



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



---

# 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,  
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:**

Lideresas 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 Gavilánez,

Nubia Zambrano Mendoza

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

Publiasesores Cía. Ltda.

255 5140

ISBN 978-9942-8774-3-7

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.



## Contenido

<b>Lista de siglas y acrónimos</b>	6
<b>Presentación</b>	7
1. Objetivo general	9
2. Objetivos específicos	9
3. Enfoque y metodología	9
Investigación cuantitativa	11
Investigación cualitativa	12
Investigación documental	12
<b>Capítulo I. Perfil de las TRH</b>	14
1.1. Distribución geográfica de las trabajadoras remuneradas del hogar	14
1.2. Situación socioeconómica de las trabajadoras remuneradas del hogar	15
Pobreza	15
Tenencia de la vivienda	16
1.3. Acceso a servicios básicos	17
Acceso al agua potable de la red pública	18
Acceso a excusado conectado a red de alcantarillado	18
Acceso a ducha exclusiva en cada hogar	19
1.4. Niveles educativos de las trabajadoras remuneradas del hogar	19
1.5. Derechos laborales	20
Horas de trabajo: una comparación retrospectiva	23
Contratos registrados en el Ministerio del Trabajo	23
1.6. Perfil de salud	27
1.7. La violencia de género contra las trabajadoras remuneradas del hogar	29
1.8. Estado de situación de las mujeres migrantes insertas en el trabajo remunerado del hogar	31
Distribución geográfica de las trabajadoras remuneradas del hogar migrantes	32
Derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar migrantes	33
Desde las voces de las trabajadoras remuneradas del hogar	34
Violencia contra mujeres migrantes trabajadoras remuneradas del hogar	34

<b>Capítulo II. Las TRH antes de la pandemia, desde sus voces</b>	36
2.1. Trayectoria: ¿quiénes son las trabajadoras remuneradas del hogar?	36
Las trabajadoras remuneradas del hogar y la organización social del cuidado	37
Entre la organización social del cuidado y la subsistencia de las trabajadoras remuneradas del hogar en la pandemia	38
La desvalorización social del trabajo remunerado del hogar	39
2.2. La profundización de las desigualdades: etnia, clase y género	40
2.3. Violencias contra las trabajadoras remuneradas del hogar	41
2.4. Conocimiento y cumplimiento de sus derechos	43
2.5. Las redes de apoyo	44
2.6. El incumplimiento del C189 de la OIT en Ecuador	44
¿Qué tan alcanzable es la justicia laboral para las trabajadoras remuneradas del hogar?	46
2.7. Desafíos para la ratificación del C190 de la OIT	46
<b>Capítulo III. Situación normativa de los derechos de las mujeres TRH</b>	48
3.1. El desarrollo progresivo del marco de derechos en la década previa y sus límites	49
3.2. El autoritarismo y la erosión de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar	53
Modificación de contratos y violación de derechos laborales	54
No se garantizan la sindicalización y la negociación colectiva	55
La interpretación que limita el uso de la causal de fuerza mayor o caso fortuito	57
Se desalienta a contratar mujeres de otras nacionalidades	58
Enfermedad profesional solo para ciertos trabajadores esenciales	58
3.3. Otras normas aprobadas durante la pandemia	59
<b>Capítulo IV. ¿Qué cambió con la pandemia?</b>	63
4.1. Los efectos socioeconómicos y laborales de la pandemia que sufren las trabajadoras remuneradas del hogar	63
4.2. ¿Cómo subsisten las trabajadoras remuneradas del hogar frente a la pandemia?	68



Otras situaciones	69
Otros efectos de la pandemia en las trabajadoras remuneradas del hogar	69
4.3. Se exagera la violencia	70
4.4. Redes de apoyo	70
<b>Capítulo V. Recomendaciones de política pública</b>	<b>71</b>
1. Acción inmediata	71
2. Para la política pública	71
Inmediatas	71
De mediano y largo plazo	74
3. Estrategias	75
<b>Bibliografía</b>	<b>77</b>
<b>Anexos</b>	<b>79</b>
Anexo 1: Variables y preguntas de las entrevistas a profundidad dirigidas a TRH	79
Anexo 2: Esquema 1. Entrevistas ejecutadas a TRH según especificaciones y provincias definidas para el estudio, junio 2020	82

## Lista de siglas y acrónimos

<b>AFD</b>	Agencia Francesa de Desarrollo
<b>CEOSL</b>	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
<b>CNIG</b>	Consejo Nacional de Igualdad de Género
<b>CONLACTRAHO</b>	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
<b>C189</b>	Convenio 189 de la OIT
<b>C190</b>	Convenio 190 de la OIT
<b>ENDEMAIN</b>	Encuesta Demográfica y de Salud Materna e Infantil
<b>ENEMDU</b>	Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo
<b>ENSANUT</b>	Encuesta Nacional de Salud y Nutrición
<b>ENVIGMU</b>	Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres
<b>FENATRAD</b>	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (Brasil)
<b>FITH</b>	Federación Internacional del Trabajo del Hogar
<b>IESS</b>	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
<b>IGS</b>	Igual Valor, Iguales Derechos
<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadística y Censos
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>OSE</b>	Observatorio Social del Ecuador
<b>SBU</b>	Salario Básico Unificado
<b>SUDH</b>	Sistema de Protección de Derechos Humanos
<b>SINUTHRE</b>	Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador
<b>TRH</b>	Trabajadoras remuneradas del hogar
<b>UNTHA</b>	Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines
<b>UTRASD</b>	Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (Colombia)



## Presentación

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 que afecta la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario emitida el 22 de junio de 2020, al lesionar artículos del Convenio 189 de la OIT y echar atrás otros logros legales que la protección del trabajo tenía. Se pone atención especial a la situación del Convenio 190 de la OIT, que el país aún no ratifica.
2. Compara nueva información producida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), respecto a la situación de las TRH, con la utilizada en las dos publicaciones previas realizadas por CARE y el Observatorio Social del Ecuador (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). Con ello profundiza, 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 —gracias al apoyo de la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA) y CARE— que laboran en Imbabura, Cañar, Pichincha, Guayas, El Oro, Esmeraldas y Carchi, y analizan desde sus voces la situación antes y durante la pandemia, alertando sobre la precariedad de sus vidas.

El confinamiento obligado por la pandemia ha colocado —como nunca— el cuidado, de las familias en el eje de la acción de la vida cotidiana. Las recomendaciones de políticas públicas que este estudio realiza están basadas en las voces de informantes clave y de las TRH, quienes demandan acciones inmediatas y políticas que van desde estrategias de comunicación y rutas para transformar la percepción de menoscabo al trabajo del cuidado, propias de una cultura patriarcal clasista y de servidumbre, hasta el fortalecimiento de la organización laboral y la creación de un sistema de cuidados. La crisis ahora sí —como en ninguna otra ocasión— es tanto socioeconómica como cultural y sanitaria. Solo el trabajo integrado de la sociedad y el Estado podrá encontrar alternativas para enfrentar el inmenso desafío que la covid-19 ha planteado a nuestro país y al mundo.

Para aportar en este sentido el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo en asocio con la Fundación Bien Humano, la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) en Colombia; THEMIS, Género, Justicia y Derechos Humanos y la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) en Brasil; CARE y UNTHA en Ecuador, en el marco del Programa Igual Valor, Iguales Derechos (IGS) de CARE LAC, cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE LAC, CARE Francia, han llevado adelante este estudio que quiere contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, Agenda 2030: Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) / Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico (meta 8.8).

El carácter regional de este proyecto permite intercambiar aprendizajes y experiencias, y fortalecer el marco de alianzas de las organizaciones socias a nivel nacional y regional.



## 1. Objetivo general

Analizar el estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las TRH en Ecuador, identificando acciones de incidencia para que se cumpla el Convenio 189 de la OIT (C189) en el marco de políticas públicas locales o nacionales, desde un enfoque intersectorial de género, clase y etnia, considerando los impactos causados por la pandemia de la covid-19.

## 2. Objetivos específicos

- Obtener información actualizada sobre la dinámica sectorial del trabajo remunerado del hogar en Ecuador, que incluya datos desagregados y análisis comparativos en los contextos de Imbabura, Cañar, Pichincha, Guayas, El Oro, Esmeraldas y Carchi.
- Identificar los retrocesos y avances en la promoción, defensa y garantía de los derechos laborales y humanos contemplados en el marco de los C189<sup>1</sup> y C190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo los impactos de la pandemia de la covid-19, con el fin de obtener información cualificada para incidir en las políticas públicas nacionales.
- Definir acciones y rutas de incidencia en políticas públicas que permitan avanzar en el cumplimiento del C189 de la OIT, para la promoción y garantía de los derechos humanos y laborales de las TRH en Ecuador, y ratificar el C190 de la OIT que previene el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, considerando los impactos de la pandemia de la covid-19.

