

Vulneración de derechos en la provisión de guarderías entre trabajadores LOSEP y Código de Trabajo en Ecuador

*Violation of rights in the provision of daycare among workers under LOSEP and
Labor Code in Ecuador*

Jorge Luis Moncayo Chica

Universidad Técnica de Manabí
jorge.moncayo@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-4848-6164>
Ecuador

Joyce Esther Cortez Coroso

Unidad Técnica de Manabí
joyce.cortez@utm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-2876-4841>
Ecuador

Formato de citación APA

Moncayo, J., Cortez, J. (2025). Vulneración de derechos en la provisión de guarderías entre trabajadores LOSEP y Código de Trabajo en Ecuador. Revista REG, Vol. 4 N° (2). 891- 909.

PROYECTO CIENCIA

Vol. 4 (Nº. 2). Abril - junio 2025.

ISSN: 3073-1259

Fecha de recepción: 27-05-2025

Fecha de aceptación :05-06-2025

Fecha de publicación:30-06-2025



RESUMEN

El acceso a servicios de guardería en el ámbito laboral constituye un derecho fundamental reconocido por la normativa nacional e internacional, cuyo cumplimiento en el Ecuador presenta graves deficiencias, afectando especialmente a las mujeres trabajadoras, esta investigación, de tipo jurídico-propositivo y enfoque cualitativo, analiza las diferencias en la implementación de este derecho entre los trabajadores amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo (CT). A través del análisis documental y entrevistas semiestructuradas, se evidencian barreras estructurales como la falta de asignación presupuestaria, ausencia de fiscalización efectiva, desconocimiento normativo y escasa voluntad institucional, se identifican impactos negativos en la estabilidad laboral, la motivación y la igualdad de oportunidades, configurando una forma de discriminación estructural. El estudio propone reformas normativas, mecanismos de control y estrategias interinstitucionales para garantizar un acceso equitativo y efectivo a servicios de guardería, reconociendo su rol central en la justicia social, la equidad de género y el desarrollo humano, la investigación concluye que el derecho al cuidado infantil no puede seguir tratándose como una prestación opcional, sino como un componente esencial del derecho al trabajo digno y a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, guarderías, equidad de género, LOSEP, Código de Trabajo

ABSTRACT.

Access to daycare services in the workplace is a fundamental right recognized by both national and international legal frameworks, however, its enforcement in Ecuador remains deficient, particularly affecting women workers, this qualitative and legally-propositional research analyzes the unequal implementation of this right among employees under the Organic Law of Public Service (LOSEP) and those governed by the Labor Code. Through documentary analysis and semi-structured interviews, structural barriers were identified, including lack of budget allocation, ineffective oversight, legal ignorance, and weak institutional commitment, these deficiencies result in labor instability, decreased motivation, and restricted equal opportunities, especially for women, thus constituting a form of systemic discrimination. The study proposes legal reforms, oversight mechanisms, and coordinated institutional strategies to ensure equitable and effective access to daycare services, recognizing their role in promoting social justice, gender equity, and sustainable human development, it concludes that childcare services should not be regarded as optional social policies but as integral components of the right to decent work and substantive gender equality

KEYWORDS: Labor rights, daycare services, gender equity, LOSEP, Ecuadorian Labor Code.



INTRODUCCIÓN

El acceso a servicios de guardería constituye un derecho laboral fundamental que garantiza la conciliación entre la vida familiar y laboral, especialmente en contextos donde la distribución de las responsabilidades de cuidado infantil recae de manera desproporcionada sobre las mujeres. Este derecho ha sido reconocido tanto por instrumentos internacionales como por la legislación nacional ecuatoriana, que busca promover condiciones laborales dignas y equitativas. En Ecuador, el Código de Trabajo (CT) y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) contemplan disposiciones que obligan a ciertos empleadores a proveer servicios de cuidado infantil. Sin embargo, en la práctica, se observa una marcada ausencia de cumplimiento efectivo, lo cual representa una vulneración de derechos laborales y sociales fundamentales.

Esta situación se traduce en obstáculos significativos para quienes no cuentan con redes de apoyo familiar, especialmente para mujeres trabajadoras, quienes ven limitadas sus posibilidades de acceder, permanecer y desarrollarse en el ámbito laboral en condiciones de igualdad. La falta de acceso equitativo a servicios de guardería plantea interrogantes esenciales sobre el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. ¿Cómo se garantiza este derecho en los distintos regímenes laborales? ¿Qué diferencias existen entre los trabajadores amparados por la LOSEP y aquellos regulados por el Código de Trabajo? ¿En qué medida las normas actuales logran satisfacer las necesidades de las familias trabajadoras? Estas preguntas son clave para comprender las causas estructurales que perpetúan las brechas de género en el entorno laboral.

