



RESUMEN EJECUTIVO

ACTUALIZACIÓN DEL ESTADO DE
SITUACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE
LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES
DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS
DEL HOGAR EN ECUADOR

PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO
NOVIEMBRE 2020



RESUMEN EJECUTIVO

ACTUALIZACIÓN DEL ESTADO DE SITUACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN ECUADOR

PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO
NOVIEMBRE 2020



2.ª edición:

CARE - ECUADOR

Alexandra Moncada, Directora CARE Ecuador
Mónica Tobar, Gerente de Calidad Programática
y Movilización de Recursos - CARE Ecuador
Programa Igual Valor, Iguales Derechos - CARE
América Latina y el Caribe
Marina Ogier - CARE Francia

Proyecto:

Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo
implementado por CARE Ecuador, UNTHA,
Escuela Nacional Sindical, THEMIS, FENATRAD,
UTRASD, Fundación Bien Humano, cofinanciado
por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE
LAC, CARE USA, CARE Francia.

Investigación:

Observatorio Social del Ecuador (OSE)

Coordinadora de la investigación:

Margarita Velasco Abad

Investigadores:

Ana María Morales Troya, Francisco Hurtado
Caicedo y Jesús Tapia López

Colaboración:

Promotoras Unión Nacional de Trabajadoras
Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA),
provincias Esmeraldas, Guayas, Cañar, El Oro,
Pichincha, Carchi e Imbabura.

Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos
de Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

Coordinación técnica Ecuador:

Johanna Aguirre Sánchez

Coordinación técnica Regional:

Alejandra Gaviláñez,

Nubia Zambrano Mendoza

**Edición, corrección de estilo,
diseño, diagramación e impresión:**

Publiasesores Cía. Ltda.
255 5140

ISBN: 978-9942-8774-2-0

Impreso en Quito-Ecuador.

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA, CARE FRANCIA y CARE LAC.

Su contenido es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador y CARE LAC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo.



Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador

Resumen Ejecutivo

En el año 2018 CARE Ecuador con el apoyo del Observatorio social del Ecuador (OSE) y el acompañamiento de la UNTHA realizó la investigación *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador*, que visibilizó las diversas vulneraciones de derechos humanos y laborales que atraviesan las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) en el país. La precarización de su trabajo, el incumplimiento de sus derechos laborales, y la discriminación y violencias que viven las TRH. A la par, las voces de las TRH reflejaron cómo este trabajo continúa siendo socialmente desvalorizado, a pesar de ser vital para el sostenimiento de la vida en los hogares, barrios y ciudades. En este sentido CARE Ecuador, en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, junto con la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA), desarrollaron el presente estudio para actualizar y analizar el avance en el cumplimiento del Convenio 189, la importancia del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los impactos de la covid-19 en la vida y el trabajo de las TRH.

Este estudio parte de tres elementos metodológicos transversales para comprender la situación actual de las trabajadoras remuneradas del hogar: **a) marco legal vigente; b) análisis de datos estadísticos** sobre salud, violencia, acceso a servicios básicos, datos sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las TRH; **c) levantamiento cualitativo** que implicó la realización de entrevistas a 48 TRH y también a informantes clave nacionales e internacionales. En esta línea, el estudio relaciona los testimonios y las experiencias de TRH mestizas, indígenas, afrodescendientes y migrantes de Esmeraldas, El Oro, Carchi, Cañar, Pichincha, Imbabura y Guayas, con los datos estadísticos, el marco normativo y el impacto de la crisis sanitaria y económica.

1. El marco legal se vio afectado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario emitida el 22 de junio de 2020, que lesiona artículos del Convenio 189, retrocede en otros logros que tenía la protección del trabajo, y la situación del Convenio 190, que aún no ha sido ratificado por el país.

2. Compara nueva información producida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) a 2018 y a 2019, respecto a la situación de las TRH, con la utilizada en las dos publicaciones previas realizadas por CARE y OSE: *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador* (CARE-OSE, 2018) y *Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en niñas y adolescentes en Ecuador* (CARE et al. 2019). Datos que permiten profundizar en sus perfiles de vida, el cumplimiento o no de sus derechos laborales, sus jornadas de trabajo, la violencia, sus riesgos de salud y su acceso a organizaciones y redes de apoyo.
3. Recoge testimonios de 48 TRH que laboran en Imbabura, Cañar, Pichincha, Guayas, Esmeraldas, El Oro y Carchi, que desde sus voces analizan la situación antes de la pandemia de la covid-19 y durante la misma, alertando sobre la precariedad de sus vidas.