## 3. Enfoque y metodología

Este estudio tiene un enfoque intersectorial para “revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades” (CARE-OSE, 2018, pp. 18-19). Por tanto, 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” (*ibidem*).

1 Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189).

Otros conceptos que se consideraron para la indagación y el análisis de la situación de las TRH se refieren a las definiciones que el C189 de la OIT —vigente en el país— hace sobre “trabajo doméstico”. En este se define como “el trabajo realizado en un hogar y hogares o para los mismos”, y también designa a las personas que lo realizan, de cualquier género, “en el marco de una relación de trabajo”. Adicionalmente, el estudio adhiere a la concepción de que el trabajo remunerado y no remunerado del hogar son esenciales para la reproducción de la vida, porque implica cuidar a otras personas, la limpieza de los hogares, alimentar, lavar, planchar y cuidar a bebés, niños/as, adolescentes o personas dependientes; mucho más en el contexto actual de la pandemia provocada por la covid-19, cuando estos cuidados son esenciales para la supervivencia humana.

Para abordar estos elementos conceptuales con evidencias y dado que este es el tercer informe sobre la situación del trabajo remunerado del hogar, se realizaron tres tipos de investigación:

Una de carácter cuantitativo a partir del procesamiento de las bases de datos de las fuentes de información directa —tomadas de tres encuestas de hogares producidas por el INEC—, que permiten identificar específicamente a las TRH mujeres y en algunos casos se pueden calcular desagregaciones por edad y por territorios estadísticamente representados. Estas encuestas cuyos datos fueron levantados en 2018 y 2019 se detallan en el acápite en el que se describe la investigación cuantitativa.

La segunda, de tipo cualitativo, se hizo mediante entrevistas a profundidad a 48 TRH. Dado que nueve de cada diez TRH son mujeres (CARE y OSE, 2018), el levantamiento de la información estuvo centrado en las mujeres que lo realizan en las provincias de Pichincha, Imbabura, Carchi, Esmeraldas, Guayas, El Oro y Cañar.

Se indagó también, por medio de entrevistas, a siete informantes clave de diversas organizaciones y con trayectorias que permiten profundizar en la información encontrada y en la construcción de las propuestas de políticas públicas que este estudio plantea. Estas personas provenían de la UNTHA, el Consejo Nacional de Igualdad de Género (CNIG), CARE, OIT, Federación Internacional del Trabajo del Hogar (FITH), Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), entre otras.

El tercer tipo fue una investigación documental con dos componentes: 1. El análisis de los estudios previos realizados sobre la temática del trabajo remunerado del hogar en Ecuador y en la región; 2. El análisis del marco normativo tanto nacional (Código del Trabajo) como internacional: Convenio 189 y 190 de la OIT,



además de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para identificar las medidas de protección que disponen por ley las TRH y sus limitaciones, lo que contribuyó a delinear también sugerencias de incidencia en la normativa y la política pública.

Estos tres tipos de investigación permitieron cumplir con los objetivos propuestos, así como profundizar en otro aspecto que la circunstancia actual del mundo obliga a indagar: la presencia de la pandemia de la covid-19 que ha globalizado el riesgo de muerte y la inseguridad de la población, así como la precarización del trabajo.

## Investigación cuantitativa

El estudio sobre la situación del trabajo remunerado del hogar, elaborado por OSE para CARE Ecuador a finales de 2018, recogía información del Censo de 2010 y de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de 2017. En esta investigación se utilizan los datos reportados por la ENEMDU acumulada del año 2018; se la denomina así porque contiene tanto los datos que se levantan en los primeros meses (primera toma) y en los últimos meses del año (segunda toma). Esta información se difundió en marzo de 2019. Hasta el momento de la ejecución de la investigación, el INEC no había presentado los resultados de la ENEMDU de 2019, por tanto, el estudio se centra en la información referida al año 2018.

La encuesta —por el tamaño de la muestra— permite realizar desagregaciones de dos de las seis provincias del estudio. Esto quiere decir que en los gráficos y tablas se presenta información de las TRH de Guayas y Pichincha y del resto de provincias de la Sierra y la Costa. Adicionalmente, se analizaron otras bases de datos producidas por el INEC, procesadas específicamente para este estudio:

- Dado que solo el Censo de 2010 permite desagregaciones sobre el trabajo remunerado del hogar hasta niveles cantonales y es el único instrumento para hacer señalamientos precisos sobre el número de personas en el trabajo remunerado del hogar, este estudio —como se mencionó— se centró en el procesamiento y análisis de la Encuesta de Empleo de 2018 del INEC.
- Se indagaron las bases de datos de la Encuesta de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2018, en la que se identificó el estado de las TRH en el tramo de edad de 35 a 59 años, considerando que, en el estudio previo, ejecutado en 2018, el 59% de las mujeres TRH tienen entre 35 a 59 años (citado por OSE-CARE, 2018).
- De la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU), ejecutada por el INEC en 2019, se procesaron datos de violencia en general contra las mujeres y específicamente contra las TRH.

- Información del Ministerio del Trabajo que había sido recolectada previamente sobre Reportes de contratos de trabajo registrados de TRH, a marzo de 2020.
- Información del IESS sobre desafiliaciones 2019-2020.
- La Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH compartió los datos de una encuesta realizada a 439 TRH sobre el impacto de la covid-19 en los derechos humanos y laborales de las TRH.
- Limitaciones: al ser encuestas no específicas sobre TRH, con una muestra definida de casos, en su mayoría, no fue posible desagregar etnia y diferentes grupos de edad.

### Investigación cualitativa

Dada la situación de confinamiento social que regía para todo el país en el momento de ejecutar la investigación, las entrevistas se realizaron por teléfono. El apoyo de la UNTHA<sup>2</sup> fue fundamental para este proceso. Así, se ejecutaron 48 entrevistas a profundidad de TRH en Pichincha, Guayas, Esmeraldas, Imbabura, El Oro, Cañar, Carchi, y a TRH en condición de movilidad humana (anexo 2).

Las variables investigadas fueron seis (ver operación y detalle en anexo 1): 1. Caracterización/perfil de las TRH; 2. Cambios durante la pandemia; 3. Dinámica cotidiana antes de la pandemia; 4. Trayectoria, conocimiento y percepción sobre derechos asociados al TRH; 5. Relaciones entre empleadores y TRH, y 6. Dinámicas de violencia en el espacio laboral.

Se realizaron siete entrevistas a informantes clave: representantes de sindicatos de TRH regionales: CONLACTRAHO y FITH, Alexandra Moncada (directora de CARE), Angélica Porras (abogada constitucionalista y laboralista), Lidia García (delegada del CNIG y de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar) y a dos representantes de la UNTHA.

### Investigación documental

Se analizaron estudios previos realizados sobre la temática del trabajo remunerado del hogar en Ecuador y en la región, para identificar las siguientes categorías

<sup>2</sup> Los nombres de las entrevistadas han sido modificados para proteger su identidad y privacidad.



temáticas que permitieron enriquecer la investigación, tanto la definición de preguntas para las entrevistas a las TRH como a informantes clave: 1. Perfil socioeconómico y de derechos de las TRH; 2. Impactos de la pandemia covid-19 sobre el trabajo remunerado del hogar; 3. Marco legal y compromisos internacionales. Estos fueron los estudios analizados:

- López Mourelo, E. 2020. *El Covid-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Argentina: OIT.
- Millán Valencia, A. 2020. “Coronavirus. ‘Esta pandemia nos ha convertido en casi esclavas’: cómo covid-19 puso en evidencia la situación de las empleadas domésticas en América Latina (y cuál es el único país que las ayuda)”. *BBC News / Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52848742>.
- ONU Mujeres, CEPAL, OIT. 2020. *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19*. Santiago: ONU Mujeres, CEPAL, OIT.
- Velasco Abad, M. et al. 2018. *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador*. Quito: OSE y CARE.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en la niñez y adolescencia en Ecuador*. Quito: OSE, CARE, CNIG, Plan Internacional y ONU Mujeres.





# Capítulo I

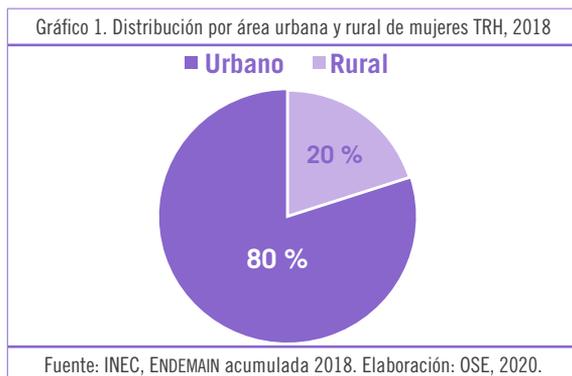
## Perfil de las TRH

Se construyó el perfil definiendo el porcentaje (que es lo que una muestra representativa como la de la ENEMDU permite) de mujeres de 15 años y más que laboran como TRH en el país. A partir de ello se identificó su distribución geográfica, su situación socioeconómica —pobreza y formas de tenencia de sus viviendas— y el acceso a servicios básicos. Se complementó con un análisis sobre sus niveles educativos, sus derechos laborales, el perfil de salud y la violencia ejercida sobre ellas.

