



Facultad de Ciencias Jurídicas

Tema:

***Status quo* antropológico y jurídico de los derechos fundamentales y la vulnerabilidad-discriminación de las personas empleadas en el servicio doméstico de la ciudad de Quito**

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogada

Presentada por:

Yael Lara López

Tutor:

Doctor Jaime Baquero de la Calle Rivadeneira

Madrid, 18 de mayo de 2022

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal descubrir si el entorno laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico está jurídicamente amparado de una forma acorde con las necesidades y condiciones de la naturaleza humana. La metodología empleada consta, en primer lugar, de un estudio filosófico jurídico, también de corte deductivo, sobre posibles derechos fundamentales no positivados ni formalizados, pero presentes en las relaciones laborales que nacen del servicio doméstico. Asimismo, se realizó una investigación de tipo antropológico-deductivo del rol que tienen las personas del servicio doméstico en el hogar donde trabajan. Por último, se analizó de manera inductiva casos concretos a través de encuestas realizadas a personas empleadas en el servicio doméstico, mediante las cuales se pudo observar que el principal resultado obtenido fue la puntualización de las necesidades cruciales de las empleadas domésticas frente al entorno legal actual del servicio doméstico, mismas que se resumen en dos aspectos fundamentales: la efectiva aplicación de sus derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones de sus empleadores.

Palabras clave: Servicio doméstico, trabajadoras remuneradas del hogar, vínculos afectivos, relación empleada doméstica – hogar, antropología, conculcaciones de derechos.

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Yael Lara López

1718389362

DEDICATORIA

A mis padres cuyos esfuerzos por brindarme una excelente educación ahora manifiesta sus frutos. A Jimmy Baquero por impulsarme y permitirme adentrarme a un mundo más humano y real, inspiración de este trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO PRIMERO: EL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL ECUADOR Y LA VULNERABILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	10
1. El Servicio Doméstico en el Ecuador	10
2. Condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas	11
3. Impacto de la organización social del cuidado en las trabajadoras del hogar	12
CAPÍTULO SEGUNDO: ESTATUTO ACTUAL DE LOS DERECHOS DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS	14
1. Legislación relevante referente a los derechos y obligaciones de los trabajadores del servicio doméstico en el Ecuador	14
1.1 Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.	14
1.2 Constitución de la República del Ecuador	15
1.3 Código de Trabajo	17
CAPÍTULO TERCERO: ANÁLISIS ANTROPOLÓGICO DE LA RELACIÓN EMPLEADA DOMÉSTICA- HOGAR	19
1. Antropología y la frustración del ser personal cognoscente dado por la realidad personal	19
2. Vínculos afectivos generados de la relación empleada doméstico – hogar y la importancia de la perspectiva antropológica de la afectividad	21
3. Impacto de los vínculos afectivos de la relación laboral empleada doméstica - hogar en los derechos de las trabajadoras	24
CAPÍTULO CUARTO: PROCESO DE RECONOCIMIENTO DE NUEVOS DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES LOS D.D.H.H.	26
1. El obrar jurídico de dar a cada uno lo suyo y el derecho como lo debido	26
1.1 Positivización de los derechos humanos	28
1.1.1 La legitimidad	29
1.1.2 La legalidad	29
1.1.3 La eficacia	30

2. Reconocimiento histórico de los derechos humanos basado en la dignidad de la persona	31
2.1 La dignidad del ser humano.....	31
2.2 Dignidad humana en el reconocimiento histórico de los derechos humanos.....	32
<i>CAPÍTULO QUINTO: ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR DE LA BOLSA DE EMPLEO COCHAPAMBA..</i>	33
1. Perfil de las trabajadoras del hogar de la Bolsa de Empleo Cochapamba	34
2. Condiciones laborales de las Trabajadoras del Hogar encuestadas	37
3. Conocimiento sobre los derechos laborales y la legislación vigente	42
4. De la Relación empleada doméstica – hogar.....	49
5. Discriminación y abusos en el entorno laboral de las TRH.....	54
<i>CONCLUSIONES</i>	58
<i>REFERENCIAS</i>	62

STATUS QUO ANTROPOLÓGICO Y JURÍDICO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA VULNERABILIDAD-DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO DE LA CIUDAD DE QUITO

Yael Lara López

yaellaralopez@gmail.com

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal descubrir si el entorno laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico está jurídicamente amparado de una forma acorde con las necesidades y condiciones de la naturaleza humana. La metodología empleada consta, en primer lugar, de un estudio filosófico jurídico, también de corte deductivo, sobre posibles derechos fundamentales no positivados ni formalizados, pero presentes en las relaciones laborales que nacen del servicio doméstico. Asimismo, se realizó una investigación de tipo antropológico-deductivo del rol que tienen las personas del servicio doméstico en el hogar donde trabajan. Por último, se analizó de manera inductiva casos concretos a través de encuestas realizadas a personas empleadas en el servicio doméstico, mediante las cuales se pudo observar que el principal resultado obtenido fue la puntualización de las necesidades cruciales de las empleadas domésticas frente al entorno legal actual del servicio doméstico, mismas que se resumen en dos aspectos fundamentales: la efectiva aplicación de sus derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones de sus empleadores.

Palabras Clave: Servicio doméstico, trabajadoras remuneradas del hogar, vínculos afectivos, relación empleada doméstica – hogar, antropología, conculcaciones de derechos.

Abstract

The present research paper aims to discover if the work environment of domestic service workers is legally protected in a way that is in accordance with the needs and conditions of human nature. The methodology used consists, firstly, of a philosophical legal study with a deductive nature, concerning possible fundamental rights that have not been formalized, but are present in labor relations that arise from domestic service. Furthermore, an anthropological-deductive investigation was held regarding the role that domestic service workers have in the home where they labor. Finally, specific cases were analyzed inductively through surveys taken by domestic service workers, through which it was observed that the main outcome of the investigation was being able to point out the crucial needs of domestic employees in the current legal environment of domestic service, which can be summarized in two fundamental aspects: the effective application of their labor rights and the fulfillment of their employers' obligations.

Key words: Domestic service, domestic workers, emotional bonds, employment relationship, anthropology, human rights violations.

INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico ha formado parte de la composición familiar desde la época de la colonia (Moya & Moya, 2004) y de la funcionalidad de los hogares (Jaramillo Alvarado, 1997): no se comprende un hogar funcional sin la presencia del servicio doméstico.

En la época actual, tras el desarrollo de las aptitudes laborales de las mujeres, el soporte doméstico se ha transformado en una realidad casi imprescindible, sin la cual, los hijos no tendrían un cuidado adecuado ni un desarrollo armónico y sostenible.

Desde la ciencia del derecho, parece importante acudir a las bases antropológicas que fundamentan la relación servicio doméstico – hogar: más allá de unos lazos afectivos o un servicio práctico, la realidad de la naturaleza humana parece sugerir la existencia de unos derechos fundamentales (Hervada, 2011), en torno al servicio doméstico, que poco a poco deben ser positivados y formalizados (Jaime Baquero, Emiliano Gil 2015).

En la práctica, merece especial atención el estudio de campo que arroje resultados entorno a la conculcación (o no) de unos derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y el ordenamiento jurídico en general; y a la discriminación (o no) de las personas encargadas del servicio doméstico (Cervone, 1999). Asimismo, debido a la complejidad de las relaciones servicio doméstico – hogar, puede que existan derechos no reconocidos para los empleados/as domésticos.

En este sentido, el fin de este trabajo de investigación es analizar a profundidad la situación presentada para brindar un soporte jurídico que trascienda y ampare íntegramente los derechos de estas personas, acorde con las necesidades y condiciones de la naturaleza humana. Además, determinar si existe una conculcación de los derechos humanos básicos en el entorno laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico.

Por otro lado, en cuanto al alcance de la investigación, es importante aclarar que al referirnos a las personas que trabajan en el servicio doméstico, únicamente se tendrá bajo consideración y estudio el caso de mujeres empleadas en quehaceres domésticos. En cuanto al vínculo afectivo analizado y las posibles implicaciones jurídicas no positivadas ni formalizadas por el derecho (de eso se trata la investigación: presentar una propuesta al respecto) en la relación servicio doméstico – hogar, se priorizará la posición de las personas que brindan el servicio doméstico, más no de los miembros del hogar.

En relación con la metodología a emplear, la investigación de este artículo académico constará de tres partes. En primer lugar, el estudio antropológico-deductivo del rol que tienen las personas del servicio doméstico en el hogar donde trabajan. Posteriormente, se realizará

un estudio filosófico jurídico, también de corte deductivo, sobre posibles derechos fundamentales no positivados ni formalizados, pero presentes en las relaciones laborales que nacen del servicio doméstico. Por último, un análisis inductivo de casos concretos a través de entrevistas y encuestas.

CAPÍTULO PRIMERO: EL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL ECUADOR Y LA VULNERABILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

1. El Servicio Doméstico en el Ecuador

El servicio doméstico es un tipo de trabajo que consiste en el desarrollo de los quehaceres del hogar para su mantenimiento. Según el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), un trabajador doméstico es: *“toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”* (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011).

Esta labor incluye actividades como: limpieza y mantenimiento del hogar, cocinar, cuidado de niños, ancianos, personas enfermas e incluso de animales domésticos; lavar ropa y plancharla, etc. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011). Adicionalmente, los trabajadores domésticos pueden laborar a tiempo completo o a medio tiempo, residir en la casa de su empleador (puertas adentro) o vivir en su propia residencia (puertas afuera).

En el Ecuador, el servicio doméstico representa el 3 % de la Población Económicamente Activa (PEA), según el informe presentado en junio del 2020 por la Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Care Ecuador que se titula: *Estudio de Conocimientos , Actitudes y Prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor.*

El informe mencionado anteriormente expresa lo siguiente respecto a estos datos: “(...) *constituyen una fuerza laboral que aporta al sostenimiento y reproducción de miles de familias. Conforma también una base multiplicadora de ingresos, no solo para empleadoras/es, sino para las empresas y la economía en general.*” (Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Care Ecuador, 2020, pág. 6). En virtud de la cita expuesta, se puede demostrar la importancia del trabajo doméstico en la sociedad y economía del país.

Si bien el servicio doméstico, en términos generales, se lleva a cabo por hombres y mujeres, en el Ecuador resulta que nueve de cada diez personas que desarrollan esta labor son mujeres, mientras que uno es hombre (Care - Ecuador, 2018, pág. 12). Esto evidencia que esta fuerza laboral está compuesta principalmente por mujeres, siendo una mayoría sustancial.

2. Condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas

Durante las últimas décadas ha existido un énfasis importante en proteger los derechos de las mujeres en el Ecuador, dado el contexto social que evidencia los constantes abusos, maltratos y violaciones de sus derechos humanos. Esto, sumado a las condiciones de vulnerabilidad que genera el ser parte del servicio doméstico, constituye una situación alarmante.

Dichas condiciones de vulnerabilidad se originan por varios factores, entre los cuales se pueden destacar los siguientes: discriminación basada en clase, raza o etnia; falta de educación que produce abusos a sus derechos laborales como explotación y salarios muy bajos; conculcaciones a sus derechos humanos manifestados en abusos laborales, físicos, psicológicos y/o sexuales (Organización Internacional del Trabajo, s.f., párr. 4).

En cuanto al aspecto de violaciones a sus derechos laborales y humanos, la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines establece que aproximadamente 200.246 mujeres se encuentran registradas como trabajadoras domésticas; de las cuales solo el 28 % están afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y “(...) *el 80 % de ellas han sufrido algún tipo de acoso o violencia en su espacio de trabajo*” (Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos, s.f., párr.1).

Por otro lado, el racismo y el clasismo no solo ocurre durante el ejercicio de su labor, sino también se manifiesta durante los procesos de búsqueda de trabajo de las mujeres. Un claro ejemplo de lo mencionado se puede evidenciar a través del testimonio de una trabajadora del hogar afroamericana que se recoge en un Informe presentado por Care

Ecuador, que se presenta a continuación: “*Clara es de Urcuquí, pero desde hace muchos años vive en Quito. Ella aplicó para trabajar en bancos: llegué a la entrevista y me dijeron que ya estaban llenas las vacantes, que si quería trabajar en la limpieza*” (Care - Ecuador, 2020, pág. 41).

Un escenario incluso más alarmante es el de las mujeres migrantes empleadas en el servicio doméstico. Su situación, en su mayoría de pobreza y necesidad, provoca que asuman trabajos en condiciones laborales mucho más precarias, agudizando la explotación. Además, la extorsión también suele manifestarse durante su trabajo como formas de intimidación y control con el fin de aprovecharse de su condición migratoria.

Por todo lo expuesto, se puede elucidar que el servicio doméstico en el Ecuador se encuentra marcado por estructuras raciales y clasistas, que provocan relaciones de subordinación, discriminación, abusos y explotación, menoscabando los derechos de las personas que ejercen esta labor.

3. Impacto de la organización social del cuidado en las trabajadoras del hogar

El servicio doméstico en el Ecuador es la fuerza laboral fundamental para la buena dinámica y funcionamiento de las familias actuales, considerando que permite que las cabezas del hogar puedan tener como prioridad el dedicar la mayoría de sus esfuerzos a sus trabajos (mejor remunerados) para la generación de ingresos.

Por tanto, sin esta labor, habría una afectación importante al desarrollo y economía en general, ya que las cabezas del hogar, especialmente las mujeres¹, dejarían de pertenecer al sector productivo para dedicarse principalmente al mantenimiento del hogar y cuidado de sus hijos: “*En la economía clásica se puso énfasis en lo que se llamó bienes salario, que eran los bienes necesarios para la subsistencia de los trabajadores. Aquí, se reconoce que el trabajo doméstico apoya a la generación del valor de estos bienes y, sobre todo, a la formación de mano de obra productiva para la industria.*” (Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, 2009, pág. 15).

Consecuentemente, en la mayoría de los casos, las clases sociales más altas pueden permitirse esta forma de ejercer el cuidado y atención de sus hogares y familiares. En el caso de las trabajadoras domésticas, quienes atienden esos hogares ajenos, deben organizarse por

¹ En el imaginario social, el servicio doméstico es una labor que les corresponden a las mujeres. Por tanto, sin la oferta de esta labor, las mujeres en su mayoría tendrían que dejar de ocuparse en sus trabajos para solventar el mantenimiento del hogar y las familias.

su cuenta para ocuparse de sus propios hogares y amparar a sus hijos. Esta situación es parte de la actual configuración de la *organización social del cuidado*.

De hecho, al ser un privilegio de clase, resulta que marca aún más la inequidad en el servicio doméstico: “*Lo que sucede en la mayoría de los hogares es que la organización social del cuidado representa una de las desigualdades de género y sociales, pues «se vincula con el cuidado como experiencia socioeconómicamente estratificada» (Rodríguez, 2015, p. 12).*” (Care - Ecuador, 2020, pág. 37).

