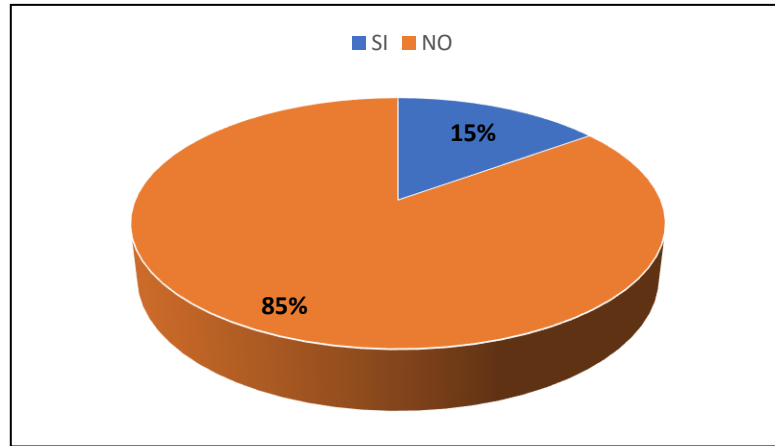
**Tabla 3**

*Porcentaje de trabajadoras que están de acuerdo con su salario básico.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

### Ilustración 3

*Porcentaje de trabajadoras que están de acuerdo con su salario básico.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 15% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con el salario y condiciones laborales que brindan sus empleadores, mientras que el 85% restante no está de acuerdo con su salario actual ya que no refleja adecuadamente el valor de su trabajo o las responsabilidades que asumen en sus roles como trabajadores domésticos, lo que genera sentimientos de injusticia y resentimiento hacia sus empleadores.

**Pregunta No. 4:** ¿Ha experimentado alguna forma de discriminación de género en su lugar de trabajo?

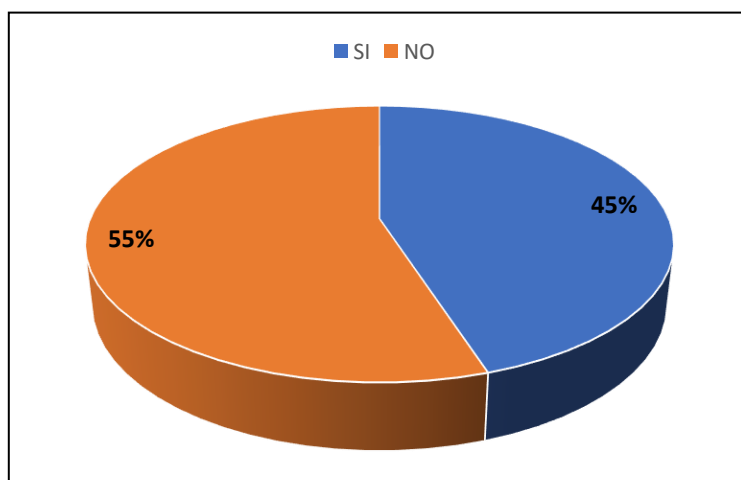
### Tabla 4

*Porcentaje de discriminación de género.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	9	<b>45%</b>
No	11	<b>55%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

#### **Ilustración 4**

*Porcentaje de discriminación de género.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** Este resultado indica que casi la mitad de los trabajadores encuestados, específicamente el 45%, afirman haber experimentado discriminación en su lugar de trabajo, lo que provoca un impacto negativo en el ambiente laboral, provocando estrés, ansiedad ocasionada que los trabajadores no tengan un buen desempeño laboral, mientras que el 55% restante declara no haberla experimentado.