1. Se utiliza el enfoque intersectorial

Cuyo objetivo es “revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de identidades”. Este enfoque busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran el trabajo del hogar, que está atravesado por variables de edad, identidad sexo-genérica, condición socioeconómica, nivel de escolaridad, origen étnico y origen nacional. Estas variables están asociadas con **“la infravaloración que se ha dado a las mujeres que trabajan en el hogar, y que sustentan y permiten su explotación o su desempeño en condiciones de vulnerabilidad y desigualdad en términos de derechos laborales”** (CARE-OSE, 2018, 18 y 19). Se parte, además, de las definiciones que el Convenio 189 de la OIT —vigente en el país— hace sobre el “trabajo doméstico”. Allí se lo enuncia como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos en el marco de una relación de trabajo”. Se define en el estudio que el TRH y el TNRH (trabajo no remunerado del hogar) **es un trabajo esencial**; implica cuidar a otras personas, limpieza de los hogares, alimentar, lavar, planchar y cuidar a bebés, niños/as, adolescentes o personas dependientes. Esta labor sostiene la vida, mucho más en el contexto actual de la pandemia provocada por la covid-19, cuando los cuidados se destacan como elemento esencial para la supervivencia humana.



2. La metodología utilizada abarca tres tipos de investigación

Una cuantitativa a partir del procesamiento de las bases de datos de las fuentes de información directa —tomadas de encuestas en hogares— producidas por el INEC: **ENEMDU 2018** (Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo), **ENSA-NUT 2018** (Encuesta Nacional de Salud y Nutrición) y **ENVIGMU 2019** (Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres). A ello se añaden los resultados de la encuesta Covid: situación TRH, ejecutada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). **La investigación cualitativa** recoge 48 entrevistas a profundidad de mujeres TRH en condición de movilidad humana, indígenas, afroecuatorianas, mestizas y montuvias de siete provincias: Pichincha, Imbabura, Carchi, Esmeraldas, Guayas, El Oro y Cañar¹. Asimismo, **se integran siete entrevistas a informantes clave** de UNTHA, CNIG, CARE, OIT, FITH (Federación Internacional del Trabajo del Hogar), CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar) y un especialista constitucionalista y laboralista. **La investigación bibliográfica y documental** analizó estudios realizados sobre la temática del TRH en Ecuador y la región, el marco normativo tanto nacional (Código del Trabajo, entre otros) como internacional: Convenio 189 y 190 de la OIT, además de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

3. El perfil de las TRH desde las cifras

En el año 2018, el 6% de mujeres mayores de 15 años hacía trabajo remunerado del hogar. De ellas, el 80% en el área urbana (anterior estudio: 78%) y 20% en la zona rural (anterior estudio: 22%). Estos porcentajes son casi iguales a los encontrados y señalados en el estudio anterior (CARE-OSE, 2018); en él, Guayas y Pichincha eran las provincias que concentraban el mayor número de TRH: 54%. En 2018 este porcentaje subió al 60% y se distribuía: 29% en Pichincha y 31% en Guayas. En el resto de la región Sierra laboraba el 22% de TRH y el 18% en el resto de la Costa.

Pobreza: según el INEC, a 2017, a nivel nacional, 9% de las TRH estaba en situación de pobreza por ingresos (CARE-OSE, 2018). A 2018 este porcentaje siguió siendo el mismo: 9%. En el área rural se incrementó casi cinco puntos porcentuales (14%). En el resto de provincias de la Sierra, exceptuando Pichincha, la pobreza de las TRH fue del 13% y en el resto de provincias de la Costa, con excepción de Guayas, del 11%.

¹ Dado que el estudio previo (CARE y OSE, 2018) determinó que nueve de cada diez TRH son mujeres, esta investigación se centró en ellas.

Propiedad de vivienda: el 75% de las TRH no paga arriendo porque es propietaria (62%) de la vivienda, porque está pagando una deuda de vivienda (2%), porque la vivienda le ha sido cedida (10%) o porque la ha recibido a cambio de servicios (1%). Por tanto, el 25% de las TRH arriendan la vivienda donde habitan. En el área urbana el 28% paga arriendo, en Pichincha el 39% y en el área rural desciende al 4%. Estos datos no significan viviendas en óptimas condiciones, el 11% habita en hacinamiento (más de tres personas en un solo cuarto). En Guayas el hacinamiento sube al 15% y en Pichincha desciende al 4% (OSE, 2020).

Acceso al agua potable o segura: según datos del Censo de 2010, referidos en el estudio previo de 2018, en Pichincha el 33% de TRH podían acceder al agua de la red pública en sus viviendas. Le seguía Guayas, donde el porcentaje era del 26%. En el resto de las provincias de la Sierra bajaba a 2% y en el resto de la Costa, exceptuando Guayas, llegaba al 3,6% (CARE y OSE, 2018). Esta situación ha sido positivamente mejorada: a 2018 el 88,5% de los hogares en los que viven las TRH del país tienen acceso al agua por red pública dentro de su vivienda. Porcentaje que en el área urbana llega al 94%, en Pichincha al 95% y en Guayas al 90%. Es decir, tres veces más que hace ocho años. En el área rural el porcentaje rebasa el 64%.