Asimismo, esta dinámica representa para las trabajadoras del hogar una gran dedicación y largas jornadas laborales, totalmente desproporcionales a la remuneración percibida; tal como se muestra en el siguiente caso:

“(…) antes de la pandemia, una TRH de Guayaquil trabajaba puertas adentro, estaba a cargo de la crianza de dos niños porque su madre vivía en Nueva York. Por esta razón, solamente tenía libre un fin de semana cada dos semanas, que era cuando el padre de los niños iba a verlos. María Luisa ganaba 200 dólares mensuales y no estaba afiliada al seguro social.” (Care - Ecuador, 2020, pág. 38)

Por otro lado, es fundamental considerar cómo esta dinámica afecta a los hijos de las trabajadoras del hogar. Cuando las TRH no pueden cumplir con el papel de madres y amas de casa por sus largas jornadas laborales, son sus hijas quienes deben asumir esa responsabilidad al cuidar de sus hermanos y su hogar. En la mayoría de los casos, enfrentan esta carga siendo menores de edad, lo cual afecta su ideal desarrollo. De igual manera, es importante señalar que la ausencia de la TRH en su hogar no brinda a sus hijos una sensación de estabilidad y seguridad, ideal para el desenvolvimiento de los niños.

Por todo lo expuesto, es claro cómo la organización social del cuidado supone para las trabajadoras domésticas el adoptar mayores responsabilidades y más carga laboral, pero a cambio no reciben remuneración ni reconocimiento justo. De hecho, “*resulta en sí mismo un vector de reproducción y profundización de la desigualdad*” (Rodríguez cit. por Care-Ecuador, 2015, p. 38). Asimismo, sus hijos también se ven vulnerados por la falta de atención, estabilidad y por cargar responsabilidades que nos les corresponden, pero tienen que asumir por su condición de pobreza.

Una vez que se ha analizado el servicio doméstico en el contexto ecuatoriano al igual que las vulneraciones a los derechos de las trabajadoras del hogar, procede señalar la normativa vigente más relevante que ampara los derechos de las trabajadoras del hogar y

regulan esta labor. De esta manera, se comprenderá mejor este matiz que conciernen al servicio doméstico.

CAPÍTULO SEGUNDO: ESTATUTO ACTUAL DE LOS DERECHOS DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS

1. Legislación relevante referente a los derechos y obligaciones de los trabajadores del servicio doméstico en el Ecuador

En el presente capítulo se señalará el contenido de la normativa vigente más relevante referente al servicio doméstico que protege a estas trabajadoras. Este enfoque permitirá conocer de qué manera deberían hacerse efectivos los derechos de los trabajadores remunerados del hogar al igual que las garantías que los amparan.

1.1 Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Respecto a la normativa internacional, el instrumento que más se destaca en cuanto al servicio doméstico es el Convenio 189 de La Organización Internacional de Trabajo. Este define conceptos básicos de esta labor, así como puntualiza los estándares mínimos a cumplirse para garantizar que esta labor sea digna para las personas que lo ejecutan.

En términos generales, se puede decir que el Convenio 189 trata tres aspectos primordiales: protección de derechos fundamentales y garantías, prevención frente a la violencia y discriminación, y amparo prioritario para grupos vulnerables (niñas, mujeres, personas en situación migratoria). En este sentido, a continuación, se enuncian los artículos más relevantes acorde a cada ámbito:

1.1.1. Protección de derechos fundamentales y garantías:

“Art. 3.-

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para **asegurar la promoción y protección efectivas de los derechos humanos** de todos los trabajadores doméstico, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para **respetar, promover y hacer realidad los**

principios y derechos fundamentales en el trabajo, (...).” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011). [El énfasis me pertenece].

1.1.2. Prevención frente a la violencia y discriminación:

“*Art. 5.- Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una **protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.***
*Art. 6.- Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que **los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente,** así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.*” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011). [La negrita me pertenece].

1.1.3. Amparo prioritario para grupos más vulnerables (mujeres, niñas, personas en situación de migración):

“*Art. 8.-*

*1. En la legislación nacional se deberá disponer que **los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo ejecutorio** en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.*”

(...)

Art. 11.-

*Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que **los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo,** allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.*” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011). [El énfasis me pertenece].

1.2 Constitución de la República del Ecuador

En cuanto a la normativa nacional, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 ha sido especialmente enfática en proteger los derechos fundamentales de las personas en los diferentes ámbitos de su vida en sociedad. Así, el artículo 33 hace referencia al trabajo

como un derecho que garantiza a las personas el pleno respeto de su dignidad, tal como se muestra a continuación:

*“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.”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008). [La negrita me pertenece].

En virtud del artículo citado anteriormente, se muestra la clara intención del legislador de amparar a la persona trabajadora para que, en razón de un trabajo digno y respetado, se le pueda reconocer retribuciones justas. Asimismo, se hace alusión al proyecto de vida como uno de los fines del derecho al trabajo.

Por otra parte, el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador es muy enfático al declarar a la seguridad social como un derecho irrenunciable que se garantizará por el Estado:

*“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será **deber y responsabilidad primordial del Estado**. La seguridad social se regirá por los **principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación**, para la atención de las **necesidades individuales y colectivas**.*

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). [El énfasis me pertenece].

En este punto, cabe recordar lo señalado en el capítulo primero del presente trabajo de investigación, donde se indicó la escasa cantidad de personas que se encuentran afiliadas al seguro social del país y ejercen esta labor.

Por otra parte, en el artículo 325 se indica que el Estado garantizará el derecho al trabajo, al igual que se reconocen todas sus modalidades; siendo este artículo importante dentro del régimen acerca del derecho fundamental del trabajo. Más adelante, en el artículo

326 (numeral 5) se establece el derecho a un ambiente sano de trabajo, que garantice salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Posteriormente en el artículo 328, se alude al derecho de percibir una remuneración justa que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia. Por último, el artículo 329 se refiere a los derechos de fomento a la capacitación que el Estado tendrá que cumplir para: “(...) *mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.*” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.3 Código de Trabajo

Esta norma infraconstitucional con rango de ley es la principal normativa que regula todo lo referente al trabajo en el Ecuador. El Título III: De las Modalidades del Trabajo, trata acerca del servicio doméstico en su capítulo primero. Así, el artículo 262 indica lo siguiente:

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

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) [El énfasis me pertenece].

Respecto a lo referente al segundo párrafo del artículo citado, dicha disposición, al ser tan ambigua y poco clara respecto a sus límites, puede tergiversarse y prestarse para abusos. A modo de opinión personal, lo que concierne al último párrafo del mismo artículo que indica que menores de edad puedan trabajar en el servicio doméstico a partir de los 15 años, se está fomentando al trabajo infantil.

Además, es importante considerar que, como se ha demostrado anteriormente, es una labor fuertemente marcada por la explotación, abusos, violencia y discriminación, por lo que se pondría a estas personas en situaciones aún más graves de vulneración. Por otro lado, el artículo 268, indica lo siguiente:

“Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico. - Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue,

a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Mediante el artículo citado, se demuestra que la ley pretende que el empleador fomenta, dentro de sus posibilidades, la educación del trabajador doméstico que ha contratado. Sin embargo, en la práctica, parece no cumplirse dicho mandamiento para todos.

El presente capítulo ha permitido observar a un nivel jurídico y legal, las concepciones del servicio doméstico que rigen el sistema normativo del Ecuador respecto a este tema. Así, se ha podido evidenciar cómo el Convenio 189 establece los estándares básicos que garantizan que los Estados cumplan una serie de medidas que protejan efectivamente a los trabajadores, pero especialmente a las personas pertenecientes a grupo desfavorecidos con menor acceso a oportunidades.

Por otro lado, la Constitución del Ecuador se refiere a los derechos del trabajador desde su naturaleza y pertenencia a las personas, y alude a su importancia a nivel económico. En cuanto a las garantías que promueve, se apunta hacia el amparo de la justicia y la dignidad en el trabajo. En efecto, y como se señaló anteriormente, se establece una remuneración justa al igual que un ambiente laboral adecuado y propicio según la dignidad de la persona humana. Si bien no existen disposiciones expresas respecto al servicio doméstico, lo señalado anteriormente son aspectos fundamentales de este.

Por último, en la parte que se refiere al Código de Trabajo, se comentó que ciertas disposiciones de los artículos que se refieren al servicio doméstico resultan inadecuadas, puesto que, por un lado, su interpretación puede hacer que se incurran en abusos y por el otro, se fomenta el trabajo de personas menores de edad. En este punto, es importante comentar que esta normativa no parece prestar suficiente atención a esta labor ni a sus matices.

Una vez que se ha puntualizado el marco legal que concierne al servicio doméstico en el Ecuador, es menester del siguiente capítulo desarrollar el aspecto antropológico de las relaciones servicio doméstico-hogar. Esto se realizará con el fin de esclarecer y describir los vínculos afectivos generados de la natural respuesta antropológica de las personas frente a una labor inmersa en las relaciones del cuidado y que se desarrolla en la intimidad de un hogar ajeno.

CAPÍTULO TERCERO: ANÁLISIS ANTROPOLÓGICO DE LA RELACIÓN EMPLEADA DOMÉSTICA- HOGAR

1. Antropología y la frustración del ser personal cognoscente dado por la realidad personal

La ciencia de la antropología pretende estudiar las dimensiones o distintos aspectos de la experiencia humana. A pesar de que existen diversos ramos en los cuales se subdividen sus áreas de investigación, para el presente análisis nos enfocaremos en la antropología cultural, social y de las relaciones humanas; partiendo de la premisa de que: “(...) *es una búsqueda de lo trascendental de la persona humana, es decir, de lo que caracteriza al corazón o intimidad de las personas.*” (Sellés, 2011, pág. 10).

Al ser una ciencia que estudia a la humanidad en general, es claro el reconocimiento objetivo de la *naturaleza humana*, condición inherente que nos hace a todos *iguales*. Sin embargo, no excluye la evidencia de que, a pesar de nuestra esencia, cada *persona* es *diferente*.

Como indica Juan Fernando Sellés, autor del libro: *Antropología para Inconformes* (2011): “(...) *la radical distinción entre personas es debida solo a la realidad personal, no a la naturaleza humana*”. No obstante, la persona no está dada únicamente por su contexto, sino por la búsqueda de su propio sentido personal.

En virtud de lo anterior, surge la cuestión de cómo la realidad personal (dígase contexto social o económico) impulsa o reprime aquel *ser personal cognoscente*², fundamental para la formación de la individualidad y superación de cada persona. Pues resulta que, en muchos casos, la supuesta *costumbre* o *tradicición*³ de cómo están configuradas ciertas relaciones humanas, frustran el ideal desenvolvimiento antropológico de las personas (más aún si el derecho no es suficiente para hacerle frente).

² Juan Fernando Sellés, en su libro: *Antropología para Inconformes* explica que cada persona llega a percatarse de su naturaleza humana mediante el conocer personal, que ocurre a través de las propias facultades que caracterizan al ser humano como los sentidos, el uso de la razón etc. Así, se configura el ser personal cognoscente. (Sellés, 2011, pág. 10)

³ Aún en la actualidad, existe el imaginario social de las relaciones de poder que estigmatiza al servicio doméstico bajo la concepción antigua y denigrante de la servidumbre (Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Care Ecuador, 2020, pág. 54).

Este problema se ve reflejado en la configuración de la relación empleada doméstica –hogar, puesto que la posición de inferioridad que genera el ser empleados domésticos frente a sus empleadores (y la sociedad en general), sumada a la condición de pobreza (que siempre va de la mano)⁴, ponen a estas personas en una posición grave de vulnerabilidad.

En este punto, surge la siguiente cuestión: ¿cómo una persona desvalorizada socialmente por su labor, raza, clase, etnia, etc.; abusada y maltratada, puede desarrollar su propio sentido personal, de superación y correcto desarrollo; si, además, carece de oportunidades para crecer, laboral y profesionalmente, dada la falta de acceso a la educación y condición de pobreza?

Para las trabajadoras del hogar, el servicio doméstico es un estancamiento en su proyecto de vida: *“Hay la percepción de que para las TRH no existe la posibilidad de movilidad social ascendente, sino estancamiento, asociada a sus limitadas posibilidades de acceso a la educación. Muchas se refieren a que el TRH truncó sus sueños de estudiar y prepararse para enfrentar la vida de otra manera, con una profesión.”* (Care - Ecuador, 2018, pág. 93).

No obstante, es importante aclarar que el problema no es el servicio doméstico en sí, sino las condiciones bajo las cuales se configura esta labor, al igual que su infravaloración. En consecuencia, se puede presumir que el sistema jurídico actual, no es suficiente para amparar correctamente los derechos fundamentales de estas personas:

“(…) ser empleada doméstica finalmente es un medio de vida que les permite salir adelante. Es un trabajo como cualquier otro, pero en la práctica no es valorado ni las personas que lo ejercen son tan bien vistas por quienes realizan otros trabajos. «Es el trabajo más malagradecido y menos reconocido y menos remunerado que puede haber» (GF Quito, junio 2018).” (Care - Ecuador, 2018, pág. 94).

Por todo lo expuesto, se puede dilucidar el dramático escenario que acontece a las trabajadoras domésticas. Se ha podido evidenciar que para ellas no versa únicamente la

⁴ En la investigación titulada: *Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor*, se realizaron encuestas a trabajadoras del hogar y que arrojaron resultados impresionantes. Por un lado, se evidenció que el 34% de las TRH encuestadas el salario básico unificado, mientras que el 23% ganan menos de un salario básico (100 USD\$ al mes) y el 1% no ganan nada. Estos datos demuestran el nivel de precarización laboral que viven muchas empleadas del servicio doméstico (Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Care Ecuador, 2020, pág. 35).

discriminación, abusos y maltratos, sino que la configuración de dinámicas inequitativas y el carente acceso a oportunidades reprimen su sentido personal y desarrollo antropológico.

2. Vínculos afectivos generados de la relación empleada doméstico – hogar y la importancia de la perspectiva antropológica de la afectividad

“La importancia de la afectividad desde la perspectiva antropológica es un cambio en la perspectiva del hombre (...).” (Carrasquilla, s.f., párr.11).

El servicio doméstico es una labor cuya actividad se desenvuelve en la privacidad de una familia que no es la propia. De hecho, supone una situación de aislamiento y convivencia que generan relaciones afectivas entre la trabajadora doméstica y los miembros de la familia en cuyo hogar trabaja.

Estos vínculos afectivos resultan realmente ambiguos, considerando las dinámicas de subordinación entre la trabajadora doméstica y el empleador, situación que se ha explicado en capítulos anteriores. Sin embargo, precisamente por la ambivalencia de estas relaciones, es primordial profundizar en ellas: *“Si en otros empleos también se desarrollan relaciones afectivas, en el caso del servicio doméstico esta característica es potenciada, tanto por el ámbito donde el trabajo se realiza, como por la intimidad de lo que allí acontece.” (Canevaro, 2018, pág. 18).*

La relación empleada doméstica – hogar está caracterizada por la intimidad y familiaridad que surgen del inevitable involucramiento afectivo y preocupación: *“Estas nociones refieren a la proximidad que se produce entre personas que se conocen estrechamente, que comparten tiempo y espacios cotidianamente, y también objetos. Se trata de relaciones que están atravesadas por la confianza de uno en el otro y por vínculos afectivos.” (Gorban, 2012, pág. 35).*

El primer vínculo que se forma entre el empleador y la trabajadora doméstica es la confianza, fundamental para iniciarse este tipo de relación laboral. En este sentido, si el empleador no confía en la TRH, no la contrata: *“(…) las empleadoras y sus familias aluden a la confianza como un elemento fundamental a la hora de elegir, definir y sostener la relación laboral con quien se emplea.” (Gorban, 2012, pág. 37).*

Adicionalmente, en esta relación suelen generarse otros sentimientos como empatía y consideración. Sin embargo, dicha relación, en la mayoría de los casos oscila entre lo afectivo y lo conflictivo: *“(…) la relación afectiva permite ciertos acercamientos y aleja*

otros, creando una dinámica en donde el conflicto tiene que ver con las maneras cómo estas proximidades y distanciamientos pueden ser procesados.” (Canevaro, 2018, pág. 32)

En muchos casos, las trabajadoras del hogar llegan a ser consideradas “*como si fueran parte de la familia*”, especialmente cuando se trata de una relación de antigüedad. Esto sucede porque la propia naturaleza del servicio doméstico implica adentrarse a la intimidad de ese hogar y, en muchos casos, ejercer un papel en el que suplen ciertas necesidades afectivas de los miembros del hogar.