En efecto, aunque la normativa nacional reconoce el derecho a servicios de cuidado infantil, su implementación es desigual, fragmentada y muchas veces ineficaz, tanto en el sector público como en el privado, desde una perspectiva crítica la vulneración de este derecho pone en evidencia una brecha entre la legislación y su aplicación efectiva del cumplimiento a el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que busca fortalecer la igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres.

En este contexto, el acceso equitativo a servicios de guardería no puede ser tratado únicamente como una política social secundaria, sino como un elemento estructural del derecho al trabajo digno, la equidad de género y la corresponsabilidad en el cuidado. La ausencia de mecanismos de control, la falta de infraestructura y la escasa voluntad institucional son factores que profundizan la desigualdad estructural y comprometen el desarrollo humano y profesional de miles de trabajadoras y trabajadores en Ecuador.

Frente a esta realidad, analiza la idea de que el acceso equitativo a servicios de guardería debe ser garantizado de forma efectiva como parte del cumplimiento de los derechos laborales consagrados

por el marco jurídico nacional e internacional. Por ello, el objetivo general de esta investigación es proponer estrategias jurídicas que garanticen el acceso equitativo y efectivo a guarderías para los trabajadores amparados por el Código de Trabajo en el Ecuador, conforme a la normativa vigente y a los principios constitucionales de igualdad, equidad y no discriminación.

El trabajo se enmarca en un enfoque cualitativo, de tipo jurídico-propositivo, en el cual se emplean los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo, permitiendo descomponer el problema en sus elementos jurídicos, sociales e institucionales y sintetizar soluciones integrales. Las técnicas de recolección de datos incluyen la observación documental de normas nacionales e internacionales, estudios previos e informes institucionales, así como entrevistas semiestructuradas a trabajadores, empleadores, abogados laboristas y autoridades competentes.

Este estudio se inscribe en un contexto histórico y legal en el cual el Ecuador ha suscrito convenios internacionales como el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, pero aún no ha logrado traducir esos compromisos en políticas públicas robustas. En el ámbito local, la implementación de la LOSEP y del Código de Trabajo sigue mostrando debilidades normativas y administrativas que deben ser corregidas. Desde esta perspectiva, la presente investigación no solo busca identificar las barreras jurídicas que impiden el acceso equitativo a servicios de guardería, sino también formular propuestas normativas concretas que fortalezcan la protección de los derechos laborales y promuevan un entorno más justo y solidario para todos los trabajadores del país.

En los últimos años, distintos estudios han abordado la provisión de guarderías como un derecho laboral esencial en el contexto ecuatoriano, reconociendo su impacto directo en la conciliación de la vida familiar y profesional, a pesar de que la legislación vigente tanto en el sector público como privado establece su obligatoriedad, persisten notorias deficiencias en su implementación efectiva.

Rivadeneira (2017) analizó la normativa vigente sobre la provisión de guarderías en el ámbito laboral ecuatoriano y evidenció una contradicción entre el marco legal y la práctica institucional. A pesar de que tanto la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) como el Código de Trabajo reconocen este derecho, en la práctica muchos trabajadores no acceden a estos servicios por la falta de infraestructura y recursos financieros. Concluyendo que la normativa no siempre se aplica de manera uniforme, lo cual perpetúa desigualdades estructurales entre los distintos regímenes laborales.

A partir de estas observaciones, Ramírez (2021) propuso un conjunto de estrategias jurídicas orientadas a garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a servicios de guardería en el ámbito laboral, proponiendo la creación de un sistema nacional de monitoreo y fiscalización, destinado a evaluar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en esta materia. De esta manera, se busca fortalecer la vigilancia institucional y generar condiciones reales para el ejercicio efectivo de este derecho y la necesidad de establecer sanciones específicas para aquellas instituciones públicas y privadas, que incumplen con la prestación del servicio de las guarderías para los trabajadores de la misma institución, con el fin de generar incentivos de cumplimiento.

Por su parte, la Defensoría del Pueblo del Ecuador (2019) publicó un informe que confirma la falta de acceso efectivo a servicios de guardería tanto en el sector público como en el privado, documento que reportó múltiples casos de trabajadores que, pese a estar amparados por la ley, no podían acceder al beneficio por ausencia de centros infantiles, limitaciones presupuestarias o desconocimiento normativo. Evidenciando la inequidad en el acceso a guarderías no solo vulnera derechos laborales, sino también derechos del niño y de la familia lo que refuerza la necesidad de una respuesta estatal estructurada e inclusiva.