Acceso a excusado integrado a red de alcantarillado: para 2018 el 72% de las TRH en el país tenían acceso a excusado integrado a la red de alcantarillado. En Pichincha mejoraron: nueve de cada diez TRH lo tienen, en Guayas siete de cada diez. En 2010 se alertaba sobre las deficiencias de este acceso y se señalaba que en Guayas el 30% de TRH tenía servicio higiénico exclusivo en sus viviendas (CARE-OSE, 2018). En Pichincha el 27%. En el resto de provincias los porcentajes iban de 0 al 8% (INEC, CPV, citado por CARE-OSE, 2018). Por tanto, las mejorías son importantes, pero se constata que existen desigualdades entre las áreas urbanas y rurales. En el área rural seis de cada diez TRH no tienen este servicio.

Acceso a duchas exclusivas: nueve de cada diez TRH tienen en sus hogares duchas de uso exclusivo para sus familias, situación que en 2010 solo llegaba a tres de cada diez familias en las que las TRH habitaban.

Niveles educativos: en el estudio previo al que se ha hecho referencia —con datos del Censo de 2010— se señalaba que el 67% de las TRH tenía primaria



o ningún nivel educativo. Al presente, la estructura educativa por niveles es diferente puesto que la primaria está integrada a la educación básica de diez años. Por tanto, no se puede comparar con lo encontrado hoy. El 3% de las TRH no tiene ningún nivel educativo o está en un centro de alfabetización. El porcentaje es igual en las zonas urbanas y rurales, y se incrementa en el caso del resto de provincias de la Costa, con excepción de Guayas, donde sube a casi 5%. El 71% de las TRH en el área urbana tienen educación básica, porcentaje que desciende en el área rural al 62%. En promedio, en todo el país, las TRH que tienen educación media o bachillerato llegan al 29% del total, lo que significa una disminución respecto al estudio previo donde llegaban al 34%. El 4% de las TRH del país tienen niveles de educación superior, sin mayores diferencias estadísticamente significativas entre las provincias que se analizan. Este porcentaje subió un punto con respecto al estudio previo donde el 3% de TRH tenían educación superior.

Derechos laborales: el 40% de las mujeres TRH, para 2018, estaban afiliadas a la seguridad social. En 2017 —estudio previo citado en este resumen— este porcentaje era del 41%. Por tanto, sin ningún cambio significativo. En los datos de la ENEMDU 2018, el 43% de las TRH recibe el salario mínimo vital, el 43% labora ocho horas diarias, y recibe un pago de 340 dólares de ingreso mensual, lo cual demuestra que ya les pagaban 46 dólares menos de lo establecido por ley para 2018 (386 dólares).

Por tanto: el 57% de las TRH recibe menos del salario básico unificado. De ellas, el 95% se encuentra en situación de pobreza por ingresos. Solo el 5% de las TRH pobres reciben el salario básico unificado establecido por ley. En este grupo de TRH en pobreza, además, el 89% no tiene afiliación a la seguridad social, el 19% labora más de 40 horas y su salario llega a 186,89 dólares.

Relación entre niveles educativos y situación de vulnerabilidad de los derechos de las TRH: no existe una relación directa, pues siete de cada diez TRH sin ningún nivel educativo ganan menos del salario mínimo vital; de igual manera, siete de cada diez con educación básica o educación media y bachillerato también reciben este salario. Y cinco de cada diez con niveles educativos superiores también están en esta situación. Lo mismo se puede decir del acceso a la seguridad social: la educación no lo garantiza. Ni el 54% de quienes han llegado al nivel superior de educación, ni el 58% de quienes tienen educación media y bachillerato o el 56% de TRH con educación básica han logrado acceder al seguro social.

Horas de trabajo: en el estudio previo se alertaba que el horario de quienes trabajaban y tenían seguridad social había disminuido de 41 a 37 horas. En 2018 el 43% laboraba 40 horas semanales. Este porcentaje subió al 45% en el caso de las TRH que no están en situación de pobreza por ingresos. Por otro lado, el exceso de horas laborales —más allá de las 40— llegó al 19% de las TRH.