**Pregunta No. 5:** ¿Recibe algún tipo de seguro de salud o está afiliada el IESS?

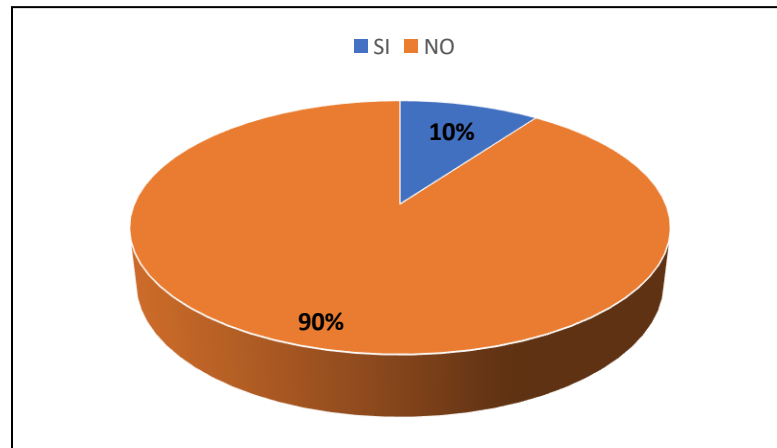
**Tabla 5**

*Porcentaje de trabajadoras domésticas que reciben seguro de salud.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	2	<b>10%</b>
No	18	<b>90%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 5**

*Porcentaje de trabajadoras domésticas que reciben seguro de salud.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** En esta encuesta realizada indica que el 10% de los trabajadores encuestados afirman estar afiliados al seguro social, mientras que el 90% restante dice no estarlo, lo que resalta en la importancia de proporcionar protección social adecuada a los trabajadores domésticos, como

la afiliación al seguro social, para garantizar su seguridad social y el bienestar a largo plazo para no dejarlos desprotegidos en su vejez o cuando pueda ocurrir un accidente en su trabajo.

**Pregunta No. 6:** ¿Conoce usted acerca de los beneficios del seguro social?

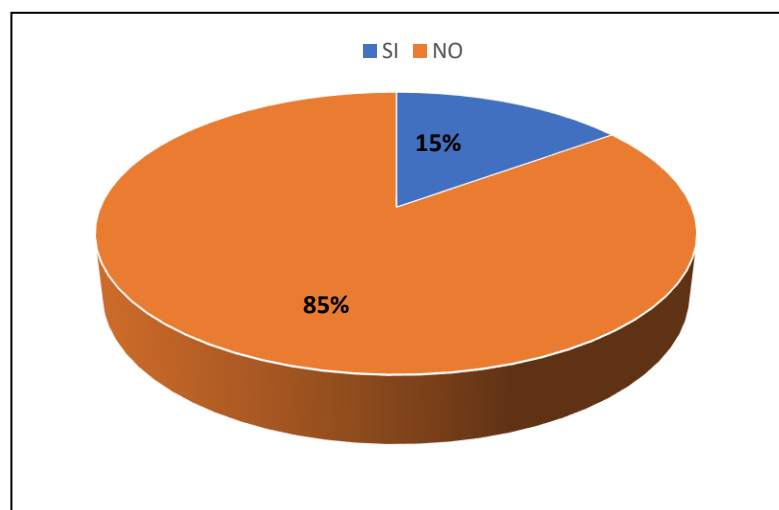
**Tabla 6**

*Porcentaje de trabajadoras que conoce de los beneficios del seguro social.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	3	<b>15%</b>
No	17	<b>85%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 6**

*Porcentaje de trabajadoras que conoce de los beneficios del seguro social.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** En este resultado indica que solo, el 15% de los trabajadores encuestados, afirma estar al tanto de los beneficios del seguro social, mientras que el 85% restante declara no estar informado sobre estos beneficios, lo que destaca la importancia de las autoridades de informar a los trabajadores a través de capacitaciones y charlas, sobre los beneficios del seguro social y cómo acceder a ellos.

**Pregunta No. 7:** ¿Considera usted que las autoridades tienen que hacer más controles para que se respete sus derechos laborales?

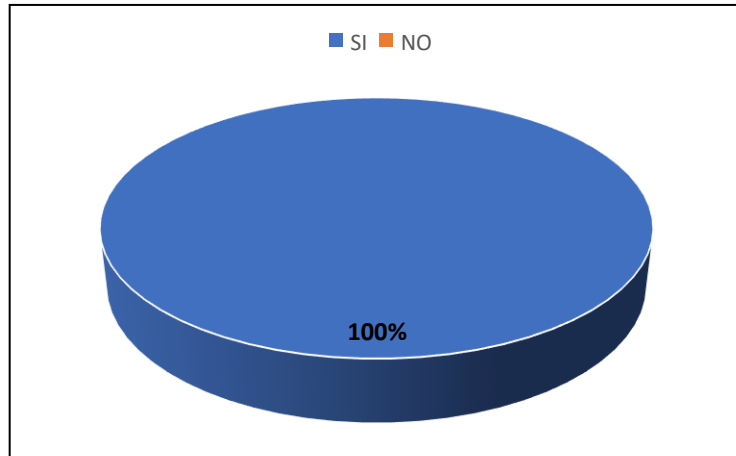
**Tabla 7**

*Porcentaje de controles por parte de las autoridades para que se respeten los derechos laborales.*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	20	<b>100%</b>
No	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 7**