Si bien se indagó sobre las posibilidades de que la información proveniente de las encuestas del INEC, ENEMDU 2018, ENSANUT 2018 y la ENVIGMU 2019, permitieran hacer dobles desagregaciones (TRH y a la vez etnia), las limitaciones de estas muestras no lo permiten.

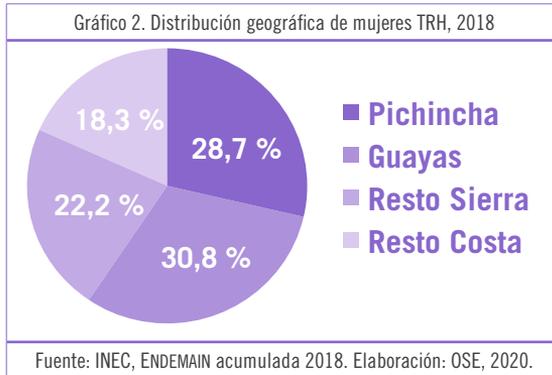
### 1.1. Distribución geográfica de las trabajadoras remuneradas del hogar

Para el año 2018 el 6 % de mujeres mayores de 15 años laboraban en trabajo remunerado del hogar. De ellas, el 80 % lo hace en el área urbana y 20 % en la rural. Estos porcentajes son casi iguales a los encontrados en el anterior estudio (CARE-OSE, 2018), como se aprecia en el siguiente gráfico:





Además, en el gráfico 2, se hace referencia a que Guayas y Pichincha son las provincias que concentran el mayor número de TRH: 54 %. En 2018 este porcentaje subió al 60 % y se distribuyó: 29 % en Pichincha y 31 % en Guayas. En el resto de la Sierra laboraba el 22 % y el 18 % en el resto de la Costa:



## 1.2. Situación socioeconómica de las trabajadoras remuneradas del hogar

Para determinar su situación socioeconómica se analiza, a continuación y en primer lugar, su nivel de pobreza y la tenencia de la vivienda; más adelante, otras condiciones en las que desarrollan su trabajo.

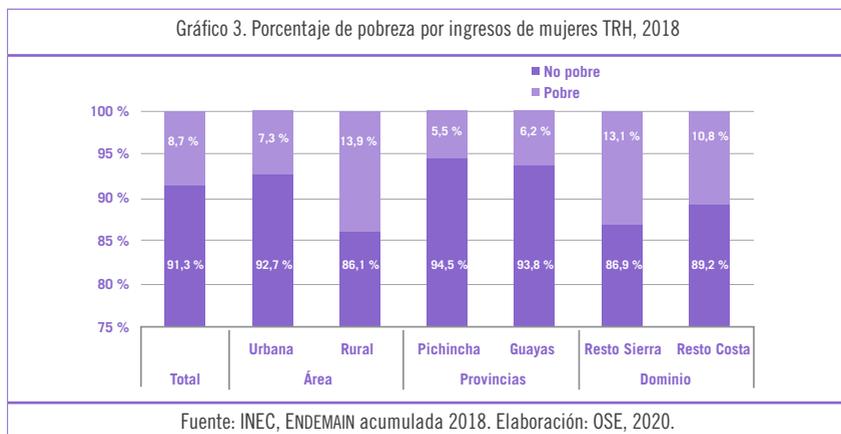
### Pobreza

La pobreza es una de las condiciones más determinantes para lesionar la situación de vida de la población, en este caso, de las TRH. Si bien en Ecuador la pobreza descendió, entre 2006 y 2016, de 38 a 23 %, esto se debió, según el OSE 2019, a lo siguiente: i) la inversión en políticas sociales; ii) el incremento del 26 al 44 % de la población económicamente activa afiliada a la seguridad social, y iii) el aumento del salario básico de 160 a 386 dólares entre 2006 y 2018 (OSE, 2019).

A 2016, el 9 % de TRH estaban en situación de pobreza por ingresos (ingreso familiar per cápita menor a 84,99 dólares mensuales).<sup>3</sup> Este porcentaje sigue siendo el mismo, 9 %, para 2018. En el área rural este porcentaje se incrementa al 14 %. Por otro lado, en el resto de provincias de la Sierra, exceptuando

<sup>3</sup> INEC, septiembre de 2019: ingreso familiar per cápita menor a 84,99 dólares mensuales y pobre extremo si percibe menos de 47,90 dólares. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2019/Septiembre-2019/201909\\_PobrezayDesigualdad.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2019/Septiembre-2019/201909_PobrezayDesigualdad.pdf).

Pichincha, la pobreza de las TRH es del 13 % y, en el resto de las provincias de la Costa, con excepción de Guayas, es del 11 %. En ambos casos estos porcentajes corresponden a más del doble —en la Sierra— y casi el doble de lo encontrado en Pichincha y Guayas, donde la pobreza por ingresos es del 6 %.



## Tenencia de la vivienda

Una de las peculiaridades de la población ecuatoriana es que, si bien el promedio de pobreza puede estar en el 24 %, la mayoría de familias son propietarias de su vivienda. Ya desde 2012 se advirtió que el 82,4 % de los y las ecuatorianas tenían vivienda propia (ENEMDU, 2012). Esto pasa también con las TRH, la tabla 1 destaca que el 62 % (seis de cada diez TRH) tiene vivienda propia y totalmente pagada. Este porcentaje se eleva en el área rural a casi ocho de cada diez; en Guayas a siete de cada diez, porcentaje similar al del resto de provincias de la Costa.

En el área urbana la vivienda propia y totalmente pagada por parte de las TRH es del 58 %, y en Pichincha del 45 %. Sin embargo, esto no implica que estas viviendas estén en óptimas condiciones en cuanto a espacio, materiales y acceso a servicios básicos, como se observará en las siguientes páginas.

El 76 % de las TRH no paga arriendo porque es propietaria de la vivienda en la que habita, o porque está pagando una deuda de vivienda, o porque la vivienda le ha sido cedida, o porque la ha recibido a cambio de servicios. Así, no es de extrañar que el 24 % de las TRH arrienden la vivienda donde habitan. En el área urbana el 28 % paga arriendo, en Pichincha el 39 % y el 4 % de quienes habitan en el área rural.



Tabla 1. Forma de tenencia de la vivienda en la que habitan las mujeres TRH, 2018

Total			Área		Dominio geográfico			
			Urbana	Rural	Pichincha	Guayas	Resto Sierra	Resto Costa
Forma de tenencia de la vivienda en la que habitan	En arriendo	23,4 %	28,3 %	3,7 %	38,7 %	15,4 %	22,6 %	13,1 %
	Anticresis y/o arriendo	0,2 %	0,2 %	0,2 %	-	-	-	0,9 %
	Propia y la está pagando	2,3 %	2,4 %	2,0 %	3,0 %	0,8 %	3,0 %	2,8 %
	Propia y totalmente pagada	62,0 %	58,4 %	76,7 %	44,8 %	74,5 %	60,9 %	70,6 %
	Cedida	10,5 %	10,1 %	12,4 %	10,6 %	8,8 %	11,7 %	11,3 %
	Recibida por servicios	1,5 %	6,0 %	5,0 %	2,9 %	0,5 %	1,7 %	1,1 %
	Otra, cuál	0,0 %	0,0%	-	-	-	0,1 %	0,0 %

Fuente: INEC, ENDEMAIN acumulada 2018. Elaboración: OSE, 2020.

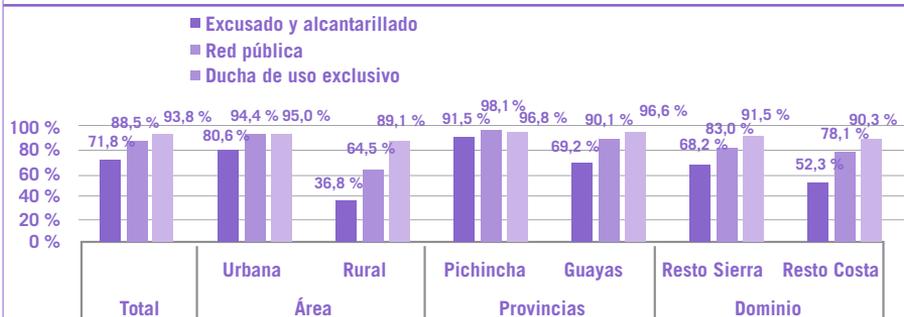
A nivel nacional, en 2018, el 16 % de la población arrendaba la vivienda. El 84% tenía casa propia: 68 % ya la había pagado, 3 % era propietario y la estaba pagando, el 12 % vivía en una casa que le habían cedido y el 1 % en una vivienda recibida por servicios (ENDEMAIN, 2018).