Un claro ejemplo de esto es el cuidado de niños, donde la mayoría de su tiempo pasan con las trabajadoras del hogar, más que con sus propios padres. De hecho, las TRH ejercen la función de madres y autoridad al brindarles atención a sus necesidades físicas, emocionales y de socialización cuando sus empleadores no están en casa. En consecuencia, los niños tienden a desarrollar por ellas un sentido de pertenencia y apego, ya que reciben amor, protección, cariño y atención.

Otro caso evidente es el del cuidado de personas mayores, quienes por lo general llegan a sentirse solas y abandonadas, pero encuentran en las trabajadoras domésticas la compañía, apoyo y atención que necesitan.

Frente a estas situaciones, las empleadas domésticas no son indiferentes. Por lo contrario, existe una reciprocidad afectiva manifestada principalmente en fidelidad y entrega, que surge de la natural y antropológica respuesta humana de proteger y cuidar a aquellos que dependen de uno.

Respecto a lo anterior, Montserrat Pulido Fuentes, doctora en Antropología Social y Cultural, y profesora de la Universidad Castilla La Mancha establece lo siguiente: “*La acción, el gesto, la preocupación, el interés, la actitud de cuidar resulta inherente a la condición humana. Puede ser considerada desde la perspectiva personal, psicológica o sociocultural lo que implica adecuar la atención a las necesidades de la sociedad.*” (Fuentes, 2017, pág. 4).

En este sentido, cabe indagar acerca de la importancia de la afectividad desde una perspectiva antropológica que nos posibilite esclarecer aún más estas relaciones caracterizadas por la ambigüedad. Asimismo, se debe considerar que los vínculos afectivos configurados en la relación empleada doméstica – hogar provienen de la propia humanidad que identifica a cada persona y encuentra su fundamento en la *antropología de la afectividad*.

En efecto, la base de este concepto reside en lo que profundamente concierne al ser humano: “*Es un ser de relación y en relación.*” (Marta Restrepo Moreno, 2012, pág. 64). Consecuentemente, la persona es radicalmente afectiva, es decir, tiene la capacidad de *ser*

afectada por su sensibilidad y propensión a querer. De ahí que su relevancia se fundamente en el papel que juega en la realidad y vida de las personas:

“(...) sin la afectividad no sería posible tener vivencias de la realidad a la que tendemos ni, por consiguiente, sería posible el obrar humano, en el que el conocimiento y la volición del fin constituyen los elementos esenciales. De ahí que la afectividad desempeñe un papel central tanto en la constitución de la psique humana mediante la relación con la realidad, como en la formación del carácter personal, mediante los actos y los hábitos a que éstos dan lugar.” (Pé, 2004, pág. 156).

Por todo lo expuesto, se ha podido demostrar cómo el servicio doméstico, al formar parte del marco de las relaciones de cuidado, tiene una implicancia afectiva inevitable, donde la cercanía, proximidad y lazos emocionales son aspectos constitutivos de esta tarea. La antropología de la afectividad permite entender cómo, desde lo más profundo de la esencia humana, estos vínculos son originados.

No obstante, a pesar de la mencionada cercanía física y afectiva que generan lazos emocionales y de confianza, no deja de permanecer la distancia social entre ambas partes. Esto se explica a través del siguiente fragmento:

“(...) por un lado el tipo de tareas que realizan las trabajadoras están vinculadas estrechamente al cuidado y atención de la familia y el hogar. Pero, a su vez, la contratación de esta supone el ingreso de alguien no perteneciente a ese núcleo familiar, en la intimidad de ese hogar. Y especialmente el ingreso de alguien que pertenece a los sectores más infravalorados de la sociedad, y a la vez, como veremos, más temidos por las clases más altas.” (Gorban, 2012, pág. 34).

Finalmente, es importante destacar que este análisis no se realizó con el fin de evidenciar codificaciones emocionales de esta labor, sino describir, en términos generales, estas dinámicas y cómo surgen de las vivencias y situaciones cambiantes que van moldeando la relación empleada doméstica – hogar:

“(...) estudiar la afectividad permite, además, darles entidad y potencia explicativa a esas referencias imprecisas e incompletas que describen identidades y relaciones («no soy solo [una trabajadora, una patrona]», «es más que una trabajadora», «es casi como de la

familia») yendo más allá de la separación entre universos sociales que en realidad aparecen fundidos (razón/emoción, afectos/razones, amor/dinero).” (Canevaro, 2018, pág. 20).

Asimismo, analizar el origen antropológico de los vínculos afectivos viabiliza el entendimiento respecto a los aspectos trascendentales ligados a los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar; que, aunque puede que hayan sido descubiertas anteriormente, en el actual sistema jurídico no se encuentran contempladas por lo que no se alude a su real importancia.

A continuación, se procederá a examinar las consecuencias de estos vínculos afectivos para la relación laboral entre la trabajadora doméstica y su empleador, considerando las posibles vulneraciones a sus derechos.

3. Impacto de los vínculos afectivos de la relación laboral empleada doméstica - hogar en los derechos de las trabajadoras

En el inciso anterior se determinó que los afectos y el apego son aspectos fundamentales e inevitables del servicio doméstico. Tanto los miembros del hogar como las trabajadoras domésticas desarrollan lazos emocionales que los vinculan a un nivel que trasciende lo laboral. En efecto, la antropología de la afectividad demuestra que el establecimiento de estas relaciones afectivas resulta totalmente natural para el ser humano.

Por otro lado, la respuesta a nivel antropológica de las trabajadoras domésticas durante su labor no se limita únicamente a la reciprocidad afectiva, sino que también sienten una *obligación profunda* de cuidar y proteger a aquellas personas que están a su cargo:

“El cariño directo a una persona indefensa se refuerza con el agradecimiento y buenos tratos por parte de sus hijos, quienes no saben qué hacer con su propio padre o madre sin presencia de su empleada doméstica. Ellas se sienten obligadas a corresponder a las expectativas y afecto de quienes cuida y de sus empleadores(as) [...]” (Asakura, 2015, pág. 26).

Como se pudo evidenciar en la cita anterior, los vínculos afectivos pueden incluso surgir de la gratitud que sienten frente a la labor de las trabajadoras del hogar. Empero, la fuerte cercanía afectiva con los miembros del hogar, provocan que los vínculos laborales se disuelvan y terminen por homologarse en relaciones familiares. Frente a esto, ocurre una serie de situaciones que ponen en riesgo los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

En primer lugar, ocurre que, al referirse a la labor de las TRH en términos de familiaridad, se empieza a desconocer la relación laboral. Pese a que, como se ha indicado anteriormente, la afectividad resulta natural e ineludible, esta ponderación de la personalización de los vínculos entre empleadores y trabajadores terminan por invisibilizar al trabajo existente; al mismo tiempo que contribuyen a la configuración de esta relación caracterizada por la ambigüedad afectiva: *“Éste «ser parte de la familia» o «como de la familia» puede llevar a que la disponibilidad se demuestre en el trabajo extra que la trabajadora realice, así como a soportar ciertas situaciones y condiciones de trabajo sin ningún reconocimiento económico.”* (Canevaro, 2020, pág. 139).

El problema se encuentra precisamente en la falta de límites en la relación laboral, puesto que los vínculos afectivos forjan la fidelización y entrega que impide que sus derechos sean exigidos de manera más enfática. Por el contrario, en el momento en que se realiza el reclamo de derechos, surgen tensiones entre la TRH y su empleador:

“La (...) imposibilidad de hacer explícito un reclamo de índole salarial por parte de una trabajadora doméstica que es considerada «como de la familia»; la dificultad de un empleador de percibir reclamos económicos por parte de una trabajadora quien siente «como una amiga». Las dudas y reflexiones de las trabajadoras domésticas cuando se enfrentan a la posibilidad de realizar un reclamo legal; incredulidad de los empleadores cuando se enfrentan con un reclamo laboral o legal.” (Canevaro, 2020, pág. 237).

Respecto a la cita expuesta anteriormente, los desacuerdos y conflictos pueden perjudicar al vínculo laboral, incluso llevando a su disolución. De esta manera, se revela una vez más la complejidad de esta relación laboral, fuertemente marcada por la afectividad.

Es precisamente en este matiz de la dinámica relacional, donde las TRH sienten que su trabajo no tiene el reconocimiento que merece por el tiempo y cuidado dedicado, sobre todo a los hijos y temas personales de la familia en la que trabajan. Los motivos por los cuales no se da este reconocimiento se relacionan con la infravaloración del servicio doméstico, pero, además, tiene que ver con aspectos como la clase, raza, etnia, etc. A continuación, se presenta un testimonio de una trabajadora del hogar que comenta al respecto:

“(...) Ya con pena te hacen una canastita de cositas de lo más barato que puedan encontrar, y eso es lo peor de todo, de lo más barato [...] hasta eso les es difícil dar. Si les ayudas tanto

con sus hijos, tanto con sus cosas personales, ¿qué les cuesta darte algo que no sea así, tan... carente? Algo que valga la pena, algo que sepan que con el sueldo tuyo no vas a poder comprar (GF Quito, junio 2018).” (Care - Ecuador, 2018, pág. 95).

Por último, al ser un trabajo que se desarrolla en la intimidad y aislamiento de los hogares, la falta de visibilidad de lo que allí acontece puede provocar la inaplicabilidad de normas jurídicas y violaciones a sus derechos.

Por todo lo expuesto, se ha demostrado que la afectividad tiende a superponerse a la relación laboral entre la trabajadora del hogar y su empleador. Asimismo, opera como un elemento que a la vez que puede promover o dificultar relaciones, entorpece y obstaculiza la posibilidad de concreción de los derechos. Finalmente, ocurre que: “(...) *funciona como un tamiz a partir del cual se procesan las relaciones de desigualdad y se negocian las condiciones de los vínculos laborales.*” (Canevaro, 2020, pág. 232)

En virtud de todo lo indicado durante este capítulo, resulta clara la relevancia de la afectividad como: “(...) *una “válvula” que permite la generación de ciertos reclamos, derechos, solidaridades, acuerdos, contratos, al mismo tiempo que obtura otros, muy diferentes de los forjados en otras relaciones del mundo laboral.*” (Canevaro, 2020, pág. 22).

Por tanto, conviene descubrir los posibles derechos fundamentales originados de esta dinámica que no se encuentran contemplados en el actual sistema normativo del país. Para esto, es fundamental hablar del proceso que lleva a que un derecho sea reconocido como tal. Esto se desarrollará en el capítulo que sigue.

CAPÍTULO CUARTO: PROCESO DE RECONOCIMIENTO DE NUEVOS DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES LOS D.D.H.H.

1. El obrar jurídico de dar a cada uno lo suyo y el derecho como lo debido

“Derecho es aquella cosa que, estando atribuida a un sujeto, que es su titular, es debida a éste, en virtud de una deuda en sentido estricto.” (Hervada, 2000, pág. 198)

Con el objetivo de comprender aquellos derechos humanos que nacen de la relación empleada-doméstica hogar, es fundamental remitirnos a concepciones elementales que

sientan las bases de lo que se va a desarrollar más adelante. Para esto, se hará alusión a lo planteado en el libro de Javier Hervada: *“Lecciones propedéuticas de filosofía del derecho”*.

Hervada explica que *justicia* es dar a cada persona lo que le corresponde en derecho, por tanto, es dar a cada uno lo *suyo* (Hervada, 2000). Si bien todo oficio responde a una necesidad social, la función del jurista se desarrolla en el contexto de las relaciones sociales, donde surge la necesidad de que, pacíficamente, cada uno tenga en su poder lo que le pertenece. En este sentido, las diferentes *cosas* que se encuentran en la esfera del dominio de las personas están repartidas y atribuidas a cada quien.

Sin embargo, no todo les corresponde a todos. En este punto, surge otro deber del jurista referente al *arte del derecho como jurisprudencia*: para poner en práctica la noción de dar a cada uno lo suyo, es esencial: *“saber dar a cada uno lo suyo en el momento y plazo adecuados- es propio de la prudencia jurídica o jurisprudencia.”* En este sentido, la actividad jurídica no se ciñe únicamente en el *saber* dar, sino también en el *querer* dar: *“Querer es propio de la voluntad justa, saber es propio de la razón prudente.”* (Hervada, 2000, pág. 81).

En síntesis, la *expertise* del jurista sobre el derecho se enfoca en determinar qué es de cada uno, y cómo y bajo qué circunstancias hay que darlo, por tanto: *“(…) los supuestos sociales del oficio del jurista son dos: la existencia de lo suyo y la necesidad de darlo.”* (Hervada, 2000, pág. 85). En consecuencia, el derecho se configura como un elemento sustancial del proceso de establecimiento de un orden social justo, implantando una armonía social mediante la posesión y disfrute de lo que le corresponde a cada uno.

Por otro lado, ante la perspectiva del jurista, el derecho aparecerá principalmente como lo debido. A este respecto, la justicia resulta ser el valor supremo del derecho (Baquero de la Calle Rivadeneira, 2021, pág. 72). Por lo cual, la justicia aparece como aquello que hay que dar: *“(…) justamente, cabalmente, exactamente lo debido: ni más ni menos, lo justo.”* (Hervada, 2000, pág. 207). Frente a esto, ocurre que, como explica Hervada, las injusticias ocurren cuando el titular del derecho recibe menos de lo que le corresponde; y al darse más, debe devolver el exceso.

Por otro lado, resulta que el derecho, al ser algo debido, es exigible por su *titular*, considerando su carácter vinculante como deuda (el derecho debe entregarse, darse, devolverse, etc.) por ser dueño de este. Para poder determinar el derecho, el jurista primero debe establecer el titular de este e indagar sobre qué título la cosa pertenece al acreedor.

En virtud de lo expuesto, se ha determinado que el derecho es el concepto que permite dilucidar lo que le pertenece a cada quién dentro de una relación de justicia. De hecho, lo

ideal es que las relaciones humanas se rijan por la justicia (González, 2005). En consecuencia, el principal deber del jurista es la acción justa de dar lo debido en medida del derecho. Asimismo, “(...) *el arte del jurista es sobre todo el arte de declarar lo justo en los casos difíciles.*” (Hervada, 2000, pág. 209).