*Porcentaje de controles por parte de las autoridades para que se respeten los derechos laborales.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** En la encuesta realizada en esta pregunta el 100% de los trabajadores considera que los controles por parte de las autoridades deben ser más constantes para que así se respete y se ha cumplir los derechos laborales de las empleadas domésticas garantizando así un entorno laboral justo y seguro.

**Pregunta No. 8:** ¿Recibe anualmente vacaciones pagadas por parte de su empleador?

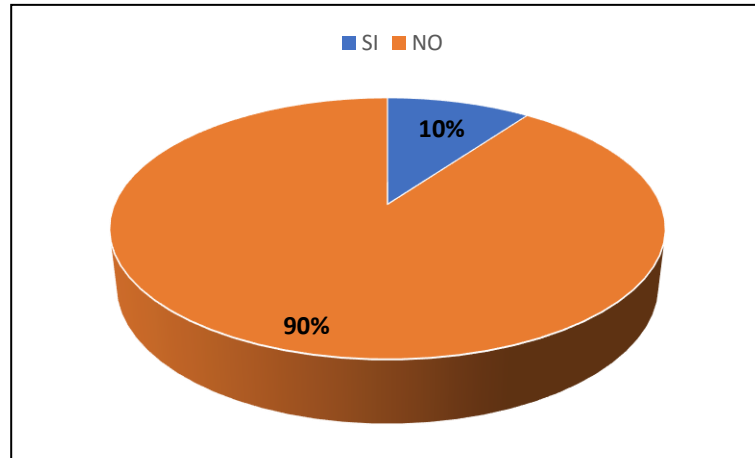
**Tabla 8**

*Porcentaje de trabajadoras domésticas que tienen vacaciones pagadas.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
No	18	90%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Ilustración 8

*Porcentaje de trabajadoras domésticas que tienen vacaciones pagadas.*



**Fuente:** Encuestas realizadas a las trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 10% de los trabajadores domésticos encuestados reciben vacaciones pagadas, mientras que el 90% restante no las recibe lo que sugiere una falta grave de beneficios laborales básicos por parte de sus empleadores ya que solo buscan el beneficio de ellos mientras los trabajadores se privan de derechos que les otorga la ley.

**Pregunta No. 9:** ¿Conoce usted acerca de sus derechos laborales como empleada doméstica?

**Tabla 9**

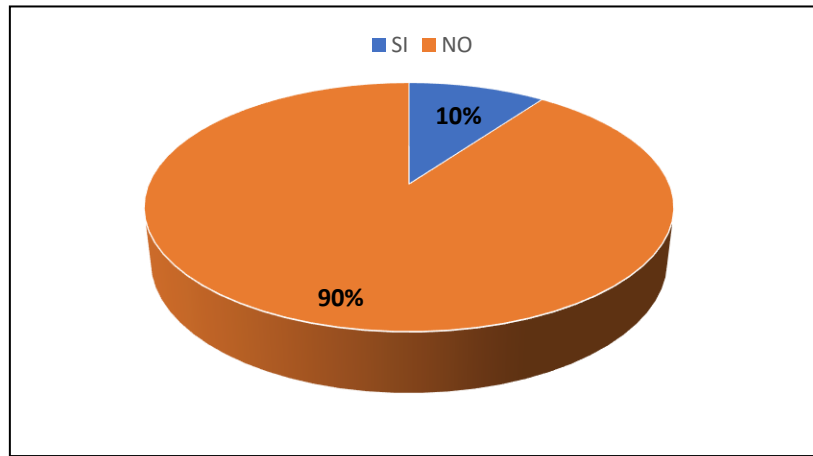
*Porcentaje de trabajadoras domésticas que conoce de sus derechos laborales.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%

No	18	90%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 9**

*Porcentaje de trabajadoras domésticas que conoce de sus derechos laborales.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** El 10% de los trabajadores encuestados dicen saber sobre sus derechos laborales como empelada domestica mientras que el 90% dicen no saber para eso es importante mejorar la acción y cobertura del Ministerio de trabajo asegurando que los trabajadores domésticos estén informados y así hacer valer sus derechos y evitar que exista explotación en su lugar de trabajo.