Aquí cabe una reflexión: si bien son propietarias de viviendas, esto no implica que sus condiciones sean óptimas: o no todas cuentan con los servicios básicos (como se relatará en el próximo apartado), o no están construidas con materiales adecuados, o peor aún: son pequeñas y viven hacinados (duermen más de tres personas en un dormitorio). El 11 % de la población ecuatoriana tiene esta situación. En Guayas el hacinamiento sube al 15 % y en Pichincha desciende al 4 % (OSE, 2020).

### 1.3. Acceso a servicios básicos

El acceso a servicios básicos ideal implica que la población de cualquier país pueda contar con excusado exclusivo, integrado a una red pública de alcantarillado, agua potable de la red pública en su propia vivienda y que en ella exista una ducha exclusiva para el uso de la familia. En el gráfico 4 se puede observar de manera general el acceso a servicios de las mujeres TRH en relación con el saneamiento ambiental, agua potable por red pública y el uso de ducha exclusiva, que se analizan a continuación.

Gráfico 4. Acceso a servicios en el hogar de mujeres TRH, 2018



Fuente: INEC, ENDEMAIN acumulada 2018. Elaboración: OSE, 2020.

### Acceso al agua potable de la red pública

Según los datos del Censo de 2010, citados en el estudio de CARE-OSE, destacaba Pichincha con 33 % de TRH que 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, el promedio de acceso al agua por red pública era del 2 %. En el resto de la Costa, exceptuando Guayas, llegaban al 3,6 % (CARE-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 conectado a red de alcantarillado

A 2018, el 72 % de las TRH en el país tenían acceso a excusado integrado a la red de alcantarillado. En 2010 se alertaba sobre las deficiencias de este acceso y se señalaba que en Guayas el 30 % de TRH tenían servicio higiénico exclusivo en sus viviendas (CARE- OSE 2018); en Pichincha el 27 %.

Nuevamente, en el resto de las provincias los porcentajes iban de 0 al 8 % (INEC, Censo de Población y Vivienda, CPV, citado por CARE-OSE, 2018). Por tanto, las mejorías son importantes pero se constata que la desigualdad geográfica entre las áreas urbanas y rurales, o las diferentes regiones del país, continúa presente. Así, en el área rural, la cobertura del excusado conectado



a la red de alcantarillado en los hogares en los que viven las TRH para 2018, si bien mejora con respecto a 2010, llega al 37 %. Esto significa que seis de cada diez TRH en el área rural no tienen acceso a excusados y alcantarillado.

Llama positivamente la atención el acceso a excusado y alcantarillado de las TRH que viven en Pichincha, donde nueve de cada diez lo tienen, frente a Guayas donde el porcentaje es inferior: siete de cada diez TRH. La situación es grave para aquellas TRH que tienen excusado ligado a pozo séptico, lo que ocurre con el 29 % de TRH de Guayas, porcentaje que desciende al 8 % en Pichincha. En el resto de la Costa este porcentaje es del 48 % y en el resto de la Sierra del 32 %.

### **Acceso a ducha exclusiva en cada hogar**

Nueve de cada diez TRH tienen en sus hogares ducha de uso exclusivo para sus familias, situación que en 2010 solo llegaba a tres de cada diez. En esa fecha los porcentajes iban de 0 a 6 % de TRH que en las diferentes provincias tenían acceso a ducha exclusiva en el hogar. Nuevamente, hay que destacar estos avances positivos. Y en este caso no se dan grandes diferencias geográficas, como se puede observar en el gráfico 4.

En suma, el acceso a servicios por parte de las TRH, tanto al agua de la red pública como al excusado conectado a red de alcantarillado y a duchas exclusivas en sus viviendas, ha logrado un incremento positivo en los últimos ocho años, desde el Censo de 2010, sobre todo en el área urbana y en la provincia de Pichincha. Sin embargo, las diferencias geográficas siguen señalando al área rural y al resto de las provincias de la Costa, exceptuando Guayas, donde el 48 % no tiene excusado conectado a la red de alcantarillado y el 22 % tampoco accede a agua de la red pública.

### **1.4. Niveles educativos de las trabajadoras remuneradas del hogar**

En este punto analizaremos la relación entre pobreza y acceso a empleos seguros y dignos —con seguridad social, protección de su salud y salarios permanentes— con los niveles educativos de la población. La tabla 2 grafica que el 3 % de las TRH no tienen ningún nivel educativo o que están en un centro de alfabetización. El porcentaje es igual en las zonas urbanas y rurales, y se incrementa en el resto de provincias de la Costa, con excepción de Guayaquil, donde sube a casi el 5 %.

Tabla 2. Niveles educativos según distribución geográfica de mujeres TRH, 2018

Total país		Área		Dominio geográfico			
		Urbana	Rural	Pichincha	Guayas	Resto Sierra	Resto Costa
Ninguno/centro de alfabetización	3,2 %	2,9 %	3,3 %	3,6 %	2,4 %	3,0 %	4,5 %
Educación básica	64,1 %	70,7 %	62,4 %	65,9 %	61,5 %	68,0 %	61,8 %
Educación media/bachillerato	28,7 %	23,5 %	30,0 %	26,9 %	31,7 %	24,6 %	29,9 %
Superior	4,0 %	2,9 %	4,3 %	3,6 %	4,4 %	4,4 %	3,9 %

Fuente: INEC, ENDEMAIN acumulada 2018. Elaboración: OSE, 2020.

El 71 % de las TRH en el área urbana tienen educación básica, porcentaje que desciende en el área rural al 62 %. En Pichincha, el 66 % de TRH tienen educación básica, frente al 62 % de quienes laboran en Guayas. En el resto de las provincias de la Sierra se encuentra el porcentaje más alto (68 %), para el resto de las provincias de la Costa desciende al 62 %.

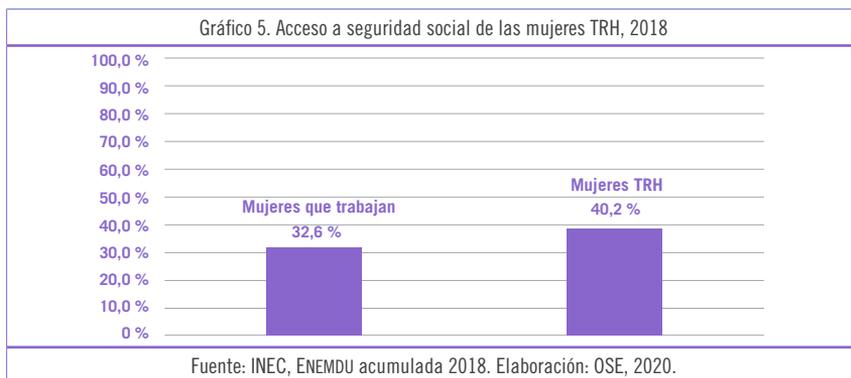
En promedio, en todo el país, las TRH que tienen educación media o bachillerato llegan al 29 % del total. Guayas es la provincia con el mayor porcentaje de TRH con educación media y bachillerato (32 %). El 4 % de las TRH del país tienen niveles de educación superior, sin mayores diferencias estadísticamente significativas entre las provincias que se analizan.

### 1.5. Derechos laborales

De acuerdo a la normativa vigente, quienes están en el trabajo remunerado del hogar deben estar afiliadas a la seguridad social, recibir el mínimo vital y los salarios adicionales: décimo tercero y décimo cuarto, trabajar un promedio de ocho horas diarias, con derecho a vacaciones pagadas anuales. El 40 % de las mujeres TRH, para el año 2018, estaban afiliadas a la seguridad social frente al 33 % de todas las mujeres que trabajan.



Gráfico 5. Acceso a seguridad social de las mujeres TRH, 2018



La tabla muestra que el 43 % de las TRH reciben el salario mínimo vital, el 40% están afiliadas a la seguridad social, el 43 % laboran ocho horas diarias, y llega a 340 dólares el promedio de su ingreso mensual, lo que evidencia que se les paga 46 dólares menos de lo establecido por ley para el año 2018 (386 dólares).