En esta misma línea, Hernández (2020), al abordar la relación entre derechos laborales y familia, planteó que uno de los principales desafíos en Ecuador es la falta de integración entre las políticas laborales y las necesidades familiares reales de los trabajadores. lo cual constituye una forma indirecta de discriminación de género en el trabajo, tantos hombres, mujeres y diferentes géneros tienen cargas familiares que requieren el servicio de guardería.

A nivel comparativo, Zambrano y Vásquez (2020) desarrollaron un estudio enfocado en analizar las diferencias en la provisión de guarderías entre trabajadores públicos y privados, encontrándose con que quienes están bajo el régimen de la LOSEP cuentan con mayores posibilidades de acceder a este beneficio, en comparación con aquellos amparados por el Código de Trabajo. Sin embargo, esta cobertura sigue siendo limitada y sujeta a la disponibilidad presupuestaria institucional, muchos empleadores privados evaden su responsabilidad mediante interpretaciones restrictivas de la norma o el desconocimiento de la misma, lo cual exige una urgente reforma legal que fortalezca los mecanismos de fiscalización y sanción.

Asimismo, el estudio de Maldonado et al. (2021) ofreció una perspectiva empírica sobre cómo la falta de servicios de cuidado infantil afecta la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal. Es decir, que el servicio de guarderías refuerza la idea de que la provisión de servicios

de cuidado no es solo una política social, sino una herramienta para garantizar derechos laborales y combatir la pobreza estructural.

Finalmente, Cueva (2022) aporta con una mirada jurídica desde la jurisprudencia constitucional, centrando su análisis en la sentencia No. 3-19-JP/20 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador que establece que todas las instituciones públicas donde trabajen más de veinte personas que ejerzan roles de cuidado deben implementar centros de atención infantil o garantizar el acceso a este servicio en cercanía del lugar de trabajo. Sentencia sirve como guía para modificar y fortalecer instrumentos como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, de manera que la normativa secundaria esté alineada con los estándares de protección efectiva de derechos.

Derechos laborales en el Ecuador: internacional, regional y local

El derecho al trabajo digno y al cuidado infantil es ampliamente reconocido en el plano internacional, regional y nacional como parte esencial de las garantías laborales. En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) destaca que la provisión de servicios de cuidado infantil es un componente central de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente para promover la equidad de género.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el acceso a guarderías de calidad mejora significativamente la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo formal, al tiempo que contribuye a una redistribución más equitativa del trabajo de cuidados, históricamente asignado a las mujeres. Además, la OIT enfatiza que los servicios de cuidado infantil no deben considerarse únicamente como una política social complementaria, sino como un componente estructural de las políticas laborales y de igualdad de género, indispensables para garantizar condiciones laborales justas, inclusivas y sostenibles.

Desde la dimensión regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) ha insistido en que la ausencia de un sistema integral de cuidados perpetúa las brechas de género y limita el desarrollo económico de los países, en sus informes, se subraya que, sin políticas públicas de cuidado, como las guarderías, las mujeres continúan asumiendo una “doble jornada” que compromete su autonomía económica y su salud mental. Siendo parte el Ecuador de los tratados y convenios internacionales debe acogerse a esta sugerencia dada por la CEPAL.

De igual forma, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994) establece que los Estados deben garantizar condiciones estructurales que permitan a las mujeres ejercer plenamente sus derechos en todos los ámbitos, incluido el laboral. Estas

disposiciones deben articularse no solo en la Constitución del Ecuador, sino también en las políticas públicas orientadas a la equidad de género, mediante acciones concretas que aseguren la conciliación entre la vida personal y profesional, y que promuevan el acceso efectivo a servicios de cuidado infantil como una medida de prevención de la violencia estructural y económica contra las mujeres.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza en sus artículos 11, 32, 66 y 332 el principio de igualdad ante la ley, el derecho a la seguridad social, la protección a la familia y la eliminación de la discriminación en el trabajo, en concordancia la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) como el Código de Trabajo establecen disposiciones respecto a la provisión de guarderías. Se evidencia en el artículo 240 del Reglamento General de la LOSEP indica que las instituciones públicas deben garantizar este beneficio hasta que el hijo o hija del servidor cumpla cinco años; y, en el caso del Código de Trabajo, el artículo 155 reconoce la posibilidad de crear guarderías en empresas que superen determinado número de trabajadores; sin embargo, su carácter facultativo, unido a la falta de reglamentación, debilita su aplicación.