**Pregunta No. 10:** ¿Considera usted que los empleadores vulneran los derechos de las empleadas domésticas?

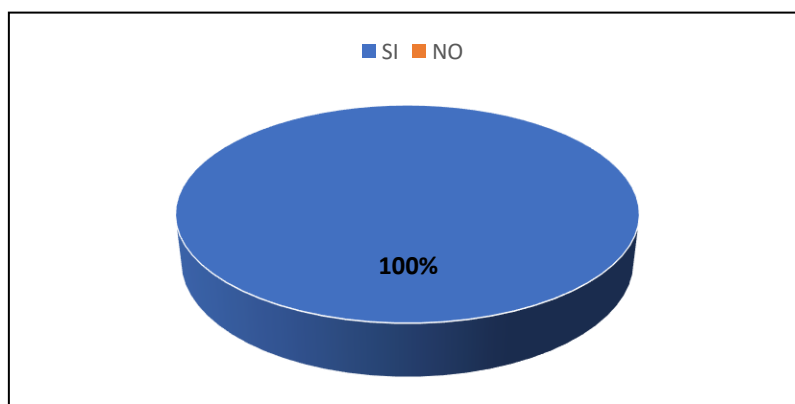
**Tabla 10**

*Porcentaje de empleadores que vulneran derechos de las empleadas domésticas.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Ilustración 10

*Porcentaje de empleadores que vulneran derechos de las empleadas domésticas.*



**Fuente:** Trabajadoras domésticas de la ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Pilamunga

**Análisis:** En este resultado indica que el 100% de los trabajadores domésticos encuestados están de acuerdo en que los empleadores vulneran sus derechos para que no se produzcan estas vulneraciones es necesario que exista una regulación y supervisión efectiva por parte de las autoridades tratando que se cumpla a cabalidad las disposiciones legales por parte de los empleadores.

## 4.2 Discusión

La falta de regulación laboral en el servicio doméstico ecuatoriano es un fenómeno complejo que afecta tanto a empleadores como a trabajadores, aunque los empleadores suelen afirmar conocer las leyes laborales, la realidad contrasta con la baja formalidad de contratos laborales. Esta discrepancia puede atribuirse a diversas razones, entre las que se incluyen la falta de cumplimiento efectivo de las leyes y la persistencia de prácticas informales arraigadas en la sociedad.

Los resultados de nuestras encuestas revelan que, a pesar de que la mayoría para ser más precisos el 85% de los empleadores declaran tener conocimiento de las leyes laborales, solo 15% de las personas empleadores encuestados efectúa de manera formal contratos con sus trabajadores domésticos. Esta brecha entre el conocimiento teórico y la práctica real refleja una desconexión entre la conciencia de las obligaciones legales y su implementación en la realidad laboral.

En cuanto a la situación de los trabajadores domésticos, los datos muestran que aproximadamente el 90% de ellas no está afiliado al seguro social, esta falta de afiliación tiene consecuencias significativas, ya que priva a los trabajadores de la protección y los beneficios que brinda el seguro social, dejándolos en una situación de vulnerabilidad frente a eventos como enfermedades, accidentes laborales o jubilación por vejez.

Además, se observa una preocupante situación sobre el desconocimiento por parte de los trabajadores domésticos acerca de sus derechos laborales, ya que el los resultados obtenidos el 90% de ellos desconocen sus derechos, esta falta de conocimiento puede atribuirse a la falta de acceso a la información sobre sus derechos, así como a la baja capacitación y educación en materia

laboral. Como resultado, muchos trabajadores pueden estar siendo explotados o sufriendo condiciones laborales injustas sin siquiera ser conscientes de ello.

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han documentado la precaria situación laboral de los trabajadores domésticos en otros países de la región. La informalidad en el empleo doméstico es un problema común en América Latina, donde los trabajadores a menudo enfrentan condiciones de trabajo inseguras, bajos salarios y escasa protección social.