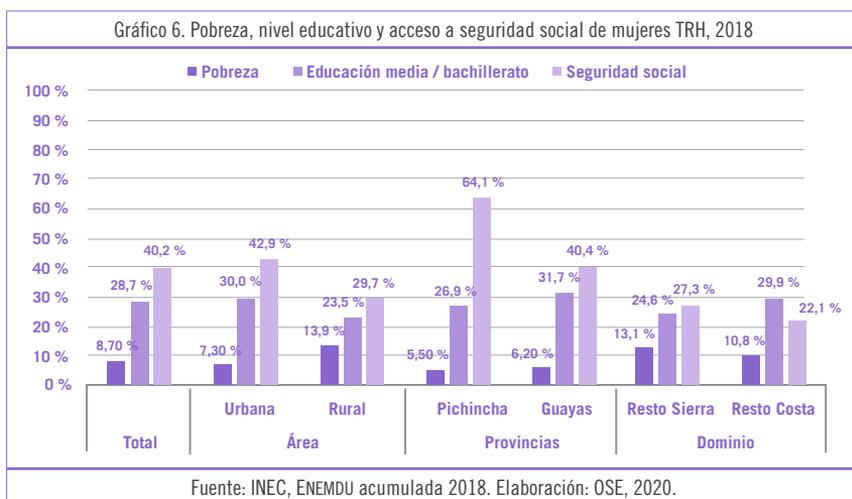
Tabla 3. Derechos laborales de las mujeres TRH pobres y no pobres, 2018

Indicadores de los derechos laborales		TRH total país	Mujeres TRH en pobreza por ingresos	No pobres
Ingreso laboral	De 0 a \$ 385 (menos del SBU)*	<b>57,0 %</b>	<b>95,1 %</b>	53,4 %
	De \$ 386 en adelante (más del SBU)	43,0 %	<b>4,9 %</b>	46,6 %
	% Total	100 %	100 %	100 %
Acceso a seguridad social	IESS (Seguro general y voluntario)	40,2 %	<b>11,5 %</b>	42,9 %
	No	<b>59,8 %</b>	<b>88,5 %</b>	<b>57,1 %</b>
	% Total	100 %	100 %	100 %
Horas de trabajo	Menos de 40 horas	37,7 %	<b>66,5 %</b>	35,0 %
	40 horas	42,8 %	<b>22,0 %</b>	44,8 %
	Más de 40 horas	<b>19,4 %</b>	<b>11,5 %</b>	<b>20,2 %</b>
	% Total	100 %	100 %	100 %
Ingreso laboral	Promedio del ingreso	\$ 340,7	<b>\$ 186,9</b>	<b>\$ 355,3</b>

\* Para 2018 el salario básico unificado (SBU) era de 386 dólares por 40 horas laborales.  
Fuente: INEC, ENDEMAIN acumulada 2018. Elaboración: OSE, 2020.

Al relacionar estas condiciones de trabajo, normadas por la ley, con los niveles de pobreza encontrados en las TRH, se concluye que más de la mitad de ellas (57 %) recibe menos del SBU. Y que este salario lo recibe el 95 % que se encuentra en situación de pobreza por ingresos. Solo el 5 % de las TRH pobres recibe el SBU. En este grupo, 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.

Estas cifras alertan sobre lo impostergable de la necesidad de que se cumplan los derechos laborales de las TRH para atender sobre todo a las que se encuentran en situación de pobreza por ingresos, a pesar de que están trabajando y existe una normativa nacional e internacional que las debe proteger.



Finalmente, en cuanto a la relación entre niveles educativos y situación de vulnerabilidad de los derechos de las TRH, el gráfico 6 corrobora que no existe una relación directa entre los niveles educativos y las condiciones de trabajo cuando son TRH. En efecto, siete de cada diez TRH sin ningún nivel educativo ganan menos del salario mínimo vital y, de igual manera, siete de cada diez que tienen educación básica o educación media y bachillerato también reciben este salario. Además, cinco de cada diez que tienen 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: una comparación retrospectiva

En el estudio del trabajo remunerado del hogar al que se ha hecho referencia a lo largo de este análisis, se destacaba que las horas de trabajo de quienes laboran y tienen seguridad social había disminuido de 41 a 37, y que las TRH sin seguro social también sufrieron una disminución de 48 horas a 34 horas entre 2006 y 2017.

El análisis de la ENEMDU de 2018 permite, según la tabla 3, destacar que el promedio de horas de trabajo de las TRH, en 43 % de los casos, es de 40 horas laborales semanales. Este porcentaje sube al 45 % en el caso de TRH que no están en situación de pobreza por ingresos. Por otro lado, el exceso de horas laborales llega al 19 % de las TRH.

Respecto a las horas de trabajo y el nivel educativo: más de 40 horas laboran tanto quienes no tienen ningún nivel educativo (23 %) como quienes han terminado la educación básica (20 %), o el nivel medio (19 %), así como la educación superior (17 %). La normativa legal no se cumple sin importar los niveles educativos que tengan las TRH.

## Contratos registrados en el Ministerio del Trabajo

Los contratos registrados en el Ministerio del Trabajo por parte de mujeres que —según la denominación que usa este ministerio— “trabajan en el servicio doméstico” se reflejan en la tabla 4, en la que destaca Pichincha como la provincia donde las TRH registran el mayor número de contratos. Hay que advertir que esto significa que una misma persona pudo haber laborado por un tiempo en una casa determinada, terminó su contrato y luego obtuvo otro contrato en otro hogar y volvió a registrarlo. Por tanto, el número y el porcentaje no significan el total de TRH, sino el de contratos registrados en el Ministerio del Trabajo.

Provincia	Contratos registrados de Servicio doméstico Mujeres	Porcentaje	Contratos registrados de Servicio doméstico Mujeres	Porcentaje
Pichincha	26 884	47,2 %	27 794	47,4 %
Guayas	15 369	27,0 %	15 807	27,0 %
Azuay	3900	6,9 %	4005	6,8 %
Manabí	1686	3,0 %	1741	3,0 %
El Oro	1460	2,6 %	1501	2,6 %
Tungurahua	1239	2,2 %	1269	2,2 %

Provincia	Contratos registrados de Servicio doméstico Mujeres	Porcentaje	Contratos registrados de Servicio doméstico Mujeres	Porcentaje
Imbabura	1091	1,9 %	1119	1,9 %
Loja	843	1,5 %	872	1,5 %
Santo Domingo de los Tsáchilas	752	1,3 %	771	1,3 %
Chimborazo	530	0,9 %	541	0,9 %
Cotopaxi	492	0,9 %	499	0,9 %
Los Ríos	425	0,7 %	428	0,7 %
Esmeraldas	385	0,7 %	389	0,7 %
Cañar	370	0,7 %	377	0,6 %
Galápagos	304	0,5 %	313	0,5 %
Santa Elena	287	0,5 %	303	0,5 %
Napo	136	0,2 %	140	0,2 %
Sucumbíos	136	0,2 %	137	0,2 %
Carchi	128	0,2 %	133	0,2 %
Morona Santiago	120	0,2 %	120	0,2 %
Orellana	114	0,2 %	114	0,2 %
Bolívar	106	0,2 %	108	0,2 %
Pastaza	105	0,2 %	106	0,2 %
Zamora Chinchipe	42	0,1 %	42	0,1 %
Total de contratos registrados	56 904**	100,0 %	58 629	100,0 %

NOTAS: \* Una misma persona puede haber registrado más de dos contratos, si es que dejó de trabajar y volvió a trabajar en otro lugar.  
 \*\* Solo se refieren a contratos registrados no al número total de TRH. Son el total de contratos de mujeres TRH. Los registros de hombres TRH son 5543. Por tanto, el total de contratos registrados de TRH de ambos sexos llegan a 62 447.  
 Fuente: Ministerio del Trabajo, 2020. Elaboración: OSE, 2020.

El registro es una condición fundamental para el reclamo posterior de cualquier alteración en la relación de trabajo, sea porque se despide intempestivamente o porque no se acata cualquier reglamentación laboral. Por tanto,



el porcentaje mayor del registro es una forma indirecta de demostrar que ciertas TRH tienen conciencia de sus derechos y de las formas de protegerlos.

Si bien es en Guayas donde se ha detectado el mayor porcentaje de TRH (31% del total), es en Pichincha (29% del total) donde se registra en el Ministerio del Trabajo el mayor número de contratos. La tabla es muy clara: en Guayas el registro de los contratos en TRH llega al 27 % y en Pichincha al 47 %.

No se constatan diferencias significativas entre lo acontecido en marzo, antes de la pandemia, y en mayo cuando se comenzaron a registrar problemas en la contratación de las TRH. Los impactos de la pandemia se pueden observar en la tabla 5 que refieren el alto porcentaje de actas de finiquito de contratos de las TRH en mayo, que llegan al 54 %. Esto no quiere decir que las TRH estén sin trabajar sino que pueden haber cambiado de patrono o modalidad.