La complejidad de precisar qué es lo debido y, por consiguiente, proceder con la acción justa en casos difíciles, se puede ejemplificar claramente con la situación actual de las trabajadoras del servicio doméstico. En este sentido, si el derecho es dar a cada uno lo suyo, ¿qué les corresponde a las TRH que no se les reconoce?

En capítulos anteriores se demostraron las múltiples vulneraciones y conculcaciones a sus derechos, por lo que es clara la conformación de injusticias que ocurren durante su labor. Por tanto, cabe profundizar respecto a aquellos derechos que se les *adeudan* a las trabajadoras del hogar, en virtud de lo ajustado a su titularidad.⁵ Sin embargo, antes de proceder con esto, es importante tratar el aspecto referente al proceso del reconocimiento de los derechos y su posterior formalización.

1.1 Positivización de los derechos humanos

El inciso anterior tuvo como finalidad determinar conceptos básicos, pero esenciales, del derecho a modo de preámbulo para fundamentar los derechos humanos que surgen de la relación empleada doméstica-hogar. Esto se realizó a través de la puntualización y desarrollo de los siguientes aspectos: el derecho como lo debido, la justicia como virtud del derecho y el oficio del jurista de hacer cumplir los anteriores.

Por consiguiente, es menester del presente apartado estudiar cómo estos conceptos llegan a ser palpables a través de la positivización de los derechos humanos y se concretan mediante su formalización. Esto permitirá continuar sustentando los derechos originados de esta dinámica ambigua, desde sus pilares más importantes.

En virtud de lo explicado anteriormente, procede comentar sobre la positivización de los derechos, que encuentra su razón y alcance en el reconocimiento, formulación y concreción de derechos fundamentales. Alberto Montoro Ballesteros, autor del libro: *Sobre el Proceso de Positivación de los Derechos Humanos*, publicado en conjunto con la Universidad de Navarra, explica la función de la positivización de la siguiente manera:

⁵“Lo cual significa que, en definitiva, el derecho es lo proporcionado o adecuado -ajustado- a su titular. (...) lo dado debe ser igual a lo debido- tiene su fundamento en la segunda -el derecho, que es lo debido, es lo ajustado y proporcionado al titular o acreedor- de modo que, en última instancia, lo que debe darse en una relación de justicia es lo proporcionado al titular del derecho o acreedor.” (Hervada, 2000, pág. 210)

“La función fundamental de la positivación radica en la transformación o conversión de los derechos humanos -que son principios de derecho natural- mediante su incorporación al ordenamiento jurídico positivo -fundamentalmente al ordenamiento jurídico constitucional-, en auténticos derechos subjetivos, desde el punto de vista técnico-jurídico, concretando y determinando su contenido, su alcance y sus límites, así como su régimen de garantías y tutela.” (Ballesteros, 1984, pág. 302).

Por otro lado, se explican los diferentes momentos de la positivización de los derechos humanos que comprenden el proceso constitutivo del derecho: la legitimidad, la legalidad y la eficacia. Estas concepciones se explicarán a continuación:

1.1.1 La legitimidad

La *legitimidad* se refiere, en términos generales, a lo que va acorde al derecho, a lo justo y razonable que encuentra su origen en la ley natural. Según Alberto Montoro, esta primera noción constituye la raíz y fundamento ontológico del proceso de positivización de los derechos del hombre (Ballesteros, 1984). Asimismo, para Juan XXIII, la positivización de los derechos fundamentales de las personas, desde la aproximación de la legitimidad, son la primera exigencia del bien común:

“(…) se considera que el bien común consiste principalmente en la defensa de los derechos y deberes de la persona humana. De aquí que la misión principal de los hombres de gobierno deba tender a dos cosas: de un lado, reconocer, respetar, armonizar, tutelar y promover tales derechos; de otro, facilitar a cada ciudadano el cumplimiento de sus respectivos deberes. Tutelar el campo intangible de los derechos de la persona humana y hacerle llevadero el cumplimiento de sus deberes debe ser oficio esencial de todo poder público.” (Juan XXIII cit. por Ballesteros, 1984, p. 304).

En este sentido, la legitimidad como primer momento de la positivización de los derechos humanos tiene una inherente conexión con el bien común como fin último de una sociedad organizada, e incluso es el cimiento de la validez de toda normativa.

1.1.2 La legalidad

La legalidad es el segundo momento de la positivización, que se refiere a la formulación y adecuación de los derechos dentro del sistema normativo, a la vez que

establece su contenido y límites acorde a las condiciones y garantías necesarias para su efectiva aplicación (Ballesteros, 1984).

Así, la legalidad se manifiesta y concluye en forma de norma jurídica que encuentra su identidad en el derecho. Hervada explica esta noción, acorde a lo desarrollado en incisos anteriores: “*Si el derecho es la cosa justa, aquella cosa debida a su titular, la norma establece el estatuto del derecho: atribuye cosas a un titular, concede facultades, delimita el uso, etc. En pocas palabras, regula al derecho, en su regla.*” (Hervada, 2000, pág. 315)

Si la norma es la regla del derecho, ¿qué funciones son las que ejecuta en función de este? Hervada explica que las funciones de la norma son *causa* y *medida* del derecho (Hervada, 2000). En primer lugar, es causa porque al provenir del poder público, crean, modifica o extingue derechos; transmiten titularidades, etc. Por otro lado, ante la perspectiva de *regla* del derecho se establece: “*(...) su delimitación y los requisitos presupuestos y condiciones para su uso y ejercicio.*” (Hervada, 2000, pág. 317).

Por todo lo planteado, resulta que, ante la perspectiva del jurista, la norma, que tiene como origen la legalidad, se configura como criterio de lo justo, es decir, lo debido en sentido estricto y lo coherente con este. Por tanto, la legalidad manifestada a través de las normas se presenta como estatuto del derecho.

1.1.3 La eficacia

Conforme lo señalado en el capítulo segundo del presente trabajo de investigación, específicamente lo referente al tercer inciso titulado: *Impacto de los vínculos afectivos de la relación laboral empleada doméstica - hogar en los derechos de las trabajadoras*, se pudo evidenciar cómo la dinámica relacional generada desde la afectividad, causa vulneraciones en los derechos de las trabajadoras del hogar, quienes, a pesar de contar una normativa que las ampare, en la práctica, sus derechos no se hacen efectivos.

Precisamente a esto se refiere el tercer y último momento de la positivización de los derechos que hace alusión a la eficacia. Puesto que la simple inclusión de derechos a un sistema jurídico/normativo no es suficiente para su efectivo ejercicio, por lo que resulta necesaria una serie de exigencias para su viabilidad.

Un claro ejemplo de esto es la creación de condiciones económicas, sociales, culturales que hagan posible la concreción del ejercicio y goce de ciertos derechos. En este punto, se puede señalar la intervención del Estado para crear dichas condiciones que faciliten y permitan a las personas el mayor acceso a oportunidades y derechos, que al mismo tiempo disminuyan las brechas de desigualdad e inequidad.

Por tanto, la eficacia se traduce en el establecimiento de un sistema sólido y efectivo de garantías que proteja los derechos humanos, pero, además, establezca consecuencias en caso de conculcaciones.

Una vez elaborado sobre la positivización de los derechos humanos desde una perspectiva totalmente doctrinaria, a continuación, amerita desarrollar la toma de conciencia histórica que permite su reconocimiento en la sociedad.

2. Reconocimiento histórico de los derechos humanos basado en la dignidad de la persona

2.1 La dignidad del ser humano

La dignidad de la persona encuentra su concreción más palpable en los derechos humanos, y es a la vez, fundamento de estos. Este principio es inherente a la persona puesto que el hombre nace digno y, por ende, todos los seres humanos cuentan con esta propiedad. Existen diferentes acepciones de la dignidad en relación con la persona. En sentido general, se puede interpretar el significado de esta palabra desde su raíz que proviene del término *digno*, que, a su vez, se comprende como *merecedor*.

No obstante, para fines del presente trabajo de investigación, se remitirá a su interpretación en sentido ontológico. En tal virtud, Antonio M. García Cuadrado, Profesor titular de derecho constitucional de la Universidad de León, expresa que la dignidad ontológica es: “(...) *una excelencia atribuida a todo ser humano en virtud de la cual se le debe un trato respetuoso (...)*.” (Cuadrado, 2012, pág. 460).

Por su lado, Hervada precisa que la dignidad ontológica *es y hace* igual a todos los hombres, puesto que se configura como estatuto ontológico de la naturaleza del ser humano. De hecho, se puede apreciar que el hombre trae consigo “reglas del juego” que son parte de su naturaleza, se encuentran presentes antes que cualquier norma escrita y existen a pesar de su reconocimiento explícito (Radbruch, 1959, pág. 278).

Así, explica que el hombre tiene la atribución exclusiva de bienes, funciones y servicios consecuencia de su estatuto ontológico y propio de su dignidad, y precisamente en el respeto de la dignidad, se funda la bondad o rectitud de la justicia.

En consecuencia, determina que todos los hombres son iguales en derechos, como sujetos del derecho y esta igualdad se mide por la proporción de las cosas que se dan en justa medida en virtud de lo debido (Hervada, 2000).

En síntesis, se puede elucidar que la dignidad humana forma parte de la esencia y naturaleza de las personas, y, por tanto, establece los parámetros mínimos de respeto sobre cómo debería tratarse a una persona. Asimismo, permite evidenciar la igualdad de derechos entre seres humanos. Esta dignidad no alude únicamente al ser individual, sino también a colectividades (Cuadrado, 2012).

2.2 Dignidad humana en el reconocimiento histórico de los derechos humanos

A lo largo de la historia, ha surgido un ambiguo reconocimiento de la dignidad humana que ha servido como precursora y fundamento de la progresiva implementación y respeto por los derechos humanos y fundamentales.

Pese a que filósofos como Aristóteles y Tomás de Aquino ya contemplaban al hombre como un ser diferente a las demás criaturas debido a facultades únicas que lo caracterizaba, la noción de dignidad aún no se había concretado, ni mucho menos se habían desarrollado sus diferentes acepciones que aludan a su importancia.

Empero, sí se puede afirmar que los diferentes acontecimientos históricos que marcaron el curso de la humanidad en término de derechos humanos fundaban sus principios y razones desde la mera noción de la existencia de la dignidad humana. Esto se puede evidenciar a través de distintos hitos trascendentales que han marcado la historia humana.

A este respecto, la Revolución Francesa de 1789 representa uno de los sucesos más importantes en relación con el reconocimiento de los derechos fundamentales. De hecho, tuvo como consecuencia la implementación de la *Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano*, cuyo contenido pretendía resguardar los derechos naturales e imprescriptibles de las personas y evitar vulneraciones a los mismos.⁶ Así, se reconocen los derechos de la libertad, la propiedad, la seguridad, y la resistencia a la opresión.

Esta declaración es un claro ejemplo de la necesidad de articular de diferente manera la forma de concebir al hombre y su relación con los demás, y así, sentar las bases que justifiquen aquello que hace a todos los hombres iguales e importantes. Resulta que la declaración mencionada y la Revolución Francesa, al igual que muchos otros hitos históricos sobre el desarrollo de los derechos humanos, tienen una aproximación inconsciente de la dignidad humana, desde donde se fundamentan sus objetivos.

⁶“(…) para que esta declaración, constantemente presente para todos los Miembros del cuerpo social, les recuerde sin cesar sus derechos y sus deberes; para que los actos del poder legislativo y del poder ejecutivo, al poder cotejarse en todo momento con la finalidad de cualquier institución política, sean más respetados y para que las reclamaciones de los ciudadanos, fundadas desde ahora en principios simples e indiscutibles, redunden siempre en beneficio del mantenimiento de la Constitución y de la felicidad de todos.” (Conseil-constitutionnel.fr, 1789).

En virtud de lo anterior, lo que se pretende argumentar y demostrar, es cómo la dignidad humana se encuentra presente como razón y fundamento en los procesos de toma de conciencia histórica para redefinir aquellos derechos humanos y fundamentales, que a pesar de existir y ser inherentes al hombre conforme a su dignidad, no se encuentran reconocidos, pero es esencial positivizar y formalizar.

Asimismo, es importante hacer alusión a que, para reconocer los verdaderos derechos humanos universales, se debe alcanzar un real entendimiento de la dignidad humana y su naturaleza al ser aspectos sumamente importantes y necesarios (Rivadeneira, 2021, pág. 36).

En este punto, es importante aclarar la intención del presente trabajo de investigación para conectar el razonamiento anterior con los derechos de las trabajadoras del hogar. En efecto, mediante lo desarrollado previamente se pretende fundamentar desde las nociones más básicas y filosóficas del derecho, cómo ocurre el nacimiento de derechos y deberes que surgen dentro de un contexto específico, pero se hacen evidentes tras la toma de conciencia histórica.

Considerando esto, es importante que en el siguiente capítulo de este trabajo de investigación se realice un estudio de campo que permita analizar de primera mano la experiencia de las trabajadoras del hogar en Quito en torno a la conculcación (o no) de sus derechos y la discriminación (o no) que puede que hayan sufrido.

CAPÍTULO QUINTO: ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR DE LA BOLSA DE EMPLEO COCHAPAMBA

Con el objetivo de realizar una investigación que arroje resultados respecto a vulneraciones a los derechos de las trabajadoras del hogar y posible discriminación, se ha colaborado con la Bolsa de Empleo Cochapamba⁷ que ha proveído de una base de datos de aproximadamente 300 mujeres que forman parte del servicio doméstico en Quito.

Se envió a cada una un enlace con una encuesta corta de Google Forms para que puedan realizarla de forma remota. Así, se consiguió una muestra de 33 personas que lograron ingresar y completar a cabalidad las 43 preguntas que conforman al cuestionario.

⁷ La Bolsa de Empleo Cochapamba es una organización que ha colaborado por varios años con la Universidad Hemisferios para brindar apoyo a personas de escasos recursos en situación de desempleo. Su principal función ha sido conectar a la comunidad periférica de Quito con los sectores productivos de la sociedad, generando empleos a través de lazos de confianza.

La encuesta consta de tres partes: la primera se refiere al perfil de las trabajadoras del hogar, la segunda hace referencia a las condiciones laborales de su trabajo, la tercera sección alude a los derechos laborales y conocimiento de la legislación que les ampara; la cuarta parte se enfoca en la relación empleada doméstica – hogar; mientras que la última parte alude a preguntas entorno a la discriminación y abusos que hayan podido atravesar. A continuación, se presentan los resultados:

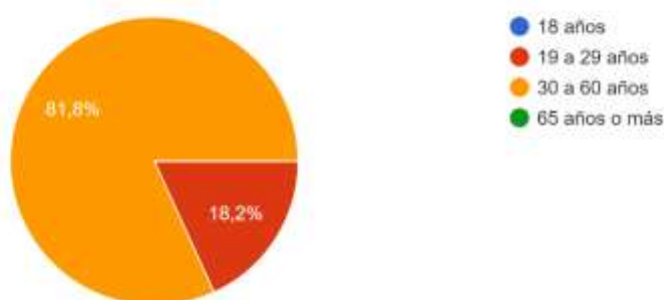
1. Perfil de las trabajadoras del hogar de la Bolsa de Empleo Cochapamba

Esta sección tuvo como misión conocer datos relevantes de las personas encuestadas en torno a su edad, nivel de instrucción, nacionalidad, etc. Esto permite entender el contexto de estas personas y su condición de vida.