Es necesario comprender que el trabajo doméstico es uno de los empleos que contribuye el crecimiento de la sociedad ya que en su actividad está destinada a la organización de los hogares para lo cual, al abordar estas cuestiones, es necesario implementar medidas tanto a nivel gubernamental como a nivel de la sociedad, para lo cual se requieren políticas que impulsen la regularización del empleo doméstico, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y la afiliación al seguro social. Además, es fundamental llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores, con el fin de aumentar la conciencia sobre los derechos laborales y fomentar prácticas laborales justas y equitativas.

## CAPITULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

- Se concluye que las empleadas domésticas en el ejercicio de sus derechos enfrentan condiciones laborales precarias como salarios bajos, largas jornadas laborales, falta de seguridad social y protección legal.
- Los datos estadísticos recopilados durante la investigación revelan una imagen preocupante de la realidad del servicio doméstico en Guaranda, por ejemplo, se encontró que el 85% de las empleadas domésticas encuestadas perciben salarios por debajo del salario mínimo establecido por la ley, además, los testimonios proporcionados por las trabajadoras reflejan experiencias de explotación laboral, y falta de reconocimiento de sus derechos como empleadas.
- El análisis del marco legal establecido en el Código del Trabajo establece claramente los derechos y responsabilidades de ambas partes, sin embargo, se observa una brecha significativa entre la teoría y la práctica efectiva de estas disposiciones legales lo que deja a las empleadas domésticas en una situación de vulnerabilidad lo cual es evidente la necesidad de fortalecer los mecanismos de aplicación y supervisión para garantizar el cumplimiento adecuado de las obligaciones laborales en el servicio doméstico.

## 5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que el Ministerio de trabajo a través del Inspector de trabajo realice más controles laborales en el cantón Guaranda, para que se respete los derechos de las empleadas domésticas.
- Realizar una campaña de concientización sobre la importancia del trabajo doméstico y sobre sus derechos lo que brindara la ayuda necesaria para cambiar las actitudes sociales y reducir la discriminación y el estigma asociados con el trabajo doméstico.
- Se recomienda realizar estudios y recolección de datos actualizados para comprender la realidad de las empleadas domésticas, lo que permitirá identificar áreas de preocupación y diseñar estrategias efectivas para abordar las vulneraciones de derechos y mejorar las condiciones laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, F. H. (2020). *Impacto de las reformas laborales del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca* [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33888/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
- CARE. (2021). *Guía para resolver las dudas mas frecuentes antes de firmar tu contrato de trabajo*. Quito: Publiasesores Cía. Ltda. doi:<https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/02/FOLLETO-Guia-de-Contratos.pdf>
- Carrasco, C. A. (2015). *Servicio Doméstico y la Estabilidad Laboral* [Tesis previa a la obtención del título de magister en derecho laboral, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/448/1/TUAMDL008-2015.pdf>
- Casanova, E. M. D. (2022). *La desigualdad a domicilio: el trabajo remunerado del hogar en el Ecuador contemporáneo*. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/59592.pdf>
- Código de la niñez y la adolescencia . (2003). *Registro Oficial No. 737*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3365/1/C%c3%b3digo%20de%20la%20Ni%c3%b1ez%20y%20Adolescencia%20%2817-01-2022%29.pdf>

- Codigo del Trabajo. (2005). *Registro Oficial Suplemento 167*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones. doi:[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones. doi:[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Dauder, D. G. (2021). *El servicio doméstico desde las pioneras científicas sociales más allá de "una industria atrasada"* [Universidad Rey Juan Carlos]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://journals.openedition.org/ejppap/2612>
- Guamo, A. M. (2015). *Necesidad de establecer una jornada máxima de trabajo de servicio doméstico, que laboran bajo la modalidad puertas adentro* [Tesis previa a la obtención del grado de licenciada en jurisprudencia y título de abogada, Universidad Nacional de Loja ]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11459/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Obtenido de <https://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/963/study-description>
- Larrea, S., & Bolíva, K. (2023). *Mujeres, Dignidad y Trabajo*. Situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar: Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación 2023. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2023/07/SITUACION-DE-LAS-TRABAJADORAS-REMUNERADAS-DEL-HOGAR-04.pdf>
- Martínez, E. (2024). Migración. Obtenido de <https://www.significados.com/migracion/>