Desde el enfoque teórico, estos elementos se articulan con la teoría de la motivación laboral propuesta por Herzberg et al. (1959) quienes sostienen que la existencia de factores higiénicos como los beneficios sociales influye directamente en la satisfacción laboral. La ausencia de servicios como las guarderías representa un factor de desmotivación que puede traducirse en menor productividad, ausentismo y alta rotación del personal, especialmente entre las mujeres trabajadoras.

Por su parte, Ryan y Deci (2017), establece que el bienestar psicológico y la autonomía son claves para la motivación intrínseca. La falta de servicios de cuidado infantil limita estos factores, afectando negativamente la percepción de justicia organizacional, el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo, en especial para las mujeres que enfrentan múltiples demandas simultáneas.

A su vez, desde la teoría laboral del valor, formulada por Marx (1867), el trabajo es fuente de creación de valor en la economía, pero su redistribución se ve distorsionada cuando no se reconoce el trabajo de cuidado. En este sentido, el hecho de que los servidores públicos - trabajadores asuman desproporcionadamente las labores de cuidado sin respaldo institucional genera una extracción de valor no remunerado, que beneficia al capital sin contraprestación, de este modo, la falta de implementación efectiva del derecho a guardería en Ecuador no solo constituye una vulneración legal, sino que también evidencia una forma de explotación estructural del trabajo reproductivo, invisibilizado e infravalorado.

Esta situación puede ser interpretada como una forma de apropiación del trabajo no remunerado, que sostiene la economía sin ser reconocido en los sistemas productivos formales

(Federici, 2012). La no provisión de guarderías no solo incrementa el trabajo reproductivo informal, sino que lo convierte en una condición obligada para que las mujeres puedan mantenerse activas económicamente, sin retribución ni respaldo institucional.

Además, según Salanova et al. (2020), la falta de políticas de conciliación laboral y familiar afecta de forma significativa el compromiso organizacional y el bienestar laboral, siendo un factor decisivo en el abandono del empleo por parte de mujeres con hijos pequeños. Desde esta perspectiva, los beneficios sociales como las guarderías deben entenderse no como un gasto adicional, sino como una estrategia de gestión del talento y una inversión en capital humano.

La omisión del cumplimiento del derecho a servicios de guardería por parte de empleadores públicos y privados representa una grave vulneración a los derechos laborales, con implicaciones directas en la equidad de género, la calidad del empleo y la protección a la infancia. Esta vulneración se manifiesta en el incumplimiento de la normativa nacional vigente, así como en la ausencia de políticas institucionales que garanticen este servicio.

La Defensoría del Pueblo del Ecuador (2019) señaló que muchas instituciones del Estado no cuentan con centros de cuidado infantil, ni establecen convenios con entidades privadas, a pesar de la obligación legal contemplada en el **Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085**. Además, existen limitaciones presupuestarias, falta de planificación técnica y ausencia de mecanismos de fiscalización, todo esto crea un entorno propicio para la impunidad institucional en la omisión de derechos.

En este marco, la sentencia No. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador estableció que las instituciones públicas con más de veinte trabajadores con responsabilidades de cuidado deben implementar guarderías o garantizar este servicio de forma cercana, reconociendo su carácter obligatorio y no accesorio.

Esta situación repercute particularmente en las mujeres trabajadoras, al no contar con servicios de cuidado infantil, muchas se ven obligadas a reducir su jornada, aceptar empleos informales o incluso abandonar el mercado laboral. Según Maldonado et al. (2021), esta carga desigual de cuidados refuerza los techos de cristal y limita la movilidad laboral ascendente de las mujeres. Esto constituye una forma de discriminación indirecta y estructural, contraria a lo dispuesto por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), que Ecuador ha ratificado.

Desde el punto de vista motivacional, la omisión del derecho a guardería socava las condiciones básicas de seguridad y bienestar en el trabajo. Según Maslow (1943/2000), las

necesidades de seguridad (que incluyen el bienestar familiar) deben ser satisfechas para que los individuos puedan avanzar hacia necesidades superiores como la autorrealización laboral. Si estas condiciones no se cumplen, se genera frustración, desmotivación y desvinculación del entorno laboral. Esto afecta directamente la productividad y el compromiso de los trabajadores, y perpetúa entornos laborales excluyentes.

Impacto de la falta de guarderías en la igualdad laboral

La inexistencia o precariedad de los servicios de guardería tiene efectos concretos y medibles sobre la igualdad de oportunidades en el empleo (CEPAL, 2021). Este impacto no solo afecta a las mujeres, sino también al desarrollo económico de los países, al limitar el uso pleno del talento humano y reproducir estereotipos de género.