Pregunta 1: Rango de Edad

La presente pregunta permite dilucidar la edad de la mayoría de las mujeres que se encuentran en la base de datos de la Bolsa de Empleo Cochapamba y ejercen el servicio doméstico.

Escoja su rango de edad:
33 respuestas

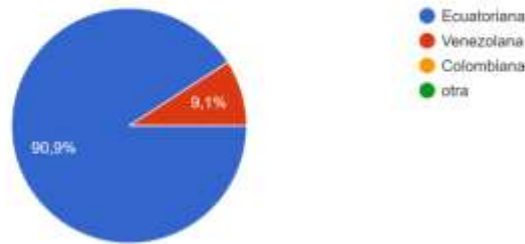


Así, se puede observar que el rango de edades principales va de 30 a 60 años y de 19 a 29 años, siendo la primera una mayoría importante con un porcentaje del 81,8 %, y la segunda, con un porcentaje del 18,3 %.

Pregunta 2: Nacionalidad

El aspecto de la nacionalidad permite evidenciar cómo el servicio doméstico y sus matices, afectan también a personas migrantes que llegan al país.

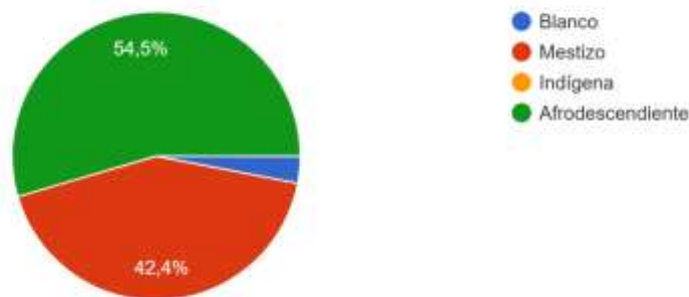
Escoja su nacionalidad:
33 respuestas



Los datos arrojados por la encuesta con una muestra de 30 personas, permite ver que el 90,9 % de las encuestadas son ecuatorianas, mientras que el 9,1 % son venezolanas.

Pregunta 3: Autoidentificación étnica

Escoja su autoidentificación étnica:
33 respuestas

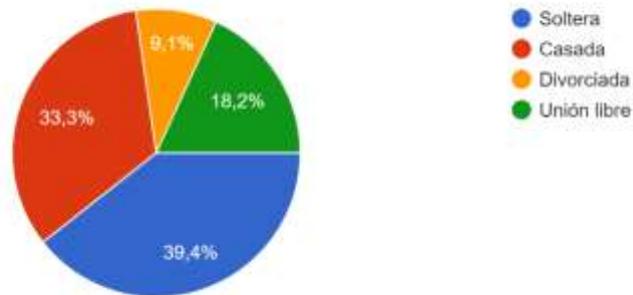


Como se puede observar en el gráfico presentado, el 54,5 % de las mujeres encuestadas se consideran afrodescendientes, mientras que el 42,4 % se autoidentifican como mestizas. Así, el 3 %, se consideran blancas.

Pregunta 4: Estado Civil

Seleccione su estado civil actual:

33 respuestas

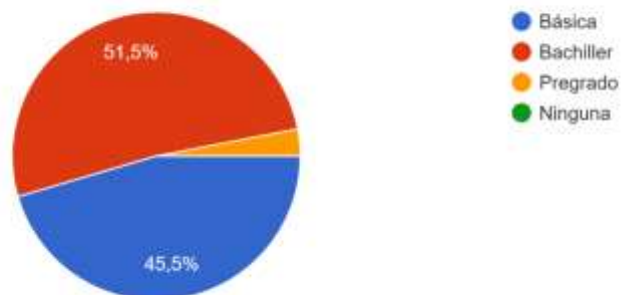


Respecto al estado civil, la mayoría de TRH (39,4 %) son solteras. Le sigue, no por mucho menos, las mujeres casadas con un porcentaje del 33,3 %. Después las TRH en unión libre con un porcentaje del 18,2 % y divorciadas con el 9,1 %.

Pregunta 5: Nivel de Instrucción

Nivel de instrucción:

33 respuestas

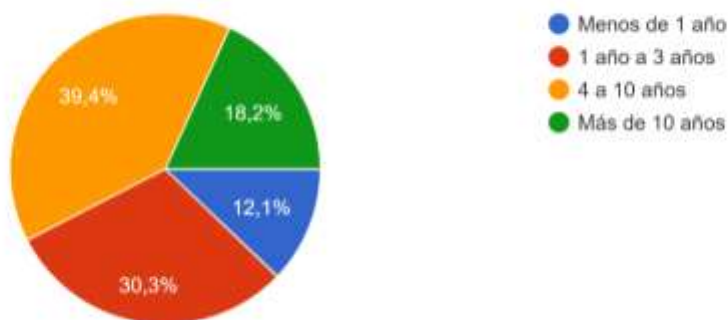


Respecto al nivel de instrucción, la mayoría de TRH encuestadas son bachilleres (porcentaje del 51,5 %), mientras que el 45,5 % cuentan con formación hasta el nivel básico. Por otro lado, una sola persona de las encuestadas cuenta con educación de pregrado.

Pregunta 6: Experiencia

Tiempo de experiencia ejerciendo la labor del servicio doméstico:

33 respuestas



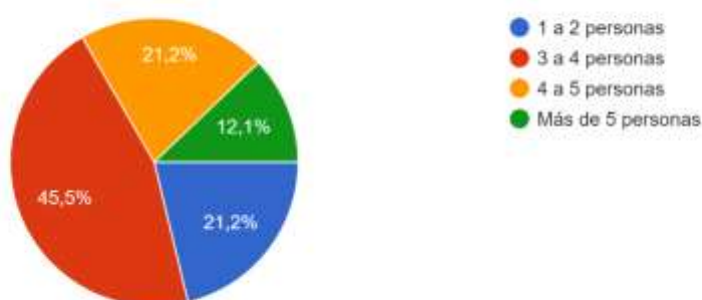
El gráfico que antecede enuncia que el 39,4 % de las TRH encuestadas cuentan con 4 a 10 años de experiencia. Después, le sigue el porcentaje de 30,3 % con experiencia de 1 a 3 años, el 18,2 con más de 10 años de experiencia; y, por último, el 12,1 % con menos de 1 año de experiencia.

Pregunta 7: Número de dependientes

La presente pregunta permite dilucidar el panorama familiar y responsabilidades de las trabajadoras del hogar.

Número de personas que están a su cargo:

33 respuestas

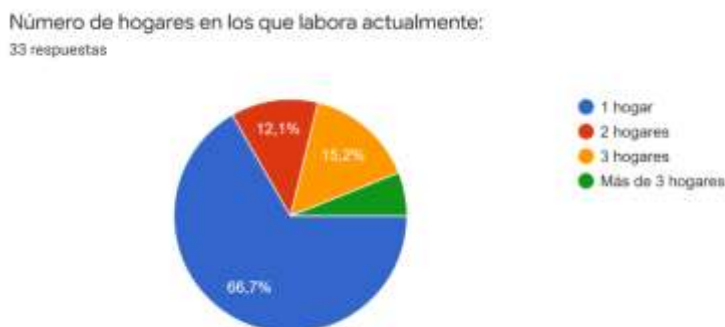


En efecto, la mayoría de TRH (porcentaje del 45,5 %) tienen de 3 a 4 personas a su cargo. En el caso de las mujeres que tienen a su cargo de 1 a 2 personas y 4 a 5 personas, los resultados arrojan el mismo porcentaje de 21,2 %. Por tanto, solo el 12,2 % dice tener a más de 5 personas bajo su responsabilidad.

2. Condiciones laborales de las Trabajadoras del Hogar encuestadas

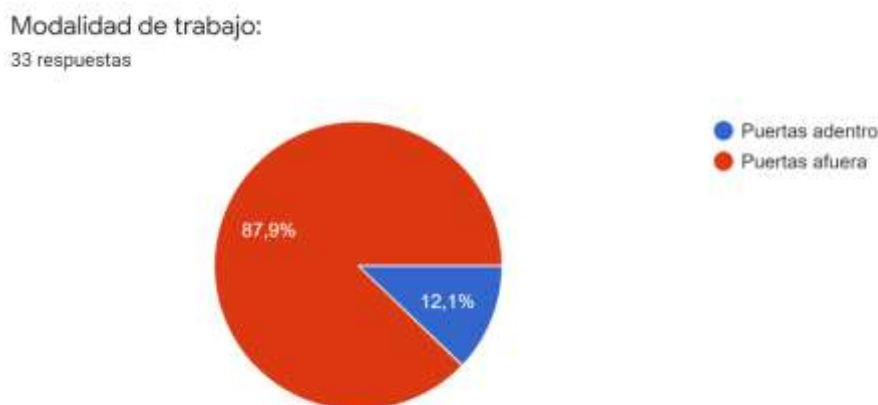
El apartado que ahora corresponde permite esclarecer el contexto de las condiciones laborales de las mujeres del trabajo remunerado del hogar encuestadas, así como los acuerdos a los que han llegado con sus empleadores.

Pregunta 8: Número de hogares en los que trabaja



Como se muestra en el gráfico, la gran mayoría de las TRH que completaron la encuesta trabajan en un solo hogar, siendo así un porcentaje del 66,7 %. Por otro lado, el 15,2 % manifiesta que trabajan en 3 hogares, el 12,2 % indica que labora en 2 hogares, y solo el 6,1 % trabaja en más de 3 hogares.

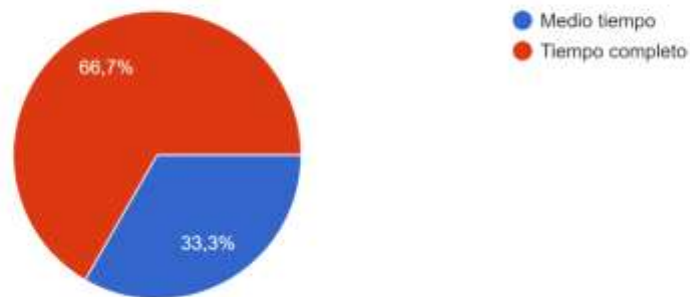
Pregunta 9: Modalidad de trabajo



En lo que concierne a la modalidad de trabajo, una mayoría sustancial de las TRH trabaja puertas afuera, siendo un porcentaje del 87,9 %, mientras que el 12,1 % labora puertas adentro del hogar. Estos resultados permiten evidenciar la preferencia por la modalidad puertas afuera y el acuerdo a que tienden a llegar los empleadores y las trabajadoras del hogar.

Pregunta 10: Tipo de trabajo

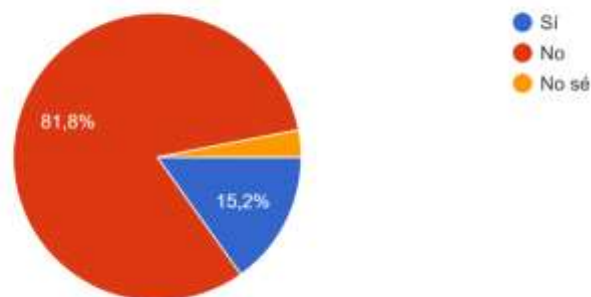
Tipo de trabajo:
33 respuestas



El tipo de trabajo que más se acuerda es el de tiempo completo, lo cual se deduce del resultado del 66,7 % de encuestada. Por otra parte, el 33,3 % indica trabajar medio tiempo.

Pregunta 11: Contrato de Trabajo

¿Cuenta con un contrato de trabajo?
33 respuestas

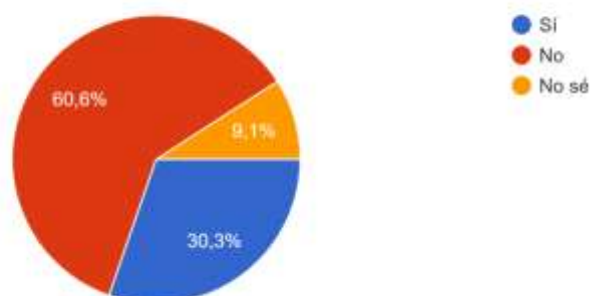


Acerca de la formalización de la relación laboral a través del contrato de trabajo, una mayoría notable de las TRH encuestadas dice no contar con uno (porcentaje del 81,8 %). El 15,2 % expresa sí contar con un contrato de trabajo y solo una persona dice desconocer de ello.

Pregunta 12: ¿Su contrato de Trabajo está inscrito en el Ministerio de Trabajo?

En caso de contar con un contrato de trabajo, ¿este se encuentra inscrito en el Ministerio de Trabajo?

33 respuestas

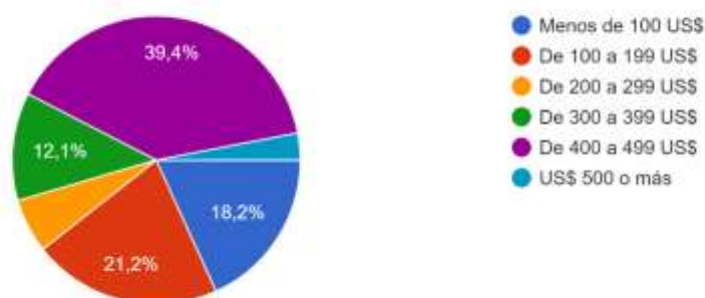


Por otro lado, respecto a las mujeres encuestadas que cuentan con un contrato de trabajo, el 60,6 % dice que no está inscrito en el Ministerio del trabajo, mientras que el 30,3 % dice que si lo está. Por último, el 9,1 % indica que no sabe el estatus de su contrato de trabajo.

Pregunta 13: Ingreso Mensual

¿Cuánto gana por su trabajo de manera mensual?

33 respuestas

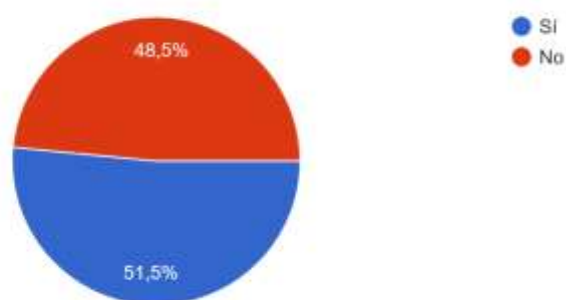


En lo que se refiere a los ingresos mensuales de las trabajadoras del hogar, la mayoría, con un porcentaje del 39,4 %, indica que al mes gana de 400 a 499 US\$. Le sigue las personas que, con un porcentaje del 21,2 %, señalan que ganan de 100 a 199 US\$. Posteriormente, el 18,2 % dice que gana menos de 100 US\$, el 12,1 % establece de 300 a 399 US\$, el 6,1 % gana de 200 a 299 US\$ y el 3 % gana US\$ 500 o más.

Pregunta 14: ¿Siente que le pagan lo justo?

¿Siente que le pagan lo justo?