Tabla 5. Finiquitos registrados en el Ministerio del Trabajo de mujeres TRH a mayo de 2020

Provincia	Finiquitos registrados de servicio doméstico mujeres mayo 2020	Porcentaje
Pichincha	15 234	48,4 %
Guayas	7737	24,6 %
Azuay	2225	7,1 %
Manabí	902	2,9 %
El Oro	889	2,8 %
Tungurahua	732	2,3 %
Imbabura	639	2,0 %
Loja	532	1,7 %
Santo Domingo de los Tsáchilas	475	1,5 %
Cotopaxi	284	0,9 %
Chimborazo	262	0,8 %
Cañar	229	0,7 %
Los Ríos	229	0,7 %
Esmeraldas	221	0,7 %
Galápagos	186	0,6 %
Santa Elena	145	0,5 %
Napo	96	0,3 %
Sucumbíos	89	0,3 %

Provincia	Finiquitos registrados de servicio doméstico mujeres mayo 2020	Porcentaje
Morona Santiago	78	0,2 %
Orellana	76	0,2 %
Pastaza	63	0,2 %
Carchi	60	0,2 %
Bolívar	53	0,2 %
Zamora Chinchipe	26	0,1 %
<b>Total de actas de finiquitos mujeres TRH mayo 2020</b>	<b>31 462</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo, mayo 2020. Elaboración: OSE, 2020.  
 Relación de actas de finiquito con el total de contratos registrados a mayo de 2020:  
 58 629 contratos registrados de TRH mujeres;  
 31 462 actas de finiquito a mayo de 2020: 31 462: 54%.  
 Fuente: Ministerio del Trabajo, 2020. Elaboración: OSE, 2020.

La crisis sanitaria y económica que se desencadenó con la pandemia se materializó también en la gran cantidad de TRH que han sido desafiliadas de la seguridad social. A continuación, se puede ver cómo se intensificó de abril a julio.

Tabla 6. Evolución de las TRH afiliadas al IESS enero 2019 a julio 2020

Año	Mes	TRH
<b>2019</b>	Enero	96 399
	Febrero	95 903
	Marzo	95 824
	Abril	95 664
	Mayo	95 354
	Junio	95 040
	Julio	94 786
	Agosto	94 352
	Septiembre	94 247
	Octubre	93 862
	Noviembre	93 703
	Diciembre	93 385
<b>2020</b>	Enero	93 302
	Febrero	92 855



Año	Mes	TRH
<b>2020</b>	Marzo	92 624
	Abril	90 698
	Mayo	86 417
	Junio	82 043
	Julio	79 163
Fuente y elaboración: IESS, 2020.		

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) reportó que en el año 2019 el promedio de afiliaciones llegaba a 94 878; desde octubre de 2019 esta cifra comenzó a bajar y para febrero fue de 93 302. La pandemia golpeó al TRH de manera más significativa en los tres últimos meses que reporta la tabla 6: mayo, junio y julio. En julio —al compararlo con julio de 2019— la pérdida de TRH afiliadas al IESS fue de 15 623.

### 1.6. Perfil de salud

La ENSANUT, realizada en 2018, permite registrar si las TRH tuvieron alguna enfermedad, accidente o quemadura 30 días antes de la encuesta. La tabla 7 refiere que tanto las mujeres de 19 a 59 años del país tuvieron alguno de estos problemas de salud en 22 % como las TRH, con la diferencia de que en estas últimas el porcentaje subió dos puntos (24 %), y en el área rural tres puntos más (25 %).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha advertido que varias de las enfermedades preexistentes aumentan el riesgo de muerte en caso de contraer covid-19:<sup>4</sup> hipertensión arterial, enfermedad cardíaca, neumonía/gripe, cáncer, diabetes y obesidad. A pesar de que la tabla compila información de 2018, es posible alertar que en la tabla 8 ya están los problemas respiratorios tanto en las mujeres en general (35 %) como en las TRH (32 %).

Tuvo enfermedad, accidente o quemadura u otros problemas de salud		Mujeres de 19 a 59 años			Mujeres de 19 a 59 años TRH		
		TOTAL	Área		TOTAL	Área	
			Urbana	Rural		Urbana	Rural
Sí	22,5 %	22,7 %	21,9 %	24,5 %	24,3 %	25,4 %	3,0 %
No	77,5 %	77,3 %	78,1 %	75,5 %	75,7 %	74,6 %	68,0 %
Total %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	24,6 %
Fuente: ENSANUT, 2018. Elaboración: OSE, 2020.							

4 CDC. 2020. “Las personas con ciertas afecciones”. Recuperado de <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/people-with-medical-conditions.html>.

Dos patologías más se destacan en la tabla por su relación con los riesgos que presentan las personas que las padecen frente a la covid-19: enfermedades cardiovasculares se presentaron en el 3 % de las encuestadas y en el 4 % de las TRH. Asimismo, en lo que a enfermedades crónicas se refiere, el 6 % de las mujeres en general presentaron estas dolencias y el 2 % de las TRH. La investigación cualitativa hace referencia a la presencia de estas y otras dolencias en junio, que corren riesgo frente a la covid-19, en los próximos capítulos.

Tabla 8. Enfermedad, malestar o accidente más grave que tuvieron las TRH en los últimos 30 días, 2018

Enfermedad o molestia	Mujeres de 19 a 59 años	Mujeres de 19 a 59 años TRH
<b>Problemas respiratorios</b>	<b>34,6 %</b>	<b>31,7 %</b>
<b>Problemas cardiovasculares</b>	<b>3,0 %</b>	<b>3,6 %</b>
<b>Problemas digestivos o vómito</b>	<b>11,7 %</b>	<b>11,1 %</b>
Problemas de la piel	1,2 %	0,7 %
Problemas de los ojos	1,2 %	0,2 %
<b>Problemas neuromusculares</b>	<b>6,4 %</b>	<b>9,8 %</b>
Problemas dentales	6,9 %	7,7 %
Problemas del embarazo	0,9 %	0,4 %
Problemas psicológicos	0,4 %	1,7 %
<b>Problemas óseos</b>	<b>6,7 %</b>	<b>15,1 %</b>
Fracturas, heridas, golpes	1,8 %	1,7 %
Enfermedades crónicas	6,3 %	2,8 %
Enfermedades de la mujer	6,5 %	5,0 %
Enfermedades tradicionales	2,8 %	1,6 %
Otras	9,5 %	7,1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Fuente: ENSANUT, 2018. Elaboración: OSE, 2020.

La salud de las TRH, como de todas las personas de cualquier edad en el país, está amenazada por el sobrepeso y la obesidad. La tabla 9 refiere que cuatro de cada diez mujeres del país, entre los 19 y los 59 años, tienen sobrepeso y 28 %, obesidad. El porcentaje se eleva en el primer caso (sobrepeso) en el área rural al 41 % y la obesidad es mayor en el área urbana (28 %).



Tabla 9. Sobrepeso y obesidad en mujeres TRH de 19 a 59 años, 2018

Situación nutricional	Mujeres de 19 a 59 años			Mujeres de 19 a 59 años TRH		
	TOTAL	Área		TOTAL	Área	
		Urbana	Rural		Urbana	Rural
Sobrepeso	39,7 %	39,1 %	41,4 %	45,5 %	43,2 %	53,8 %
Obesidad	27,9 %	28,4 %	26,6 %	30,7 %	33,5 %	20,1 %
Sobrepeso y obesidad	67,6 %	67,5 %	68,0 %	76,1 %	76,7 %	73,9 %
% total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Casos muestrales	44 048	28 218	15 830	1483	1062	421

Fuente: ENSANUT, 2018. Elaboración: OSE, 2020.

En cuanto a las TRH, la obesidad y el sobrepeso son mayores, puesto que el 75 % tiene. El porcentaje es mayor en el área urbana donde llega al 77 %. Por tanto, ocho de cada diez TRH, entre 19 y 59 años, tienen sobrepeso y obesidad en las ciudades. Esto conlleva riesgos de diabetes y de otras enfermedades crónicas.

Es probable que estos datos se relacionen con las prácticas de alimentación de las mujeres en general, y de las TRH en particular, por las prácticas de sus empleadores: proteínas para sus familias y alimentos más baratos para sus TRH: almidones y frituras, menos porciones de verduras o casi ninguna; situación que se agravaría en la pandemia por el costo de las proteínas.

### 1.7. La violencia de género contra las trabajadoras remuneradas del hogar

La ENVIGMU de 2019 permite construir las dos tablas que se presentan a continuación y que refieren la violencia contra las TRH a lo largo de su vida y en los últimos 12 meses.

Las cifras son alarmantes, pues mientras el 65 % de las mujeres del país reportaron cualquier forma de violencia contra ellas, en el caso de las TRH subió nueve puntos porcentuales (74 %). Dicho de otra manera: siete de cada diez TRH ha recibido violencia a lo largo de su vida. Esta es sobre todo psicológica (64 %), física (46 %), sexual (36 %) (el promedio nacional es del 33 %) y la violencia gineco-obstétrica es del 52 % (cinco puntos porcentuales más que el promedio del país).

Tabla 10. Violencia contra las mujeres a lo largo de toda la vida en Ecuador, 2019

Indicador	Violencia de cualquier tipo	Violencia psicológica	Violencia física	Violencia sexual	Violencia económica y patrimonial	Violencia gineco-obstétrica
Mujeres de Ecuador	64,9 %	56,9 %	35,4 %	32,7 %	16,4 %	47,5 %
TRH	74,2 %	63,7 %	45,6 %	35,6 %	26,2 %	51,7 %

Nota: El total de la violencia no suma 100% porque es una pregunta con multirespuesta.  
Fuente: INEC, ENVIGMU, 2019. Elaboración: OSE, 2020.