En el contexto ecuatoriano, la carencia de políticas públicas integrales de cuidado ha favorecido una división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva del cuidado infantil. Esto se traduce en una sobrecarga de tareas, reducción de horas laborables, brechas salariales y menor acceso a cargos de liderazgo.

MÉTODOS MATERIALES

La presente investigación se enmarcó dentro del enfoque cualitativo, el cual resultó adecuado para explorar e interpretar en profundidad las experiencias, percepciones y significados que los actores sociales atribuyen a problemáticas específicas dentro de contextos complejos, como fue el caso del acceso desigual a servicios de guardería en el Ecuador (Creswell y Poth, 2018).

El tipo de investigación adoptado fue jurídico-propositivo con un alcance descriptivo, lo cual implicó no solo describir de manera rigurosa la situación actual del derecho a la provisión de guarderías, sino también formular estrategias jurídicas concretas orientadas a garantizar su cumplimiento efectivo. Esta combinación de diagnóstico y propuesta resultó coherente con la naturaleza de la investigación en derecho, donde la identificación de fallas en la normativa y en su aplicación se complementa con el diseño de soluciones jurídicas.

En cuanto al diseño, se empleó un enfoque fenomenológico-descriptivo, al buscar comprender cómo los trabajadores experimentaban la ausencia de servicios de guardería, cómo esta afectaba su estabilidad laboral, su motivación profesional y sus dinámicas familiares. Desde la fenomenología propuesta por Husserl (2009), fue posible acceder a la esencia de dichas experiencias subjetivas, lo cual resultó clave para la elaboración de propuestas normativas contextualizadas.

La investigación se apoyó en el uso de dos métodos complementarios: el método analítico-sintético y el método inductivo-deductivo. El primero permitió descomponer el fenómeno de estudio en sus elementos constitutivos normativa vigente, prácticas institucionales, experiencias individuales, e integrar dichos elementos en un marco comprensivo orientado a la formulación de soluciones jurídicas viables (Bunge, 2008).

El segundo se basó en un análisis inductivo de casos concretos recogidos a través de entrevistas, del cual se extrajeron generalizaciones que posteriormente fueron contrastadas mediante deducción con el marco normativo vigente (González, 2017).

En cuanto a las técnicas de recolección de información, se aplicaron la revisión documental y entrevistas semiestructuradas. La observación documental consistió en una revisión exhaustiva de la normativa nacional e internacional relacionada con el derecho al cuidado infantil, incluyendo la Constitución del Ecuador, la LOSEP, el Código de Trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-085, así como tratados internacionales como el Convenio 156 de la OIT, la CEDAW y la Convención de Belém do Pará. También se analizaron informes emitidos por la Defensoría del Pueblo del Ecuador y estudios académicos recientes.

Complementariamente, se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas dirigidas a tres perfiles: trabajadores afectados, abogados laboristas, y funcionarios vinculados al Ministerio del Trabajo o a políticas de cuidado. Estas entrevistas facilitaron la identificación de barreras institucionales, el impacto de la omisión estatal, y las posibles alternativas jurídicas para mejorar el acceso a servicios de guardería.

Para asegurar la validez del análisis y enriquecer la interpretación de los hallazgos, se aplicó la triangulación metodológica, la cual consistió en contrastar y articular tres fuentes principales de evidencia: entrevistas, documentos normativos y referentes teóricos. La siguiente tabla sintetiza este proceso, indicando cómo se estructuró el cruce de datos en función de los objetivos de la investigación:

Tabla 1. *Matriz de triangulación metodológica aplicada en la investigación*

Fuente de información	Descripción	Aplicación
Entrevistas semiestructuradas	Relatos de trabajadores, abogados y funcionarios públicos	Testimonios sobre obstáculos en el acceso
Documentación normativa	Análisis de leyes, decretos, convenios internacionales	Revisión del Acuerdo MDT-2023-085 y la LOSEP
Marco teórico	Teorías sobre motivación laboral, cuidados, feminización de la pobreza	Herzberg (1959), Federici (2012), CEPAL (2021)

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de técnicas cualitativas conforme a Miles, Huberman y Saldaña (2014) y Creswell y Poth (2018).