Contratos registrados en el Ministerio del Trabajo y disminución de TRH afiliadas al IESS por la pandemia: a marzo de 2020 Pichincha es la provincia donde las mujeres TRH registraron el mayor número de contratos: 56 904, lo que equivale al 47% de todas las provincias (contratos registrados no quiere decir que son TRH). Si bien es en Guayas donde se ha detectado el mayor porcentaje de TRH (31% del total), en Pichincha es donde el 29% de TRH labora, donde se registra el mayor número de contratos en el Ministerio del Trabajo. En Guayas el registro de los contratos en TRH llega al 27%. Por tanto, es una provincia —al igual que las otras veintitrés— donde se debe intensificar este registro para proteger sus derechos. A mayo de 2020 esta situación casi no ha cambiado. Sin embargo, producto de la pandemia, lo que se ha modificado es el finiquito de la relación laboral inscrita en el Ministerio del Trabajo: del total de contratos registrados a mayo de 2020 de mujeres TRH, que eran 58 629, se realizaron **31 462 actas de finiquito**, que corresponden al 54% de los contratos. Esto no significa que las TRH estén sin trabajar —porque pueden haber cambiado de patrono o modalidad—, pero sí alerta sobre situaciones de inestabilidad que deben ser observadas. A ello se suma que, a partir de mayo, junio y julio, el IESS registró menos afiliadas. Al compararlo con julio de 2019, la pérdida de TRH afiliadas al IESS es de 15 623.

Salud: la II ENSANUT, realizada en 2018, permite destacar si las TRH tuvieron alguna enfermedad, accidente o quemadura, treinta días antes de la encuesta. En el caso de las TRH el 24% afirmó que había sufrido alguna de estas dolencias, dos puntos porcentuales más que el promedio nacional que fue del 22% y situación que en el área rural se elevó al 25% de TRH. La salud de las TRH, como de todas las personas de cualquier edad en el país, está amenazada por **el sobrepeso y la obesidad:** cuatro de cada diez mujeres del país (40%), en edades que van de los 19 a los 59 años, padecen de sobrepeso y 28% tienen obesidad. Entre las TRH, la obesidad y el sobrepeso es mayor, puesto que el 75% de ellas tienen estas dos dolencias. El porcentaje es mayor en el área urbana donde llega al 77%. Se puede decir, por tanto, que ocho de cada diez TRH, de 19 a 59 años, tienen sobrepeso y obesidad en las ciudades. Esto conlleva riesgos de diabetes y de otras enfermedades crónicas que son grandes amenazas para su calidad de vida.



Violencia de género contra las TRH: las cifras llaman la atención puesto que, mientras el 65% de las mujeres del país reportaron cualquier forma de violencia contra ellas, el porcentaje en el caso de las TRH subió nueve puntos porcentuales (74%). Esta es sobre todo psicológica (64%) y física (46%). El 36% ha sido víctima de violencia sexual (el promedio del país es del 33%) y el 52% ha recibido violencia gineco-obstétrica. Este último porcentaje es cinco puntos porcentuales más que el promedio del país. Por su parte, la violencia económica y patrimonial, que en el promedio del país es del 16%, en el caso de las TRH llega al 26%. La violencia contra las mujeres del país y las TRH ocurrida doce meses antes del levantamiento de la encuesta evidencia que 32% de ellas recibieron alguna acción de violencia. En el caso de las TRH sube al 39%. De los cuatro tipos de violencia indagados: sufren violencia psicológica el 28% de las TRH (el 25% de las mujeres en general), violencia física el 11%, violencia sexual el 12%. En ambos casos los porcentajes son casi iguales a los que se refieren a las mujeres del país en general. No así la violencia patrimonial, que es tres puntos porcentuales mayor en las TRH.

Migrantes: del total de mujeres TRH, el 53% vive y trabaja en los mismos lugares geográficos donde nació. El 45% se ha ido de su lugar de nacimiento a otro lugar dentro del territorio ecuatoriano, son migrantes internas. El 2% ha migrado desde otro país a Ecuador. Esto quiere decir que el 47% de TRH no labora en el lugar en el que nació. Pichincha es la provincia con el mayor porcentaje de TRH migrantes internacionales: 3%. Guayas, en cambio, es la provincia con el mayor porcentaje de migrantes nacionales hacia su territorio: 55%. En el resto de provincias de la Costa, exceptuando Guayas, se encuentra el 3% de migrantes internacionales. En el resto de provincias de la Sierra —sin contar con Pichincha— existe 2% de TRH que provienen de otros países. Cerca del 3% de las TRH que son migrantes internacionales están en el área urbana y casi el 1% en el área rural. 66% de las TRH migrantes internacionales no recibe el salario básico unificado (a 2018 era de 385 dólares), el 78% no tiene seguridad social y el 29% trabaja más de 40 horas a la semana. De las cuatro mujeres TRH migrantes entrevistadas para este estudio: tres son colombianas y una venezolana. En el caso de las colombianas, habían llegado al país por la violencia que obligó al desplazamiento forzado desde su país. Una tenía visa de refugio, otra su solicitud estaba en trámite y la tercera, regularizada. La TRH venezolana estaba en situación irregular. Los testimonios que el estudio recoge muestran, además, la cadena de violencias a la que están expuestas las mujeres migrantes internacionales: no regularización, explotación sexual, acoso sexual y explotación laboral. Cadena que da a entender que no existe