Es importante señalar que la encuesta define como violencia gineco-obstétrica a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas, o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico.

Por su parte, la violencia económica y patrimonial, que en el país es del 16 %, en el caso de las TRH llega al 26 %. Su definición abarca campos referidos a toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de: i) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles; ii) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; iii) la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; iv) la limitación o control de sus ingresos, y v) percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo (INEC, 2019).

Estas definiciones han sido citadas para llamar la atención y reflexionar sobre los distintos aspectos que implican la violencia contra las mujeres y sobre



todo contra las TRH. En los otros tres tipos de violencia registrada: la psicológica, la física y la sexual, los porcentajes de agresión contra las TRH siempre son mayores que los que sufre el resto de mujeres en el país. Por tanto, su integridad está sometida a altos riesgos (se hace referencia en estudios previos y en los testimonios recogidos en las entrevistas a profundidad).

Tabla 11. Violencia contra las mujeres en los 12 meses anteriores a la encuesta, 2019

Indicadores	Cualquier tipo de violencia	Violencia psicológica	Violencia física	Violencia sexual	Violencia económica y patrimonial
Mujeres de Ecuador	31,6 %	25,2 %	9,2 %	12,0 %	6,1 %
TRH	38,7 %	28,3 %	10,8 %	11,7 %	9,2 %

Fuente: INEC, ENVIGMU, 2019. Elaboración: OSE, 2020.

La violencia contra las mujeres en el país y las TRH, ocurridas en los 12 meses antes del levantamiento de la encuesta que se está analizando, refieren que el 32 % sufrieron alguna acción de violencia; porcentaje que en el caso de las TRH sube al 39 %. De los cuatro tipos de violencia indagados, sufren violencia psicológica el 28 % de las TRH y el 25 % de las mujeres en general; violencia física, el 11 %, y sexual, el 12 %. En ambos casos los porcentajes son casi iguales entre las mujeres en general y las TRH. No así la violencia patrimonial, que es tres puntos porcentuales mayor en las TRH.

Esta información devela con datos concretos cómo las TRH están en mayor riesgo que el resto de mujeres, probablemente por su trabajo al interior de los hogares y los patrones patriarcales que se asocian no solo al cuidado, sino a la presencia de la llamada “servidumbre”, que siguen estando presentes en el imaginario de la sociedad.

### 1.8. Estado de situación de las mujeres migrantes insertas en el trabajo remunerado del hogar

Ecuador es, por un lado, un país emisor de migrantes (que salen por primera vez o que se reunifican). Por otro, es zona de tránsito de migraciones internacionales y puerta giratoria de ecuatorianos retornados y deportados que recomienzan sus proyectos de vida (Álvarez, 2019).

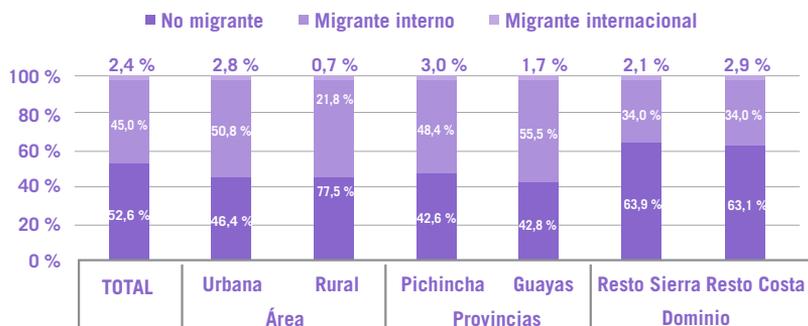
Para mencionar un dato aproximado, entre enero y junio de 2018, entraron más de 455 mil ciudadanos venezolanos al país. La cantidad es casi ocho veces mayor

que en 2017 en el mismo período (Ministerio del Interior, 2018, citado por OSE, 2019). En el caso de la migración colombiana, esta es permanente desde hace más de 20 años. En 2018 el saldo migratorio colombiano fue de 18 014 personas, de las cuales 10 406 fueron hombres y 7 599 mujeres. A causa de la violencia interna del país del norte (OSE, 2013) y la aplicación del Plan Colombia, llegó población colombiana desplazada por el conflicto armado (OSE para UNICEF, 2019). En este apartado se señala la procedencia tanto internacional como nacional de las TRH y cómo se movilizan dentro del país.

### Distribución geográfica de las trabajadoras remuneradas del hogar migrantes

Del total de mujeres TRH, el 53 % vive y trabaja en los mismos lugares geográficos en los que nacieron; el 45 % se ha ido de su lugar de nacimiento en cualquier sitio del país a otro; el 2 % ha migrado desde otro país. Todo ello implica que el 47 % de TRH no laboran en el lugar en el que nacieron.

Gráfico 7. Movilidad nacional e internacional en mujeres insertas en TRH, 2018



Fuente: INEC, ENDEMAIN acumulada 2018. Elaboración: OSE, 2020.

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. Este porcentaje es del 2 % en el resto de las provincias de la Sierra, sin contar con Pichincha. Cerca del 3 % de las TRH que son migrantes internacionales están en el área urbana y casi el 1 % en el área rural.

Desde sus voces, se destaca la desvalorización del trabajo que realizan; una TRH migrante que vive en Ibarra dijo: “No aprecian el trabajo que realizamos,



creen que no es cansado; es muy cansado. Dicen hay que hacer esto y lo otro, pero no ven los medios y el tiempo en que hay que hacer todo”.

### Derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar migrantes

El ODS 10 —compromiso del Ecuador hasta 2030— plantea: “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos”. En su meta específica 10.7 sobre la movilidad humana compromete a los países a: “Facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura, regular y responsable de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas” (Naciones Unidas, 2015).

Tabla 12. Derechos laborales de las mujeres TRH migrantes, 2018

Indicadores de derechos laborales		Condición de movilidad humana		
Indicadores de derechos laborales		No migrante	Migrante interno	Migrante internacional
<b>Ingreso laboral</b>	De \$0 a \$385 (menos del SBU)	63,5 %	<b>48,9 %</b>	<b>65,7 %</b>
	De \$386 en adelante (más del SBU)	36,4 %	51,1 %	33,5 %
	No informa	0,0 %	0,0 %	0,8 %
<b>Acceso a seguridad social</b>	IESS (seguro general y voluntario)	34,2 %	<b>48,2 %</b>	21,6 %
	No	65,8 %	51,8 %	<b>78,4 %</b>
<b>Horas de trabajo</b>	Menos de 40 horas	<b>39,5 %</b>	35,6 %	37,6 %
	40 horas	43,1 %	43,1 %	33,2 %
	<b>Más de 40 horas</b>	17,4 %	<b>21,3 %</b>	<b>29,2 %</b>
<b>Ingreso laboral</b>	Promedio	\$ 320,4	\$ 365,4	\$ 319,9

Fuente: INEC, ENDEMAIN acumulada 2018. Elaboración: OSE, 2020.

Con este marco de compromiso internacional, al revisar el cumplimiento de derechos laborales en la población en situación de movilidad humana internacional, se alerta que el 66 % de las TRH migrantes internacionales no reciben el SBU (en 2018 era \$ 385), el 78 % no tiene seguridad social y el 29 % trabaja más de 40 horas a la semana. Por tanto, tampoco se cumple la normativa definida en la Constitución de 2008 (art. 416, título VIII, el “principio de ciudadanía universal” y el art. 4).

Al comparar lo descrito con la situación de las TRH que son migrantes internas, se encuentra un cumplimiento de sus derechos laborales más amplio.

Así: el 51 % gana más del SBU, el 48 % está afiliada a la seguridad social y el 43 % labora 40 horas semanales. Desde el punto de vista de los incumplimientos de sus derechos laborales se debe destacar lo siguiente: 49 % gana menos del SBU, 52 % no tiene afiliación al seguro social y 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.

### **Desde las voces de las trabajadoras remuneradas del hogar**

De las cuatro TRH migrantes entrevistadas para este estudio, tres eran colombianas. Las cuatro cuentan en sus testimonios qué las trajo a Ecuador. En tres de cuatro casos, la migración fue el motivo por el que se dedicaron al trabajo remunerado del hogar, ya que en su país de origen se dedicaban a otros oficios. Cuentan sobre la precarización laboral que han vivido, cuya excusa ha sido su estatus legal.

Un caso extremo de explotación es el de una mujer colombiana cuando trabajó en un hotel: “Entraba a las ocho de la noche y salía a las seis de la mañana; me pagaban diez dólares; no tenía ni una canasta”. Después contó que a las mujeres venezolanas les pagaban ocho dólares diarios. Otra TRH contó que trabajaba puertas adentro cuidando a dos niños, salía a visitar a su hija cada dos fines de semana y ganaba 200 dólares mensuales. Ellas están conscientes de que el pago es indigno, pero no creen que tenga algún efecto denunciarlo en el Ministerio del Trabajo.