Esta estrategia permitió generar conclusiones sólidas y fundamentadas, al integrar diversas perspectivas y niveles de análisis. Por ejemplo, un testimonio sobre la desmotivación laboral de una madre trabajadora fue interpretado a la luz de la teoría de la motivación de Herzberg (1959) y contrastado con el marco legal del Acuerdo MDT-2023-085. De igual manera, los relatos sobre las consecuencias económicas de la falta de guarderías fueron articulados con el concepto de feminización de la pobreza, propuesto por organismos internacionales como la CEPAL (2021) y UNICEF (2022).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como propósito identificar las barreras normativas, institucionales y sociolaborales que limitaban el acceso equitativo a servicios de guardería para trabajadores ecuatorianos, particularmente aquellos amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo. El estudio se fundamentó en un enfoque cualitativo y jurídico-propositivo, mediante la revisión documental de normas y sentencias, así como la realización de ocho entrevistas semiestructuradas a tres grupos clave: trabajadores afectados, abogados laboristas y funcionarios vinculados al Ministerio del Trabajo y a políticas públicas de cuidado.

Descripción de la muestra y criterios de análisis

El corpus analizado incluyó 18 documentos normativos nacionales e internacionales (entre ellos la Constitución del Ecuador, la LOSEP, el Código de Trabajo, la sentencia No. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-085, y convenios como el 156 de la OIT y la CEDAW). Las entrevistas se aplicaron a una muestra intencional no probabilística: tres trabajadores (dos mujeres y un hombre), dos abogados laboristas, y tres funcionarios públicos de nivel técnico y directivo. Se seleccionaron participantes que tuvieran conocimiento directo o experiencia profesional relacionada con la implementación o afectación del derecho a servicios de guardería.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante triangulación metodológica, cruzando información de los tres niveles: evidencia empírica (testimonios), normativa (leyes, acuerdos y tratados) y marco teórico (teorías laborales y de cuidados).

DISCUSIÓN

a) Acceso desigual según régimen laboral (LOSEP vs. Código de Trabajo)

Los resultados indicaron que existía una diferencia estructural en el acceso a servicios de guardería entre los trabajadores amparados por la LOSEP y aquellos bajo el Código de Trabajo. Mientras que el artículo 240 del Reglamento General de la LOSEP establecía la obligatoriedad de proporcionar cuidado infantil a hijos de servidores públicos hasta los cinco años, el artículo 155 del Código de Trabajo presentaba un enfoque más laxo, permitiendo la instalación de guarderías de forma opcional en empresas con cierto número de empleados, sin establecer un umbral obligatorio ni mecanismos de control.

Los entrevistados del sector público señalaron que, en algunas instituciones, este beneficio había sido implementado mediante convenios con centros infantiles privados o públicos, pero dependía de la disponibilidad presupuestaria anual.

b) Principales barreras identificadas para la provisión de guarderías

De acuerdo con los datos obtenidos, las barreras más frecuentes fueron:

- Falta de asignación presupuestaria específica.
- Ausencia de mecanismos de fiscalización por parte del Ministerio del Trabajo.
- Desconocimiento normativo tanto de empleadores como de empleados.
- Falta de voluntad institucional.

Todos los perfiles entrevistados coincidieron en que la carencia de presupuesto constituía el principal obstáculo. Un abogado laboralista puntualizó: *“El derecho está en la norma, pero sin presupuesto y sin control, se convierte en letra muerta”*. Asimismo, se detectó que muchas autoridades locales desconocían la sentencia de la Corte Constitucional No. 3-19-JP/20, que establece la obligación de implementar servicios de cuidado infantil en instituciones con más de veinte trabajadores con responsabilidades de cuidado. Este desconocimiento afectaba directamente la aplicación de dicha jurisprudencia.

c) Impacto en las trayectorias laborales y familiares de los trabajadores

Los testimonios recopilados permitieron identificar consecuencias concretas en la vida laboral y familiar de los trabajadores, especialmente de las mujeres. Entre los impactos más recurrentes se encontraron:

- Renuncias voluntarias por falta de alternativas de cuidado.
- Reducción de la jornada laboral.
- Abandono de empleos formales en favor de actividades informales con horarios flexibles.

- Alta rotación laboral y pérdida de oportunidades de ascenso.

Una trabajadora del sector privado relató: *“Después de tener a mi hija no pude regresar a tiempo completo. No tenía con quién dejarla y no podía pagar una guardería privada. Me tocó aceptar un trabajo informal que me permitiera estar en casa”*. Este patrón fue especialmente notable en madres solteras o en familias sin redes de apoyo extendidas. Tales hallazgos coincidieron con lo planteado por CEPAL (2021) y UNICEF (2022) sobre la relación entre cuidados no institucionalizados y feminización de la pobreza.

d) Desmotivación laboral y percepciones de injusticia

En varios testimonios se evidenció que la falta de servicios de cuidado infantil generó un sentimiento de exclusión, desprotección institucional y desmotivación laboral, especialmente entre las trabajadoras. Una abogada laboralista resumió esta percepción al afirmar: *“Es una omisión institucional que afecta directamente la estabilidad emocional y la motivación de muchas trabajadoras”*. Este hallazgo se articuló con la teoría de la motivación de Herzberg (1959), que considera la provisión de beneficios sociales como un factor higiénico esencial para evitar la insatisfacción laboral.