un sistema de protección al cual puedan acudir y el desamparo que sufren del sistema judicial. Por tanto, no se cumplen ni los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, objetivo 10, meta 10.7), compromiso del país hasta 2030 por el que debe atender a la migración y la movilidad ordenada, segura, regular y responsable de las personas, mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas (Naciones Unidas, 2015), ni la normativa definida en la Constitución de 2008 (art. 416, título VIII y art. 4) sobre el “principio de ciudadanía universal”.

Situación de las TRH que son migrantes internas: habla sobre el cumplimiento de sus derechos laborales más amplio. Así: el 51% gana más del salario básico unificado, el 48% está afiliada a la seguridad social y el 43% labora 40 horas semanales. Se incumplen los siguientes derechos laborales: 49% gana menos del salario básico unificado, 52% no tiene afiliación al seguro social y el 21% labora más de 40 horas a la semana. Por tanto, este es el grupo —al igual que el de las TRH en situación de migración internacional— en el que se debe poner atención para la defensa de sus derechos.

4. Desde las voces de las TRH se recoge su situación antes de la pandemia

Del total de 48 entrevistadas: 28 eran jefas de hogar, 38 no tenían contrato de trabajo, 37 no estaban afiliadas al seguro social y 40 no ganaban el salario básico. Los testimonios reafirmaron cómo persisten aún, transformadas, las prácticas culturales originadas en la Colonia: el TRH continúa siendo un espacio en el que las variables de etnia, clase y género están muy presentes. Los testimonios hablan de prácticas racistas, violencia de género y precarización laboral. Estos datos reflejan la compleja situación que viven las TRH en Ecuador y los desafíos que todavía presenta el cumplimiento del Convenio 189 y la ratificación del 190.

5. El marco legal

Pese a los logros alcanzados entre 2006 y 2015, que incluyen las reformas al Código del Trabajo para eliminar el carácter servil que históricamente habían adoptado las relaciones de TRH, las cuales adaptaron la Ley Nacional a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños y a los Convenios 138, 182 y 189 de la OIT —el último con obligaciones internacionales expresas sobre TRH—, desde entonces el Estado ha fallado en proteger el



empleo adecuado de miles de mujeres y, con las últimas reformas adoptadas, ha vulnerado grave y desproporcionadamente sus derechos laborales.

Desde 2015 a la fecha no se han registrado nuevas reformas laborales y tampoco la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Además, aún están vigentes varios artículos que permiten y legalizan relaciones serviles en los hogares, que deben ser derogados. En este contexto, con la confirmación del primer caso de covid-19 en Ecuador el 29 de febrero de 2020 y la caracterización de la covid-19 como una pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Gobierno actual, bajo el argumento irrefutable de una emergencia sanitaria² y aprovechando el estado de excepción y el toque de queda, aprobó varios acuerdos ministeriales y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la covid-19, que entró en vigencia el 22 de junio de 2020, ley que provoca distintas y graves violaciones a los derechos laborales de las mujeres TRH, entre ellas las siguientes:

En primer lugar, ni los acuerdos ministeriales previos ni la ley consideran las condiciones particulares en las que el TRH se desenvuelven, en especial la vulnerabilidad que representa para miles de mujeres realizar actividades de cuidado en el hogar de terceros. De ese modo, la ley permite que las y los empleadores de mujeres TRH modifiquen la relación laboral bajo figuras de “acuerdos entre privados” o la imposición de la “modificación y suspensión obligatoria de la jornada de trabajo”, con la consecuente rebaja del salario básico unificado, el no pago de horas suplementarias y extraordinarias, y la reducción del aporte patronal y personal al IESS.

En segundo lugar, la interpretación legal obligatoria que la Asamblea Nacional realizó al art. 169, numeral 6 sobre el cierre definitivo de la actividad económica del empleador no protege a las TRH puesto que la emergencia sanitaria, al ser asumida como caso fortuito o fuerza mayor, puede ser alegada sin límites en relaciones laborales únicas y bilaterales que suceden en la mayoría de los hogares que contratan trabajos remunerados de cuidado.

En tercer lugar, el Estado ecuatoriano no ha garantizado el derecho a la negociación colectiva de las TRH. Esto quiere decir que las mujeres no pueden negociar colectivamente las condiciones en las que realizan su trabajo frente a las y los empleadores, por estar en un espacio privado, ni al Estado, este

² El Ministerio de Salud Pública declaró la emergencia sanitaria el 11 de marzo de 2020, vigente hasta la fecha.