33 respuestas

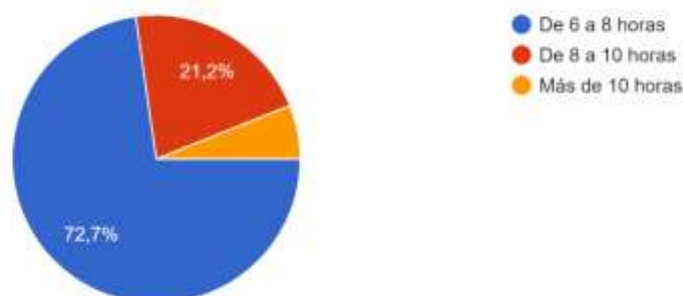


Los resultados referentes a la percepción de las TRH respecto a si ganan lo justo no muestran una generalidad sustancial, puesto que el 51,5 % indica sí estar de acuerdo con la remuneración percibida por sus servicios, mientras que el 48,5 % dice no estarlo.

Pregunta 15: Horas de trabajo al día

¿Cuántas horas trabaja al día?

33 respuestas



Según los resultados mostrados del gráfico que antecede, la mayoría de las trabajadoras domésticas laboran de 6 a 8 horas diarias, mientras que el 21,2 % trabaja de 8 a 10 horas y el 6,1 %, más de 10 horas.

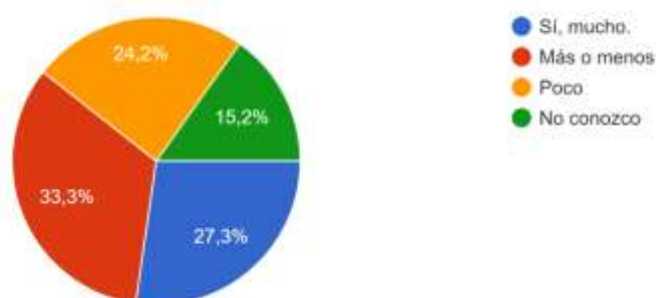
3. Conocimiento sobre los derechos laborales y la legislación vigente

En esta sección se pretende descubrir la aplicación y conocimiento de los derechos que protegen al trabajador, al igual que la legislación vigente que regula las relaciones laborales que conciernen.

Pregunta 16: ¿Conoce las leyes respecto del trabajo doméstico remunerado?

¿Conoce las leyes respecto del trabajo doméstico remunerado?

33 respuestas

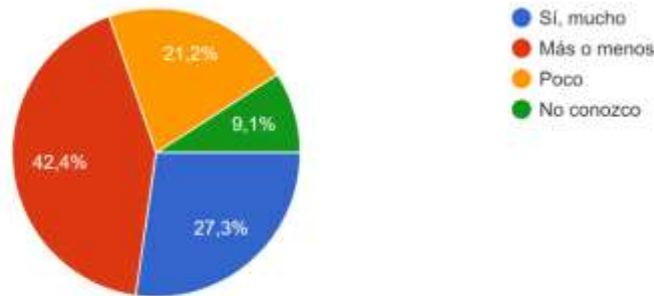


A través de los datos arrojados, se puede manifestar que la mayoría de personas (porcentaje del 33,3 %) tienen nociones y conocimientos básicos respecto a las leyes referentes al trabajo doméstico. Por otro lado, le sigue el 27,3 % que dice sí saber acerca de

la normativa, un 24,2 % que indica conocer poco, y un 15,2 % que manifiesta desconocer acerca de estas leyes.

Pregunta 17: ¿Conoce las leyes que protegen sus derechos laborales?

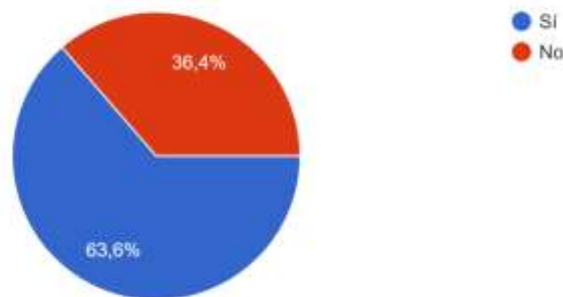
¿Conoce las leyes que protegen sus derechos laborales?
33 respuestas



El 42,4 % indica más o menos estar al tanto de las leyes que protegen sus derechos laborales (siendo la mayoría), mientras que el 27,3 % establece sí conocer bastante acerca de la normativa que les ampara. Le sigue el 21,2 % que señala saber poco sobre este tema y el 9,1 % que desconoce.

Pregunta 18: Afiliación al IESS

¿Su empleador/a le afilia o afilió al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?
33 respuestas

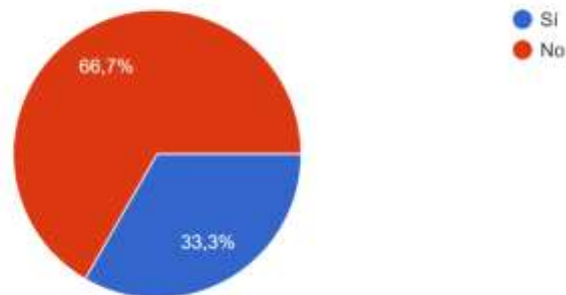


Respecto al derecho a la seguridad social, el 63,6 % indica estar o haber estado afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que el 36,4 % señala lo contrario.

Pregunta 19: Pago por horas extras de trabajo

¿Su empleador/a le reconoce o reconoció el pago por haber cumplido con horas extras de trabajo?

33 respuestas

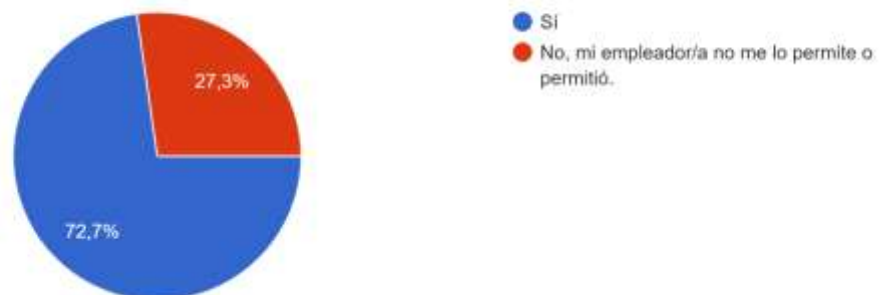


En lo que concierne al cumplimiento de pago por horas extras, el 66,7 % indica no haber gozado de este derecho, mientras que el 33,3 % indica que sí.

Pregunta 20: Permiso por enfermedad

En caso de encontrarse enferma, ¿puede o pudo ausentarse de su trabajo mediante el permiso por enfermedad?

33 respuestas

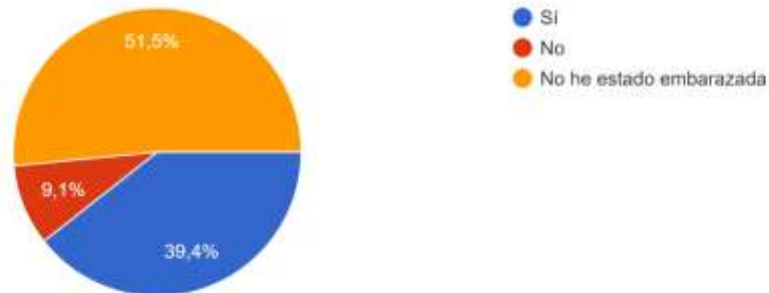


La mayoría de encuestadas manifiestan sí haber accedido al permiso por enfermedad (porcentaje del 72,7 %), mientras que el 27,3 % comenta que no pudo gozar de este derecho porque su empleador no se lo permitió.

Pregunta 21: Permiso de maternidad

¿Pudo acceder al permiso de maternidad cuando lo necesitó?

33 respuestas

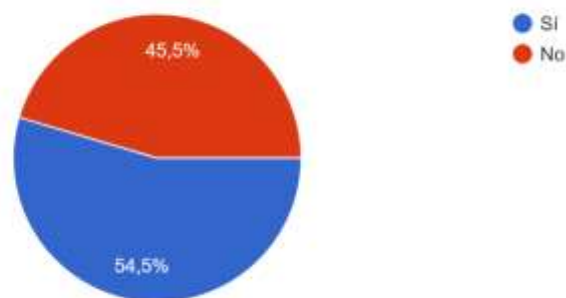


Respecto a esta pregunta, el 51,5 % de las encuestadas no ha estado embarazada por lo que no se han visto en la necesidad de solicitar permiso de maternidad. Por el contrario, el 39,4 % indica sí haber gozado de este derecho, y el 9,1 % declara que no.

Pregunta 22: Pago del décimo cuarto sueldo

En caso de encontrarse afiliada, le pagaron el décimo cuarto sueldo?

33 respuestas

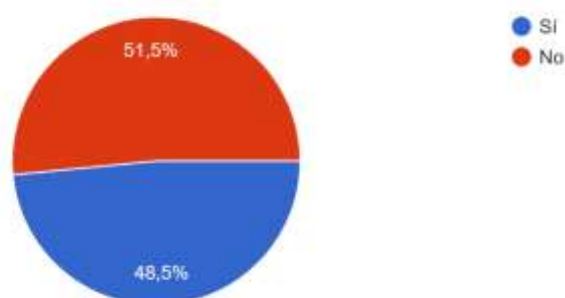


En cuanto al pago del décimo cuarto sueldo, el 54,5 % indica que sí percibido este beneficio, mientras que el 45,5 % señala lo contrario.

Pregunta 23: Pago del décimo tercer sueldo

En caso de encontrarse afiliada, ¿le pagaron el décimo tercer sueldo?

33 respuestas

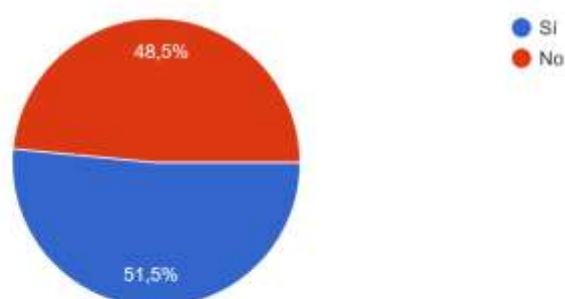


El 51,5 % de las encuestadas declara no haber percibido el pago del décimo tercer sueldo, mientras que el 48,5 % establece que sí.

Pregunta 24: ¿Siente que se le ha vulnerado algún derecho?

¿Siente que se le ha vulnerado algún derecho?

33 respuestas



De las trabajadoras remuneradas del hogar que completaron la encuesta, el 51,5 % dice sentir que se le han vulnerado derechos. Por el contrario, el 48,5 % dice percibir que no.

Pregunta 25: ¿Qué derecho/s considera que se le han vulnerado?

¿Qué derecho/s considera que se le han vulnerado?

33 respuestas

Ninguno

Si considero

Que no pagan lo justo y que trabajo 6 horas y solo me dan 200

El derecho a vacaciones

Horas extras

Ninguno, todo ha sido bajo acuerdo

Trabajar de domingo a domingo

Ninguna

Cuando no cumplen con todo les toca

Pagandome los destinos cuarto y tercero

Ninguna

Ningún

Todos

mi horario a cumplir

No

El derecho al IESS

El racismo

El obligarme ha poner la renuncia para no pagarme lo que me correspondía

derecho a la salud

No pagarme los decimos no darmé permisos en casos de mi salud el no darme mis días de feriado el no darme mis vacaciones

Para mí en mis trabajos ninguno

El derecho de expresión

No lo sé aún

No ninguno

No me afiliaron al seguro me asieron trabajar sin pagarme mis horas extras me votaron del trabajo sin pagarme mi sueldo completo ganaba 150 y solo me dieron 130 me dijo que baya 3 enero para liquidar me y fui y solo dei 4 piso me dijeron que venga el 3 de febrero solo pido que me ayuden quiero que me pague mi liquidación digna esta sra que trabaja en universidad de los emisferios porfavor quiero que me ayuden ustedes como una institución digna yo aquí encontré trabajo pero no fui considerada a y no me pagaron en pandemia pero yo si cumplí devolviendo esos dos meces que no trabaje fui humillada de su esposo me lo dijo que el era un profesional no le pagaron pero yo que soy una empleada destica yo si les agradecería que ma acompañe a recursos humano de universidad de los emisferios para que me pague esta sra yo le servi con amor respeto y cumplimiento durante mis 4 años y que pague con esto no es justo les agradezco a la fundación Adelphos por estar siempre pendientes de las mujeres que trabajamos como empleadas doméstica muchas gracias Dios 🙏 les bendiga y espero mi contestación

Q noreconesen el trabajo de los podres

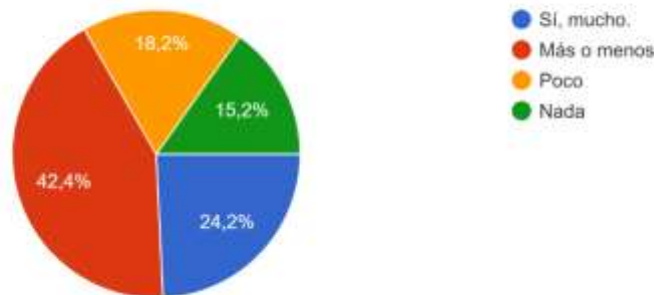
el seguro

En cuanto a la pregunta referente a los derechos que considera que se le han vulnerado, unas contestaron que ningún derecho se les ha sido violentado, pero otras argumentan que no perciben una remuneración justa, o que sus derechos laborales no son cumplidos (pago de horas extras, largas jornadas laborales, seguro social, liquidación justa, feriados y vacaciones, etc.). Asimismo, también se comenta respecto al racismo y el poco reconocimiento que tiene esta labor.

Pregunta 26: Protección efectiva del sistema legal ante derechos violentados

¿Considera que el sistema legal actual le protege efectivamente ante violaciones a sus derechos?

33 respuestas



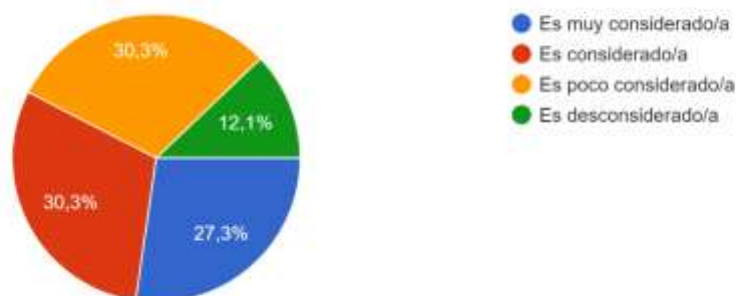
La mayoría del 42,4 % considera que más o menos, el sistema legal actual les protege de manera efectiva ante conculcaciones a sus derechos. Le sigue el 24,2 % que opina que sí es bastante efectivo, el 18,2 % dice que es poco efectivo, y el 15,2 % indica que es nada efectivo.

4. De la Relación empleada doméstica – hogar

Pregunta 27: ¿Cómo valora su empleador/a su trabajo?

¿Cómo valora su empleador/a su trabajo?