Algunas instituciones públicas que habían implementado servicios de guardería reportaron una mejora en la permanencia del personal femenino, lo cual sugiere que este beneficio influye directamente en la estabilidad y productividad laboral. No obstante, estas experiencias fueron escasas y no se replicaron de forma sistemática a nivel nacional.

e) Limitaciones del marco legal vigente

El análisis jurídico indicó que, a pesar de la existencia de normativa nacional e internacional favorable al derecho al cuidado infantil, su implementación enfrentó múltiples limitaciones estructurales. Entre ellas se destacaron:

- El carácter no obligatorio del artículo 155 del Código de Trabajo.
- La falta de reglamentación detallada que oriente la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085.
- La inexistencia de un sistema de sanciones claras para empleadores incumplidos.
- La escasa articulación interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, y los gobiernos autónomos descentralizados.

Este vacío normativo se tradujo en una falta de garantías reales para las y los trabajadores. Incluso en instituciones donde se reconocía el derecho, su cumplimiento dependía de decisiones administrativas circunstanciales o de la voluntad de autoridades de turno.

f) Hallazgos no esperados

Uno de los hallazgos no previstos fue la presencia de experiencias exitosas de provisión de guarderías en algunas instituciones públicas, especialmente aquellas que contaban con programas de bienestar laboral. Estas experiencias, aunque puntuales, demostraron que es posible implementar este derecho con recursos limitados si existe voluntad institucional y coordinación intersectorial. También se identificaron iniciativas de colaboración con centros comunitarios o fundaciones, que funcionaban como mecanismos alternativos de apoyo.

Otro hallazgo inesperado fue el nivel de desconocimiento por parte de algunos trabajadores sobre sus derechos en esta materia. Varios de los entrevistados asumieron que el acceso a servicios de guardería era “un beneficio voluntario” del empleador y no un derecho legalmente reconocido. Esto evidenció la necesidad urgente de campañas de difusión y formación en derechos laborales, tanto para empleados como para empleadores.

Tabla 2 *Resumen de hallazgos principales*

Eje Temático	Hallazgo principal	Fuente principal
Régimen laboral LOSEP vs. Código	Mayores garantías formales bajo LOSEP, pero limitada implementación	Documentación normativa
Barreras institucionales	Falta de presupuesto, fiscalización y voluntad política	Entrevistas
Impacto en la mujer trabajadora	Renuncias, informalidad y sobrecarga por cuidados	Entrevistas, teorías
Desmotivación y rotación laboral	Percepción de abandono institucional y falta de justicia organizacional	Herzberg (1959)
Vacíos normativos	Normas sin reglamentación, sin sanciones ni coordinación interinstitucional	Análisis jurídico
Hallazgos inesperados	Experiencias exitosas puntuales y alto nivel de desconocimiento del derecho	Entrevistas

Nota. Elaboración propia.

En conjunto, los resultados obtenidos evidenciaron que la falta de acceso equitativo a servicios de guardería en el Ecuador no fue el resultado de un vacío legal, sino de una implementación deficiente, desigual y sin mecanismos eficaces de control. Esta omisión afectó especialmente a las mujeres trabajadoras, quienes enfrentaron una sobrecarga de responsabilidades que comprometió su estabilidad laboral, desarrollo profesional y bienestar general. Los hallazgos de esta investigación confirman que, sin una reforma estructural en la normativa y en las políticas de cuidado, el derecho a la igualdad laboral y a la conciliación entre trabajo y vida personal seguirá siendo una promesa incumplida para miles de trabajadores en el país.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación permitieron evidenciar que, si bien el marco normativo ecuatoriano contempla el derecho al acceso a servicios de guardería en el ámbito laboral, su cumplimiento ha sido parcial, desigual y condicionado por múltiples factores estructurales. El estudio reveló que las diferencias entre los regímenes laborales amparados por la LOSEP y el Código de Trabajo no solo reflejan una brecha legal, sino también una fragmentación en la aplicación de derechos fundamentales, especialmente para los trabajadores del sector privado, quienes enfrentan mayores limitaciones para acceder a servicios de cuidado infantil.