último obligado a proteger y tutelar los derechos humanos de las y los trabajadores frente a los abusos de los empleadores.

En cuarto lugar, el Estado ecuatoriano, para seguir beneficiando a empleadoras y empleadores, tanto mediante acuerdos y la reforma expresa al Código del Trabajo, determinó que los “síndromes respiratorios agudos causados por virus” constituyen enfermedad profesional solo para el personal de salud y no para todas y todos los trabajadores esenciales, con lo cual las TRH, campesinos en relación de dependencia, conductores profesionales para el transporte de personas y mercancías e incluso la fuerza pública no estarían cubiertos cuando, por las actividades esenciales que realizan, se contagien de la covid-19.

En el balance general, tal como lo comenta Angélica Porras —abogada constitucionalista y laboralista, defensora de trabajadoras y trabajadores— las reformas laborales aprobadas durante la pandemia constituyen el fin del derecho laboral, al erosionar el carácter social que tiene y su fin último de tutelar los derechos de las y los trabajadores ante las desiguales relaciones que mantienen con sus empleadores. Las normas son abiertamente inconstitucionales porque afectan a varios principios esenciales del derecho laboral. Al contrario, estas normas promueven el empleo no adecuado, el subempleo y hasta el desempleo que, para el caso de las pocas mujeres trabajadoras del hogar con contrato escrito y para la gran mayoría que trabaja sin contrato, implica en la práctica aumentar desproporcionadamente las ya precarias relaciones laborales que enfrentan.

Finalmente, la imposición legal de flexibilizar y precarizar termina por trasladar la carga de los abusos de poder y violaciones a derechos laborales que ocurran a las mujeres TRH. Más aún en un contexto en que la Inspectoría del Trabajo ha sido reducida a un centro de mediación sin capacidad de control en los lugares de trabajo, en el caso específico de los hogares. En consecuencia y para intentar proteger sus derechos se verán obligadas a acudir a un Juzgado del Trabajo para demandar e intentar proteger su fuente de empleo o conseguir la indemnización correspondiente. Procesos judiciales que implican hasta tres años de litigio, con la amenaza de quedar en la impunidad bajo el argumento de legalidad que la eufemística Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha revestido a la precarización laboral.

6. Efectos de la pandemia sobre el TRH

La encuesta realizada a 439 TRH en el marco de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, mayo 2020,



concluye que casi nueve de cada diez TRH fue informada que no retornaría al trabajo después de la pandemia. Solamente el 6% de este total recibió liquidación de acuerdo con la ley y el 48% fue despedida sin beneficios. La mayoría tenía entre 30 y 64 años, y se identificó como mestiza. Durante la cuarentena, entre las TRH que brindaron sus testimonios para este estudio, aproximadamente 40 de las 48 entrevistadas perdieron sus trabajos como TRH. Diez de ellas han encontrado otras fuentes para subsistir durante la crisis, principalmente vendiendo comida. Sus responsabilidades en sus hogares y en muchos lugares de trabajo han aumentado. Por ejemplo, deben acompañar los procesos de educación virtual de sus hijos e hijas, a pesar de que ellas tienen menores niveles educativos. Asimismo, no cuentan con garantías para acceder a su derecho a la salud —como se analizó en el marco legal—, porque el TRH no ha sido considerado como un trabajo esencial, y si una TRH se contagia de covid-19 en su lugar de trabajo, no se considerará una enfermedad laboral. **38% de las encuestadas estuvieron contagiadas con el virus y 51% tenía algún familiar que había estado contagiado con la covid-19** (CNIG, 2020). En este contexto las TRH han buscado diversas alternativas de subsistencia como la venta de comida en sus comunidades o barrios, el endeudamiento y la colaboración entre familiares para sustentar las necesidades básicas de los hogares.

Redes de apoyo: la UNTHA de Guayaquil construyó una red de apoyo psicológico para apoyar a las TRH durante la pandemia en esta ciudad, que fue la más afectada a inicios de la cuarentena. Algunas TRH mencionaron haber recibido canastas de sus dirigentes barriales, comunitarios, del municipio y bonos de CARE entregados por medio de la UNTHA. Cuatro TRH aplicaron al bono de emergencia entregado por el Gobierno y solo una lo recibió.

Violencia: los testimonios evidencian cómo han cambiado las dinámicas de los hogares y de cierta manera se han vuelto más tensas. Inclusive señalan que existen TRH cuyos empleadores no cumplen con el acuerdo de trabajo de seis horas diarias y “les mandan más tarde”, lo que genera conflictos con sus parejas. Esta dinámica se suma a las complicaciones que atraviesan algunas TRH que también se ven afectadas por los comportamientos machistas de sus parejas.