- Moreno, I. M. (2021). *Derechos de las trabajadoras del servicio doméstico, análisis de su (des) protección legal* [Trabajo de fin de máster, Universidad de Oviedo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61954/TFM%20final%282%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- OEA. (2015). *Comisión Interamericana de mujeres (CIM)*. Derechos de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cim/trabajo-domestico/pages/historia.html>
- ONU. (2016). *La CEDAW, Convención sobre los derechos de las mujeres*. Obtenido de <https://www.refworld.org/es/ref/legalpolicy/unwomen/2016/es/128504>
- Ruiz, R. G. (2014). *Los derechos laborales en los empleos domésticos del Cantón Buena Fé* [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes ]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1398/1/TUQAB008-2014.pdf>
- Salvatierra, Y. D. (2020). *Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme el convenio núm. 189 de la OIT* [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7000/torres\\_syd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7000/torres_syd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soto, L. (2022). Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas avances y brechas. *Inter-American Commission of Women*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cim/docs/Derechos-TDH-ES.pdf>

Velasco, M., Moreno, P., Redrobán, V., & Tapia, J. (2019). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*. Quito: Publiasesores Cía. Ltda. doi:<https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf>

Zambrano, L. Q. (2023). *Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA y CARE LAC*. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2023/04/AGENDA-TRABAJO-DIGNO.pdf>

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y**



### POLITICAS

### CARRERA DE DERECHO

### ENCUESTA

**TEMA:** “La realidad de las empleadas en el servicio doméstico ecuatoriano provincia Bolívar cantón Guaranda”

**OBJETIVO:** Analizar las condiciones laborales, su impacto socio económico y las implicaciones para los derechos de las trabajadoras domésticas con el fin de reconocer sus derechos en el ámbito laboral.

### EMPLEADORES

**1. ¿Tiene empleada doméstica actualmente en su hogar?**

SI ( )

NO ( )

**2. ¿Ha firmado un contrato laboral por escrito con su empleada doméstica?**

SI ( )

NO ( )

**3. ¿Su empleada doméstica actualmente está afiliada al seguro?**

SI ( )

NO ( )

**4. ¿Conoce usted la duración del periodo de prueba para el contrato de trabajo de los empleados domésticos?**

SI ( )

NO ( )

**5. ¿Usted considera que su empleada doméstica debe laborar todos los fines de semana?**

SI ( )

NO ( )

**6. ¿Le han presentado a usted algún tipo de demanda por acoso laboral o por discriminación por parte de su trabajadora doméstica?**

SI ( )

NO ( )

**7. ¿Su empleada doméstica percibe el sueldo básico de acuerdo a lo que establece la ley?**

SI ( )

NO ( )

**8. ¿Usted está al tanto de las leyes laborales y los derechos de las empleadas domésticas en Ecuador?**

SI ( )

NO ( )

**9. ¿Usted toma medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados domésticos?**

SI ( )

NO ( )

**10. ¿Considera usted que su empleada doméstica tiene derecho a días libres y tiempo de descanso?**

SI ( )

NO ( )

### TRABAJADORA

**1. ¿Usted labora actualmente como empleada doméstica?**

SI ( )

NO ( )

**2. ¿Cuenta usted con un contrato laboral escrito actualmente?**

SI ( )

NO ( )

**3. ¿Está satisfecho con su salario y condiciones laborales actuales?**

SI ( )

NO ( )

**4. ¿Ha experimentado alguna forma de discriminación de género en tu lugar de trabajo?**

SI ( )

NO ( )

**5. ¿Recibe algún tipo de seguro de salud o está afiliada al IESS?**

SI ( )

NO ( )

**6. ¿Conoce usted acerca de los beneficios del seguro social?**

SI ( )

NO ( )

**7. ¿Considera usted que las autoridades tienen que hacer más controles para que se respete sus derechos laborales?**

SI ( )

NO ( )

**8. ¿Recibe anualmente vacaciones pagadas por parte de su empleador?**

SI ( )

NO ( )

**9. ¿Conoce usted acerca de sus derechos laborales como empleada doméstica?**

SI ( )

NO ( )

**10. ¿Considera usted que los empleadores vulneran los derechos de las empleadas domésticas?**

SI ( )

NO ( )