La investigación también permitió visibilizar la centralidad del presupuesto público, la fiscalización estatal y la voluntad institucional como elementos indispensables para la implementación efectiva de políticas de cuidado. La ausencia de estos componentes ha convertido el derecho a la guardería en una declaración normativa carente de fuerza vinculante, que deja a las trabajadoras especialmente a las madres en condiciones de desigualdad frente al mercado laboral.

En este sentido, los testimonios obtenidos expusieron las consecuencias directas de esta omisión: rotación laboral, informalidad, renunciadas forzadas y desmotivación profesional, configurando un patrón de exclusión sostenido por la falta de infraestructura y soporte institucional. Además, el estudio identificó vacíos críticos en el conocimiento y apropiación de este derecho por parte de los propios trabajadores, lo cual plantea un desafío adicional: la necesidad de estrategias de educación jurídica laboral y de difusión de derechos. Sin una ciudadanía informada, la posibilidad de exigir el cumplimiento de estos derechos se ve debilitada, perpetuando ciclos de vulnerabilidad y silencio institucional.

El valor de esta investigación radica en su carácter jurídico-propositivo, que no solo describió un problema estructural, sino que también ofreció bases normativas y empíricas para avanzar hacia un rediseño de las políticas públicas de cuidado. Se evidencia así la urgencia de reformas legales que eliminen ambigüedades normativas, que integren mecanismos de fiscalización obligatoria y que asignen recursos específicos para la creación y mantenimiento de servicios de guardería. Asimismo, se destaca la posibilidad de replicar buenas prácticas institucionales observadas, adaptándolas a contextos locales a través de alianzas público-privadas y comunitarias.

Finalmente, este trabajo contribuye a consolidar el enfoque del cuidado como un derecho laboral y no como una prestación complementaria o discrecional. Garantizar el acceso equitativo a servicios de guardería representa una condición necesaria para avanzar hacia la igualdad sustantiva

entre hombres y mujeres en el empleo, al tiempo que fortalece el tejido social y promueve el desarrollo humano sostenible. La implementación efectiva de este derecho no solo beneficiaría a las familias trabajadoras, sino que constituiría una inversión estratégica en capital humano, justicia social y productividad nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento No. 294.
- Bunge, M. (2008). *Filosofía de la ciencia*. Siglo XXI Editores.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *La economía del cuidado en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45941>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La sociedad del cuidado: Horizontes para una recuperación sostenible con igualdad de género*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47546>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). *Sentencia No. 3-19-JP/20*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cueva, A. (2022). Jurisprudencia constitucional y el derecho al cuidado en Ecuador. *Revista de Derecho Social*, 15(2), 35–50.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2019). *Informe sobre la situación de los servicios de guardería en Ecuador*. <https://www.dpe.gob.ec/>
- Federici, S. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. PM Press.
- González, F. (2017). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Pirámide.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, R. (2020). Derechos laborales y familia: Desafíos en la provisión de guarderías en Ecuador. *Estudios Sociolaborales*, 12(1), 70–85.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Husserl, E. (2009). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Fondo de Cultura Económica.
- Maldonado, P., Sánchez, L., & Rojas, A. (2021). Impacto de los servicios de cuidado infantil en la inserción laboral femenina en Ecuador. *Revista de Economía y Género*, 8(1), 78–95.
- Marx, K. (1867). *El capital: Crítica de la economía política. Tomo I*. Fondo de Cultura Económica.



- Maslow, A. H. (2000). *Motivación y personalidad* (3.ª ed.). Díaz de Santos. (Obra original publicada en 1943)
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085*.
<https://www.trabajo.gob.ec/>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares*. <https://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar*. <https://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El cuidado infantil y las mujeres en el mercado laboral: Desafíos y oportunidades*. <https://www.ilo.org/>
- Ramírez, M. (2021). Estrategias jurídicas para garantizar el derecho a guarderías en el ámbito laboral ecuatoriano. *Derecho Laboral y Seguridad Social*, 4(2), 30–45.
- Rivadeneira, D. (2017). La provisión de guarderías en Ecuador: Análisis de la normativa y su aplicación. *Revista Jurídica del Trabajo*, 10(1), 60–75.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Salanova, M., Lorente, L., & Martínez, I. M. (2020). Engagement y bienestar laboral: Factores clave para la salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 41(2), 101–110.
- UNICEF. (2022). *El cuidado infantil: Un derecho, no un privilegio*. <https://www.unicef.org/>
- Zambrano, C., & Vásquez, E. (2020). Comparación de la provisión de guarderías entre el sector público y privado en Ecuador. *Gestión Pública y Desarrollo*, 7(1), 50–65.

CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