33 respuestas

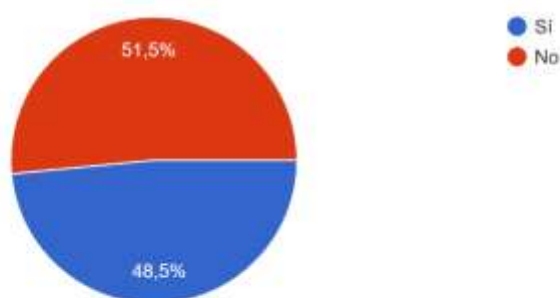


Como puede observarse en el gráfico anterior, el mismo porcentaje del 30,3 % considera que su empleador es considerado, al igual que otras consideran que es poco considerado. A continuación, el 27,3 % percibe a su empleador como muy considerado, y el 12,1 % indica que es desconsiderado.

Pregunta 28: ¿Siente que sus empleadores se preocupan por usted y su familia?

¿Siente que sus empleadores se preocupan por usted y su familia?

33 respuestas

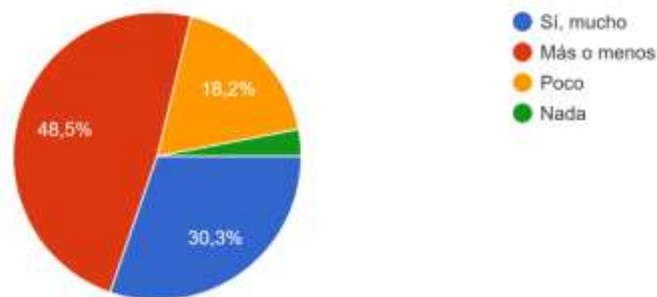


Respecto a la preocupación que los empleadores pueden tener por las TRH y sus familias, el 51,5 % indica que no se preocupan por ellos, mientras que el 48,5 % establece lo contrario.

Pregunta 29: Ambiente de confianza en el hogar

¿Se siente o se sintió en un ambiente de confianza con las personas miembros del hogar donde trabaja o trabajó?

33 respuestas

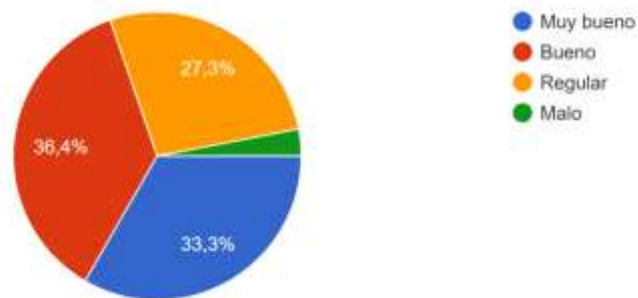


El 48,5 % de encuestadas declara que no se sintió enteramente en un ambiente de confianza. Le sigue el 30,3 % que indica que sí considera estar o haber estado en un ambiente de confianza, mientras que el 18,2 % dice haber sentido poco de esto.

Pregunta 30: Trato del empleador

¿Cómo es el trato de su empleador hacia usted?

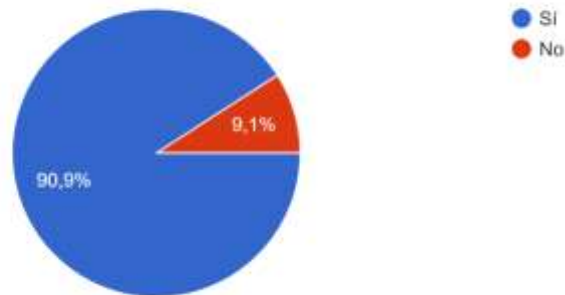
33 respuestas



El 36,4 % percibe al trato que le da su empleador como bueno, el 33,3 % considera que ha sido muy bueno, el 27,3 % dice que ha sido regular y el 3 % indica que ha sido malo.

Pregunta 31: ¿Siente que sus empleadores y/o los miembros del hogar donde trabaja confían en usted?

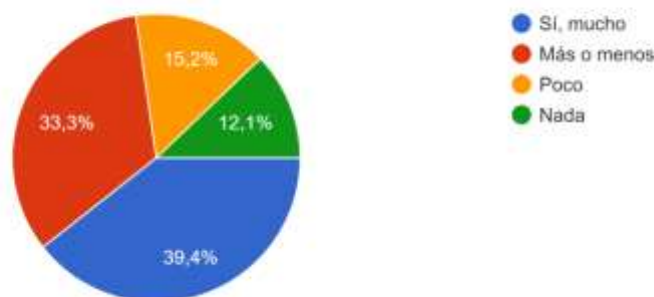
¿Siente que sus empleadores y/o los miembros del hogar donde trabaja confían en usted?
33 respuestas



La confianza como un factor muy presente dentro de la relación laboral puede evidenciarse a través de los resultados arrojados que se observan en el gráfico anterior. El 90,9 % considera que su empleador sí confía en ellas, mientras que solo el 9,1 % opina lo contrario.

Pregunta 32: Apertura para el diálogo y validez de la opinión de la TRH

¿Sus empleadores tienen la apertura de mantener un diálogo con usted y cuentan con su opinión?
33 respuestas

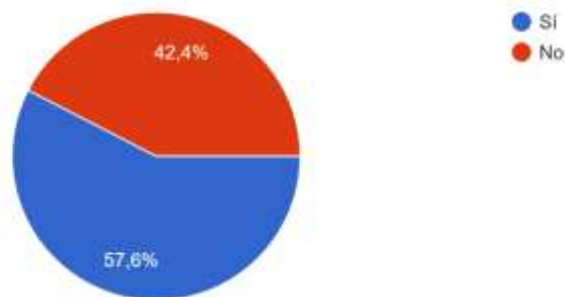


Una mayoría no sustancial (porcentaje del 39,4 %) indica que sus empleadores sí cuentan con su opinión y están abiertos al diálogo. El 33,3 % comenta más o menos, el 15,2 % dice que poco, y el 12,2 % comenta nada al respecto.

Pregunta 33: ¿Se han generado vínculos afectivos entre el empleador y la TRH?

¿Considera que se han generado vínculos afectivos entre usted y su empleador/a o algún miembro del hogar donde trabaja?

33 respuestas

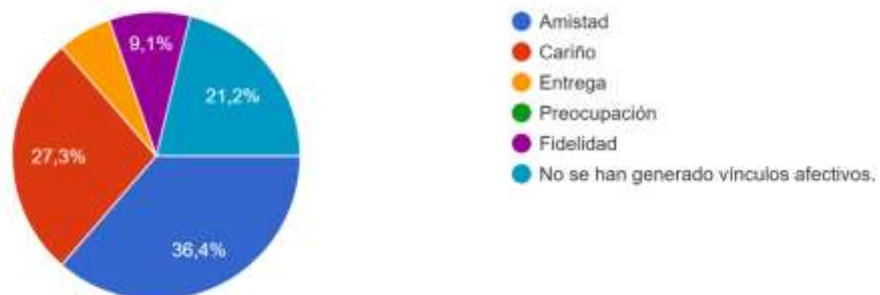


En cuanto a lo referente de los vínculos afectivos, el 57,6 % indica que sí se han generado vínculos afectivos, mientras que el 42,4 % señala lo contrario.

Pregunta 34: Vínculo afectivo generado

Escoja una palabra que describa de mejor manera el vínculo afectivo generado:

33 respuestas

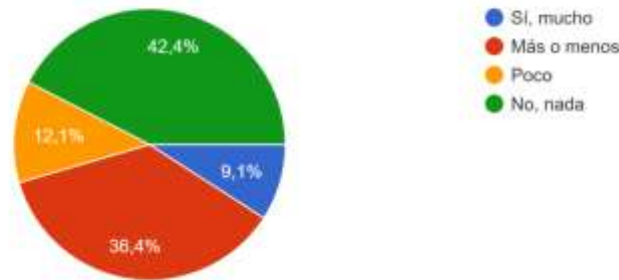


Al seleccionar una palabra que describa el vínculo afectivo originado de la relación empleada doméstica-hogar, el 36,4 % coincidió en la palabra amistad, le sigue la palabra cariño con un porcentaje del 27,3 %. Por otra parte, el 21,2 % indica que no se han generado vínculos afectivos. Por último, el 9,1 % coincide en la fidelidad.

Pregunta 35: Afectación de la relación laboral por los vínculos afectivos generados

¿Considera que su relación laboral con su empleador/a se ha visto afectada por los vínculos afectivos generados?

33 respuestas

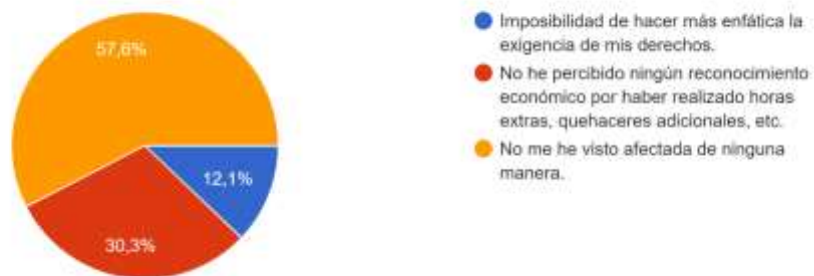


Una mayoría del 42,4 % señala que los vínculos afectivos generados en la relación laboral no han afectado en ningún sentido la relación laboral. Le sigue el 36,4 % que opina más o menos al respecto, el 12,1 % que indica poco, y el 9,1 % que se considera realmente afectada.

Pregunta 36: Forma en que los vínculos afectivos han afectado la relación laboral

¿De qué forma le ha afectado los vínculos afectivos a su relación laboral?

33 respuestas

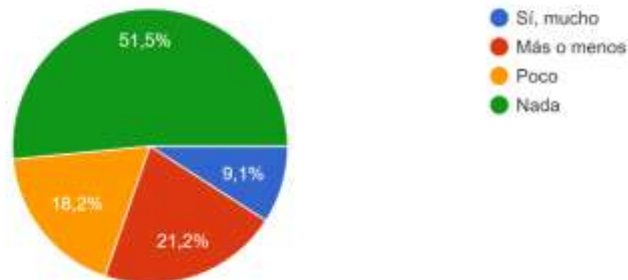


Al consultar sobre las formas en que se ha visto afectada la relación laboral por los vínculos afectivos, el 57,6 % indica que no se han visto afectados de ninguna manera. Por otra parte, el 30,3 % escogieron la opción referente a que no han percibido ningún reconocimiento económico por haber realizado horas extras, funcionales adicionales, etc. En cambio, el 12,1 % establece que no han podido hacer más enfática la exigencia de sus derechos.

Pregunta 37: Afectación a nivel personal de los vínculos afectivos

¿Considera que los vínculos afectivos generados con su empleador/a o algún miembro del hogar en el que trabaja o trabajó, le ha afectado de manera personal?

33 respuestas



El 51,5 % indica que de ninguna manera los vínculos afectivos le han perjudicado a nivel personal. El 21,2 % señala que más o menos, el 18,2 % indica que nada, mientras que el 9,1 % establece que sí.

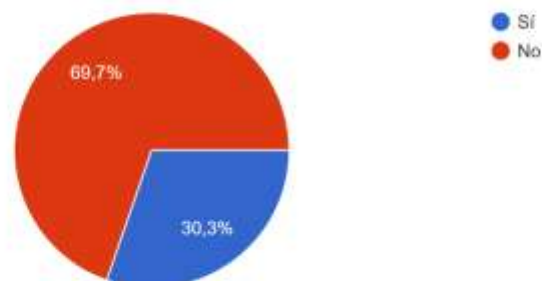
5. Discriminación y abusos en el entorno laboral de las TRH

Pregunta 38: Discriminación en razón de la raza, formación, cultura, etc.

La presente sección tiene como finalidad explorar los posible abusos y discriminación que han sufrido las TRH de la Bolsa de Empleo Cochabamba dentro de su ámbito de trabajo.

¿Ha sufrido discriminación o algún trato denigrante en razón de su raza, formación, cultura, etc. por sus empleadores o miembros del hogar donde trabaja o ha trabajado?

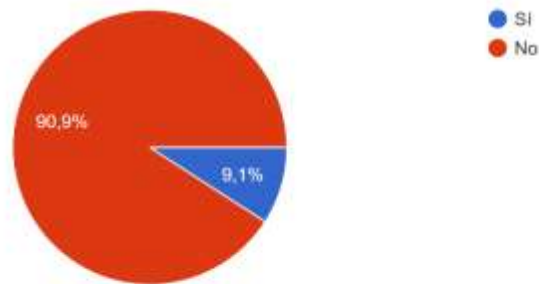
33 respuestas



Con relación a la discriminación, el 69,7 % de las TRH encuestadas declara no haber sufrido discriminación o algún trato denigrante en razón de su raza, formación o cultura. Por el contrario, el 30,3 % indica que sí.

Pregunta 39: Violencia en el trabajo

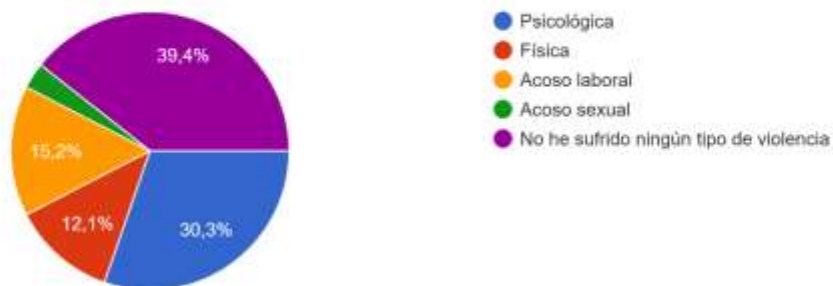
¿Ha sufrido algún tipo de violencia en su trabajo?
33 respuestas



En cuanto a la violencia, el 90,9 % de trabajadoras del hogar encuestadas indican haber sufrido algún tipo de violencia durante su trabajo, mientras que el 9,1 % indica lo contrario.

Pregunta 40: Tipo de violencia

Tipo de violencia sufrida durante su trabajo:
33 respuestas

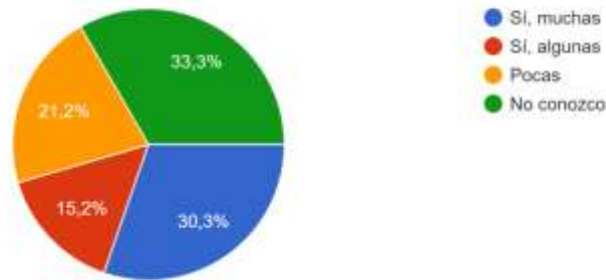


Al igual que en la pregunta anterior, la mayoría de las mujeres determinaron que no han sufrido algún tipo de violencia. Sin embargo, el 30,3 % de las encuestadas indica que han sufrido violencia psicológica, el 15,2 % comenta que las han acosado laboralmente, el 12,1 % han atravesado violencia física, y una persona ha sufrido acoso sexual durante su trabajo.

Pregunta 41: Compañeras que han sufrido de violencia

¿Conoce compañeras o amigas que hayan sufrido maltrato por parte de sus empleadores o miembros del hogar donde han trabajado?