7. Recomendaciones de política pública

Entre las acciones inmediatas se sugieren las siguientes: 1. **Difundir el estudio** entre las organizaciones de TRH, conjuntamente con organizaciones que apoyan y reivindican los derechos laborales y de las mujeres, llamando a

atención sobre todo a analizar las violaciones al marco legal que se han señalado en el documento. 2. **Exigir la protección de las TRH, porque son esenciales en el contexto de la pandemia**, por medio de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a las TRH.

En cuanto a **políticas públicas inmediatas** se recomienda lo siguiente:

1. Frente a la precarización y la flexibilización laboral y a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Demandar la inconstitucionalidad de las normas aprobadas el 22 de junio de 2020 y con ello frenar un retroceso gravísimo en las conquistas alcanzadas a la fecha que, en el caso de las mujeres TRH, sucedieron entre los años 2006 y 2015.

Hacer uso de las garantías de protección que permitan encausar los derechos laborales de las mujeres TRH en su dimensión constitucional y de derechos humanos. Presionar a la Corte Constitucional para que delimite el campo de actuación de la jurisdicción constitucional en esta materia, en especial, en estos momentos de graves retrocesos en derechos humanos de las y los trabajadores.

Considerar el uso del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos (SUDH) de la Organización de las Naciones Unidas y del procedimiento de queja de la OIT, como parte de las estrategias de presión e incidencia para la protección de derechos de las mujeres TRH.

Fortalecer el acceso a la defensa gratuita no solo pública, sino también aquella que puede proveer la sociedad civil (consultorios jurídicos gratuitos de universidades, de colegios de abogados, de sindicatos y fundaciones, entre otras), para apoyar a las mujeres que se verán obligadas a demandar a sus empleadores por los nuevos abusos que se cometan a partir de la entrada en vigencia de las normas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Fortalecer la acción de observancia del CNIG, en concreto para sistematizar y denunciar las violaciones a los derechos laborales de las mujeres TRH, a partir de las reformas laborales aprobadas que no consideran ninguna particularidad respecto del TRH. Esta observancia deberá articular sus competencias con las de los otros Consejos de Igualdad, Juntas Cantonales de Protección de Derechos y la Defensoría del Pueblo del Ecuador para ampliar su cobertura y real incidencia y protección de las TRH, por ejemplo, en el proceso de demandas ante el Ministerio del Trabajo.



2. Frente al rol tutelar del Ministerio del Trabajo

Crear una estrategia para incidir en la recuperación de competencias de la Inspectoría del Trabajo en su rol de control de las relaciones de trabajo y tutelar de los derechos de las mujeres TRH. Se requiere un sistema de control específico para las relaciones particulares que implica el TRH centrado en la visita a los lugares de trabajo.

3. Frente a los estragos de la covid-19 en la supervivencia de la población en extrema vulnerabilidad

Plantear una renta mínima para la población en extrema vulnerabilidad: entre ellas y específicamente las TRH. Ellas muy difícilmente podrán tener oportunidades de retomar condiciones de trabajo adecuadas, que tenían antes de la pandemia porque hay un nuevo mercado. El Gobierno debe hacer una apuesta por la vida, con rentas mínimas básicas para personas en extrema vulnerabilidad. Abordarlo como un tema de política pública: hay que pensar en una redistribución adecuada y equitativa de los ingresos (Moncada, 2020). Planteamiento que coincide con el de las Naciones Unidas, que propone un “bono contra el hambre”, además de un ingreso mínimo de emergencia para evitar que la crisis sanitaria de la covid-19 se convierta en una crisis alimentaria que haga retroceder a la región veinte años en su desarrollo y empuje a millones más al hambre y la pobreza. En este caso, se plantea poner énfasis en las TRH (ONU, 2020).

4. Para la ratificación del Convenio 190

Incidir en la Secretaría Jurídica de la Presidencia y en la Presidencia desde las organizaciones que integran la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar para que el Convenio 190 continúe su proceso de ratificación: llegue a la Asamblea y sea ratificado inmediatamente.

En cuanto a **políticas mediatas y a largo plazo** se recomienda lo siguiente:

1. Para la aplicación del Convenio 189

Articular a las organizaciones en esta lucha: insistir en actividades y encuentros que permitan una alianza estratégica con las organizaciones feministas, la academia y las organizaciones de TRH.

2. Fortalecer las relaciones con organizaciones sindicales regionales como la CONLACTRAHO para impulsar el proceso de organización por rama de actividad de las TRH como el mecanismo más apropiado para enfrentar la desigualdad de las relaciones laborales y las condiciones en que se están ejerciendo en la práctica.