33 respuestas

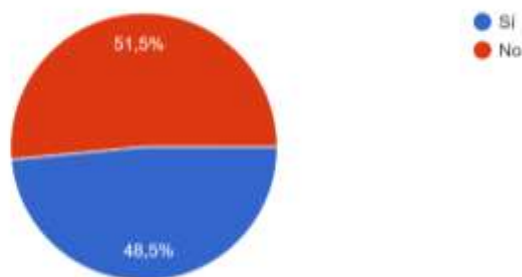


El 33,3 % de las encuestadas no conocen a ninguna compañera que haya sufrido violencia durante su trabajo, mientras que el 30,3 % declara que conocen a muchas que sí. El 21,2 % dice conocer a pocas, y el 15,2 % señala que conoce a algunas que sí.

Pregunta 42: Amenaza de despido

¿Alguna vez le han amenazado con despedirle por querer hacer cumplir sus derechos dentro de la relación laboral?

33 respuestas



El 51,5 % de las mujeres encuestadas indican que no las han amenazado con despedir por querer hacer cumplir sus derechos, mientras que el 48,5 % indican que sí.

Pregunta 43: Comentarios o sugerencias adicionales

Comentarios o sugerencias adicionales que considera importante que sepamos.

17 respuestas

Ninguna
Que sean mas justos con uno. Paguen lo que es. Paguen el seguro
Respetar el horario de trabajo y reconocer las horas extras
Si cumplir con todas las leyes del trabajador
Ninguno
Ninguna
Todo bien
No nada
Más empatía con los extranjeros
no
Si me gustaria comentar
No ninguna creó q todo está aqui
Si es importante que todos los y las trabajadores hagamos valer nuestros derechos y también los trabajadores cumplir con nuestras obligaciones como empleado
No ninguno
Que nos s den trabajo para tener como sustentar a nuestros hijos y no de un día al otro nos digan que ya no quieren de nuestros servicios y que nos consideren mucho como trabajadoras yo he pasado por muchas cosas y ahora ya no tengo trabajo muchas gracias
Que lo despidan sin justificación

La sección que antecede fue contestada únicamente por 17 personas. A pesar de que varias de las TRH encuestadas no dejaron ningún comentario o sugerencia, muchas otras hicieron solicitudes respecto a la necesidad que tienen de hacer cumplir de mejor manera la concreción de sus derechos laborales. Así, algunas exigen el pago justo de sus servicios, el respeto de sus horas laborales, que los empleadores respeten en integridad sus obligaciones con ellas, entre otros.

Adicionalmente, piden ser respetadas y consideradas, por ejemplo, a través del compromiso real de iniciar la relación laboral y mantenerla (no despedirlas injustificadamente en cualquier momento) y la empatía con los extranjeros.

En síntesis, la investigación realizada permite observar de cerca las experiencias de las trabajadoras remuneradas del hogar de la Bolsa de Empleo Cochapamba de Quito según los aspectos que se han analizado e indagado a lo largo del presente trabajo de investigación.

Aunque de una base de datos de casi 300 personas, solo se pudo conseguir que 33 llenaran a cabalidad la encuesta, la muestra obtenida y los resultados arrojados nos brindan nociones importantes respecto a cómo funciona el servicio doméstico en Quito.

Es importante considerar que lo anterior ocurre principalmente porque la mayoría de las personas que han sido entrevistadas y visitadas por los voluntarios de la Bolsa de Empleo Cochapamba, son personas de escasos recursos que por lo general no tienen servicio a internet o, a pesar de que en su momento proporcionaron un número de contacto, puede que actualmente dicho teléfono no se encuentre disponible.

Respecto a los resultados obtenidos, se puede argumentar que, en términos generales, la mayor solicitud o necesidad actual de las trabajadoras del hogar (según la muestra de 33 personas) se puede recoger en un aspecto fundamental: la concreción efectiva de sus derechos laborales y el cumplimiento a cabalidad de las obligaciones del empleador. Así, se puede elucidar que si esto es precisamente una *necesidad*, es porque no se está dando dentro de los ámbitos de trabajo.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación ha tenido como principal motivación las visitas realizadas a múltiples hogares que han solicitado la asistencia de la Bolsa de Empleo Cochapamba en busca de una oportunidad para salir del desempleo que perjudica gravemente las condiciones de vida de estas familias.

A pesar de que en lo personal no he tenido la oportunidad de visitar a suficientes familias, mi corta experiencia, al igual que los testimonios de los demás voluntarios de la Bolsa de Empleo Cochapamba, me han permitido percatarme de la necesidad de ahondar en el servicio doméstico y en todo lo que le concierne. De esta manera, pretendo aportar desde lo que será mi profesión, el derecho.

Durante el progreso de este trabajo de investigación, se profundizó en los diferentes matices del servicio doméstico con el fin de concretar el estatuto jurídico y antropológico de los derechos más esenciales de las personas, con una perspectiva desde la vulnerabilidad – discriminación de las personas empleadas en esta labor dentro de Quito.

A continuación, se procederá a hacer una revisión breve de todo lo expuesto para analizar si el entorno laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico está

jurídicamente amparado de una forma acorde a las necesidades y condiciones de la naturaleza humana.

En este sentido, el primer capítulo se dedicó a contextualizar el desarrollo de este trabajo para descubrir, pero a la vez evidenciar mediante diferentes fuentes, la importancia del servicio doméstico en la sociedad, las condiciones de vulnerabilidad que acontecen a las TRH (estrechamente ligadas a su situación de pobreza) y las afectaciones que se originan por la organización social del cuidado.

Por otra parte, el segundo capítulo trató lo referente a la normativa nacional e internacional más relevante que protege los derechos de las TRH y a la vez regula esta labor. La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo como fuente de realización personal y base de la economía acorde al respeto de la dignidad humana.

No obstante, a través de las citas expuestas que evidencian el alto nivel de precarización de esta labor, dicho derecho al trabajo que supuestamente fomenta el proyecto de vida de las personas no se concreta por el carente acceso a oportunidades y educación que forma parte de la continuidad de la condición de pobreza.

En efecto, resulta que el marco legal actual no protege íntegramente al servicio doméstico ni a sus trabajadoras porque es demasiado general al no considerar las particularidades que lo conciernen, pero que son sumamente importantes y trazan duramente el rumbo de esta relación laboral y la no concreción de derechos.

A este respecto, parece ser necesaria la reforma o implementación de una normativa nueva que vaya acorde a las necesidades de los trabajadores del servicio doméstico y así, hacerles frente a los problemas entorno a este trabajo y evitar vulneraciones a los derechos de las trabajadoras.

Posteriormente, en el capítulo tercero se procedió con el análisis antropológico de la relación empleada doméstica - hogar para entender el rol de las TRH dentro de estos hogares ajenos y sus posibles afectaciones. Efectivamente, se comentó respecto a cómo este trabajo que se configura dentro de dinámicas de poder inequitativas puede afligir al ser humano a nivel antropológico en su correcto desarrollo, generándose un estancamiento en su sentido personal.

A este respecto, al igual que lo mencionado anteriormente, se debería brindar mayor relevancia al sentido personal que va de la mano al proyecto de vida de las personas, cuyo aspecto no se encuentra realmente garantizado por el actual marco legal.

Más adelante, se argumentó acerca de la inevitable configuración de vínculos afectivos entre la trabajadora doméstica y los miembros del hogar donde labora, en

consecuencia, a la natural respuesta antropológica de la propia naturaleza humana. Este punto es precisamente donde surgen conflictos en estas relaciones caracterizadas por la ambigüedad.

De hecho, al haber indagado más respecto al impacto de estos vínculos afectivos, se argumentó que estos pueden llegar a ponderarse sobre la relación laboral, provocando la difícil exigibilidad de los derechos de las trabajadoras del hogar. Por tanto, se presume una falta de límites en la relación laboral que se desarrolla en lo más íntimo de un hogar ajeno, por lo cual es esencial la norma considere este aspecto que ampare a las TRH.

Ulteriormente, el capítulo cuarto se refirió al proceso de reconocimiento de nuevos derechos fundamentales y humanos que permite sustentar cómo surgen y llegan a positivizarse derechos universales. Así, se empezó por precisar nociones básicas pero esenciales del derecho, partiendo desde tres premisas fundamentales: el derecho como lo debido, la justicia como virtud del derecho y el oficio del jurista de hacer cumplir los anteriores.

Se explicó cómo surgen las injusticias cuando las personas perciben menos o más de lo que en derecho les corresponde. Por ejemplo, una clara manifestación de las injusticias es precisamente los abusos, maltratos y tratos denigrantes que sufren las trabajadoras remuneradas del hogar. Este orden de pensamientos se concatena con el cuestionamiento acerca de qué es aquello que les corresponde a las TRH que no se les reconoce, en razón de las injusticias que viven.

Posteriormente, se argumentó respecto al proceso de positivización de los derechos: en primer lugar, la legitimidad, después la legalidad, y por último la eficacia. La primera noción enunciada se refiere a la validez que tiene toda normativa en razón de la ley natural. La segunda, es la formulación e integración de una normativa en el marco legal. Finalmente, la eficacia alude a las garantías que hacen que realmente se asegure la aplicabilidad y goce de los derechos.

Por otro lado, se sustentó cómo la dignidad humana es el origen y fundamentación más importante de todo derecho universal, sin el cual el derecho no encuentra razón de ser. Así, ocurre que todo proceso de reconocimiento de derechos comienza por la toma de conciencia histórica sobre diferentes aspectos que conciernen a la dignidad humana.

Por último, a través de la encuesta realizada a las trabajadoras del hogar de la Bolsa de Empleo Cochapamba en Quito, se concluyó que las necesidades más importantes que tienen estas personas entorno a su labor se enfocan en dos aspectos: la concreción efectiva de sus derechos laborales y el cumplimiento a cabalidad de las obligaciones del empleador.

Por todo lo expuesto, se puede inferir que los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar no se encuentran efectivamente amparados por el sistema jurídico actual, puesto que no llegan a concretarse su aplicación y disfrute por parte de las TRH acorde a sus necesidades.

Asimismo, desde un punto de vista personal, además de lo señalado en el párrafo anterior, es importante aludir a ciertos derechos que no se encuentran reconocidos, pero resulta esencial para mejorar las condiciones laborales del servicio doméstico. La relevancia de esto radica en que se debe garantizar y proteger la dignidad y la igualdad y no discriminación de las personas que realizan el TRH.

En este sentido, el principal esquema a seguir es el de la imposición de límites que protejan a las trabajadoras del hogar considerando las dinámicas inequitativas de poder que caracterizan a la relación laboral configurada, al igual que las condiciones de vulnerabilidad que ocurren en su labor. Un claro ejemplo es la instauración de lineamientos que garanticen el proyecto de vida y acceso a oportunidades de las TRH.

En este punto, es importante recordar que el Código de Trabajo impulsa a que los empleadores velen por la educación de sus empleadas. No obstante, al ser algo que termina por ocurrir únicamente del altruismo de ciertas personas, ocurre que muy pocas TRH llegan a gozar de este beneficio. Por tanto, sería ideal que esto llegue a exigirse a los empleadores que, conforme a su nivel de ingreso y posibilidades, puedan dar esto a sus empleadas domésticas cumpliéndose como un derecho.

Por otro lado, siguiendo esta misma línea de pensamiento respecto a los límites, es importante fomentar la exigibilidad de un contrato de trabajo claro en el que se estipulen cada uno de los servicios que las TRH van a brindar. De esta manera, evitar que los empleadores abusen del trabajo de sus empleadas domésticas.

Finalmente, debe ser obligación del Estado eliminar las estructuras injustas que caracterizan al servicio doméstico considerando su nivel de precarización. Asimismo, es esencial instar a la iniciativa social de los ciudadanos, la actividad política y social para encontrar métodos y formas que implanten justicia para estos sectores más vulnerables de la sociedad.

REFERENCIAS

- Alvarado, P. J. (1997). *El indio ecuatoriano: contribución al estudio de la sociología indoamericana*.
- Asakura, H. (2015). *El cariño direc a una persona indefensa se refuerza con el agradecimiento y buenos tratos por parte de sus hijos, quienes no saben qué hacer con su propio padre o madre sin presencia de su empleada doméstica*. Distrito Federal, México: Revista de temas contemporáneos sobre lugares, política y cultura, vol. 5.
- Asamblea Nacional Constituyente . (26 de agosto de 1789). Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Francia.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (20 de abril de 2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Ecuador.
- Ballesteros, A. M. (1984). *Sobre el Proceso de Positivización de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/83564265.pdf>
- Baquero de la Calle Rivadeneira, J., & Gil Blanco, E. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Canevaro, S. (2018). ¿Afectos que jerarquizan y razones que igualan? repensando el lugar de la afectividad en el servicio doméstico de Buenos Aires. 15-49.
- Canevaro, S. (2020). *Como de la familia: afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Care - Ecuador. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*. Quito: Publiasesores Cía. Ltda. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2018/12/CARE-ESTUDIO-TRH-2.pdf>
- Care - Ecuador. (2020). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador*. Quito: Publiasesores Cía. Ltda.
- Carrasquilla, P. F. (s.f.). *Antropología de la afectividad*. Obtenido de https://mercaba.org/ARTICULOS/A/antropologia_de_la_afectividad.htm

- Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género. (Diciembre de 2009). *La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4332/La%20econom%EDa%20del%20cuidado,%20el%20trabajo%20no%20remunerado%20y.pdf?sequence=1>
- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Conseil-constitutionnel.fr. (1789). *Conseil Constitutionnel*. Obtenido de Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/yaell/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf1_-_CONSTITUCI%C3%83_N_DE_LA_REP%C3%83_BLICA_DEL_ECUADOR____.pdf
- Cuadrado, A. M. (2012). Problemas constitucionales de la dignidad de la persona . *Revista Persona y Derecho. Universidad de Navarra*, 449-514.
- Fuentes, M. P. (2017). *Una mirada antropológica en torno al cuidado. Desafíos y oportunidades*. Universidad de Castilla La Mancha.
- González, A. M. (2005). *La naturaleza y lo natural como límite al poder*.
- Gorban, D. (2012). *Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad*. Universidad Nacional de San Martín.
- Hervada, J. (2000). *Lecciones propedéuticas de filosofía del derecho*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra, S.A (EUNSA).
- Marta Restrepo Moreno, O. (2012). Antropología de la afectividad y de la sexualidad de la persona joven. *En Clave Social*, 64.
- Moya, R., & Moya, A. (2004). *Derivas de la Interculturalidad*.
- Organización Internacional del Trabajo . (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (16 de junio de 2011). Convenio 189 - Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos . Ginebra , Suiza . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_203988.pdf

- Pé, A. M. (2004). *Antropología de la Afectividad*. Navarra: Ediciones Univerisdad de Navarra, S.A. (EUNSA).
- Programa Regional Igual valor, iguales derechos. (s.f.). *Igual Valor, Iguales Derechos*.
Obtenido de <https://igualvalorigualesderechos.org/ecuador/>
- Radbruch, G. (1959). *Filosofía del Derecho*. Madrid.
- Rivadeneira, J. B. (2021). *El Derecho... ¿para qué?*
- Sellés, J. F. (2011). *Antropología para inconformes*. Madrid.
- Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Care Ecuador. (Junio de 2020). *Estudio de conocimientos , actitudes y prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor*. Quito.
Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/11/Anexo-4.-Estudio-CAP.pdf>