2.1. Construir una coalición sindical de TRH conformada por las diversas asociaciones y las confederaciones que existen hoy y las que se creen, que permita transitar a formas de negociación colectiva para la protección de sus derechos laborales, desde las circunstancias específicas en que estas relaciones se desenvuelven. Con los siguientes fines:

- La reforma del Código del Trabajo y la ratificación del Convenio 190 dependerán de la capacidad organizativa y de incidencia de las mujeres TRH junto con sus aliadas.
- Recuperar el rol tutelar de la Inspectoría del Trabajo con énfasis en el TRH.
- Reforzar la desnaturalización y deslegitimación social de la servidumbre en casa como forma violenta predominante en la sociedad.
- Fortalecer el uso de garantías jurisdiccionales de protección del derecho humano al trabajo como forma de proteger a las TRH (justicia constitucional de derechos humanos).

3. Armar una organización tripartita como lo propone la OIT: empleadoras, trabajadoras y Estado, para poder impulsar los acuerdos que se hacen con la OIT.

4. Construir la política pública de cuidados, apoyar e impulsar que a partir de esta se construya un sistema de cuidados con financiamiento estatal; destacando en ella al sector de cuidado y a las TRH como su parte esencial.

5. Construir una propuesta de política pública para proteger a las TRH que están envejeciendo y que no han tenido acceso a la seguridad social. Hacer una propuesta específica sobre el tema para integrarla a la Ley de las Personas Adultas Mayores y así garantizar su digno envejecimiento.



Y en cuanto a **estrategias** se recomienda lo siguiente:

1. Activar la voz de la ciudadanía.

Armaz una **instancia que acompañe el proceso de diálogo social** entre las organizaciones sociales (OSC) y la Asamblea Nacional para garantizar la incorporación de las demandas de estos grupos sociales.

Impulsar un **observatorio del cumplimiento de los derechos laborales de las TRH desde la sociedad civil** que busque fortalecer las instituciones que reciben las denuncias y buscar aliados, como la Defensoría del Pueblo, para que acompañen estos casos (Taller Soluciones a la situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar - TRH en tiempos de pandemia, en el marco de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, julio de 2020).

Articular a las organizaciones en esta lucha: insistir en actividades y encuentros que permitan una alianza estratégica con las organizaciones feministas, la academia y las organizaciones de TRH.

2. Diseñar y aplicar una estrategia de comunicación para educar a la población en general sobre lo que es el cuidado como elemento esencial de la vida y la valorización del trabajo del hogar.

Concienciar a la sociedad mediante redes sociales, infografías y otros medios para cambiar patrones socioculturales impregnados, como la falta de **reconocimiento del trabajo de cuidados**. Para ello se debe organizar a las redes de apoyo y las alianzas estratégicas. Reforzar la importancia de estos trabajos que no son remunerados y que sostienen la vida de todos nosotros.

Aprovechar el momento político preelectoral para efectuar un **trabajo fuerte de cabildeo** con los actores clave.

3. Seguir fortaleciendo al CNIG y a la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de TRH, espacio donde se han integrado instituciones tanto del Estado como de la sociedad civil; el Ministerio de Trabajo, el CNIG, las organizaciones sindicales (UNTHA, Sindicato Nacional Único de TRH: SINUTHRE, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres: CEOSL), Universidad Andina Simón Bolívar, ONU Mujeres y CARE Ecuador.

Robustecer su rol en la observancia de la ley y de la política pública.

Continuar desarrollando **guías para las TRH** sobre el tema de los contratos (García, L., CNIG, julio de 2020).

Realizar seguimiento a la creación de **una línea telefónica para que las TRH** puedan consultar en el Ministerio del Trabajo sobre qué hacer frente a las violaciones de derechos que sufren por parte de sus empleadores.

Implementar **estrategias para el acceso a la defensa gratuita** para TRH que protejan sus derechos laborales.

Continuar el apoyo desde la cooperación internacional para seguir realizando investigaciones que se difundan y **sensibilicen a la población sobre la importancia de los cuidados y el trabajo remunerado del hogar para el sostenimiento de la vida.**

4. Fortalecer las relaciones de los sindicatos de las trabajadoras remuneradas del hogar con las centrales sindicales.

Sensibilizar a las centrales sindicales sobre las demandas de los sindicatos de las trabajadoras remuneradas del hogar para que estas sean incluidas en sus agendas y se consolide una sola plataforma de incidencia.

ISBN: 978-9942-8774-2-0



Esta publicación ha sido cofinanciada por la
Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA,
CARE FRANCIA y CARE LAC.

Su contenido es responsabilidad exclusiva de
CARE Ecuador y CARE LAC y en ningún caso debe
considerarse que refleja los puntos de vista de la
Agencia Francesa de Desarrollo.