### **Violencia contra mujeres migrantes trabajadoras remuneradas del hogar**

Si bien las encuestas referidas no registran datos sobre la violencia específica contra las TRH migrantes internacionales, la investigación cualitativa efectuada para este estudio recabó información de cuatro entrevistas a profundidad que sí hablan concretamente de los altos riesgos a sufrir violencia a los que está sometido este grupo de mujeres trabajadoras.

De las cuatro mujeres TRH migrantes: tres eran colombianas y una venezolana. En el caso de las colombianas: una tenía visa de refugio, otra estaba en trámite su solicitud y la tercera estaba regularizada. La señora venezolana estaba en situación irregular.

Las TRH colombianas dicen que vinieron a Ecuador debido a la violencia que las obligó al desplazamiento forzado. Siendo así, solo dos de las cuatro



personas entrevistadas tienen resuelta su situación legal como migrantes, las otras dos tienen más obstáculos para ejercer sus derechos laborales y humanos.

Una de ellas cuenta: “Entré como refugiada. Tuve un problema en Colombia y me tocó salir con una mano adelante y otra atrás; con mis hijos”. Otra dice: “A mí los policías me paraban en la calle y me pedían el número; una no se opone por miedo a que la deporten”.

Este testimonio muestra el abuso de poder de la Policía Nacional y el miedo a la deportación. Una de las entrevistadas vino a Ecuador por el desplazamiento forzado, fue engañada y llegó a un prostíbulo. Pudo evitar prostituirse, pero tuvo que trabajar en la limpieza del local:

Una amiga me trajo ofreciéndome que me iban a dar alimento, pero resultó que había cobrado 50 dólares para llevarme a un prostíbulo. Pero yo no le hago a eso y me puse a llorar. Ahí le conocí al señor que me dio trabajo en la limpieza del local. Pero sí se aprovechaban de la situación: me tocaba amanecerme, me dormía parada. (Marta, TRH de Ibarra)

Estos testimonios muestran la cadena de violencias a la que están expuestas las mujeres migrantes internacionales: no regularización, explotación sexual, acoso sexual y explotación laboral; lo que evidencia la falta de protección de un sistema judicial al cual acudir.



# Capítulo II

## Las TRH antes de la pandemia, desde sus voces

Este capítulo recoge los testimonios de las 48 mujeres entrevistadas en junio de 2020, con quienes se reconstruyó su trayectoria. Se reflexiona sobre la situación previa a la pandemia de las TRH, la organización social del cuidado, la profundización en las desigualdades que transitan la etnia, la clase y el género, donde se evidencian las violencias que han atravesado, así como el conocimiento o percepción sobre sus derechos y sus redes de apoyo.

### 2.1. Trayectoria: ¿quiénes son las trabajadoras remuneradas del hogar?

La mayoría de mujeres entrevistadas empezó como TRH en la adolescencia. También son mayoría las que migraron dentro del país o internacionalmente. Así, 30 de las 48 mujeres entrevistadas viven en un territorio ajeno al que nacieron. Entre las razones por las que iniciaron este trabajo a tan temprana edad está el hecho de que sus familias no contaban con recursos económicos, su padre o madre murió cuando eran niñas, un par de ellas escaparon para que sus padres no las “casen” y otras fueron directamente “entregadas” por sus padres al trabajo. Incluso hay mujeres que empezaron a trabajar en una casa en la adolescencia, criaron a las/os niñas/as de ese hogar y continúan trabajando con ellos/as 15 años después. En los siguientes testimonios queda sobreentendida la edad a la que empezaron a trabajar:

Porque mi mamá murió cuando era niña. Entonces fui a trabajar, no recibía un pago pero me daban de comer. (Alicia, TRH de Esmeraldas residente en Quito).

Desde niña trabajé en el campo, cogíamos cacao, café. Desde que tengo uso de razón, ocho años. En casa, desde adolescente, me daban 15 docenas de ropa para lavar y ni almuerzo. Mi tía me pidió a mi mami, porque me maltrataba y me tuve que escapar. (Manuela, TRH de Chone residente en Quito).

Empecé a trabajar con militares a los ocho años, me fui a la Sierra. Fui porque el militar era amigo de mi papá y le dijo que necesitaba que alguien le ayude en la casa. Sí me pagaban. (María de Lourdes, TRH de Esmeraldas).



Primero trabajé en Esmeraldas y después en Guayaquil. Mi papá me dio a una señora porque así era en los campos, les daban las niñas a las personas que tenían dinero. La señora me llevó y me quedé en la casa con ella, era sola. (Jenny, TRH en Guayaquil).

Me vine de Manabí con una tía huyendo porque mi mamá me quería casar con un señor que tenía cierta edad y yo le tenía miedo. Ahí empecé a cuidar niños y a hacer contacto con personas que querían empleadas. (Lourdes, TRH de Guayaquil).

Desde los 12 trabajé cuidando a unas niñas, después se vinieron a la universidad y me vine con ellas, de Esmeraldas a Quito. (Andrea, TRH de Quito)

Estos relatos van de la mano con un dato importante: 27 de las 48 mujeres entrevistadas tienen estudios de primaria (no todas los terminaron). Esta cifra se relaciona con la temprana edad a la que empezaron a trabajar; de hecho, se puede observar en los relatos que trabajaban puertas adentro y una de ellas en condiciones prácticamente de esclavitud, ya que su trabajo no era remunerado sino “pagado” con comida.

## Las trabajadoras remuneradas del hogar y la organización social del cuidado

El significado de *organización social del cuidado* se refiere a cómo este se organiza y cómo se reproduce la vida. Idealmente debería haber diferentes actores donde se distribuyan y organicen estas responsabilidades: el Estado, el mercado, los hogares y las organizaciones comunitarias.

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). Esto quiere decir que los estratos sociales más acomodados pueden elegir y decidir sobre la mejor manera de organizarse en el cuidado de sus familias y pueden contratar una TRH para que realice esos trabajos. Mientras que las TRH, que son quienes cuidan en esos hogares ajenos, deben gestionar por su cuenta el cuidado de sus hijos e hijas u otros familiares dependientes.

Una de las situaciones que más se presenta en este estudio es que las hijas mayores de las TRH asumen el cuidado de sus hermanos y hermanas menores, mientras sus madres trabajan; lo que ratifica los datos del estudio efectuado por OSE-CARE en 2019 sobre el efecto del trabajo remunerado del hogar en las niñas y adolescentes del país.

Corina Rodríguez explica que la organización social del cuidado puede adoptar una dimensión transnacional cuando es atendida por mujeres migrantes en países ajenos a los de ellas (2015, p. 13). En Ecuador esta situación es muy familiar, por un lado, por la cantidad de mujeres ecuatorianas que trabaja en cuidados en el norte global y, a la par, porque aquí existen muchas mujeres en condición de movilidad humana que se dedican a lo mismo. Así lo confirma el testimonio de una TRH de Cañar, Rosa, quien migró a España:

El idioma nos acompañó mucho. Mis hijos se quedaron aquí [en Ecuador], al último le llevé [a España] cuando tenía 15 años, le dejé de nueve. No le gustó. Trabajé en ese país sin papeles los primeros años. Me encargaba de todo en esa casa, criaba a tres guaguas, me encargaba de las compras, la cocina, tenía las llaves de la casa. (Rosa, TRH de Cañar).

Otro testimonio describe esta situación: 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.

Estas historias reafirman que la organización social de los cuidados “resulta en sí mismo un vector de reproducción y profundización de la desigualdad” (Rodríguez, 2015, p. 17). Las mujeres adquieren más responsabilidades, tienen más carga laboral, pero no reciben una remuneración justa. Esto nos lleva a analizar las jornadas laborales de las TRH dentro y fuera de sus hogares.

### Entre la organización social del cuidado y la subsistencia de las trabajadoras remuneradas del hogar en la pandemia

Antes de la pandemia, las narraciones del vivir cotidiano de las TRH describen las largas jornadas de trabajo que tenían: muchas despertaban en la madrugada para cocinar, realizar sus quehaceres domésticos y después dirigirse a sus trabajos. Incluso, algunas realizaban otras actividades laborales los fines de semana para generar más ingresos para la subsistencia de sus familias.

Yo trabajo de lunes a domingo. Los sábados me levanto a las cuatro de la mañana para preparar los alimentos y los domingos a la una de la mañana para preparar los alimentos para vender en el mercado. Descansaba entre la semana; también sé estar lavando a las 11, 12 de la noche, una de la mañana. (Carla, TRH de Cañar)

Trabajaba de domingo a domingo, los viernes tenía libre porque es el día donde hacían las reuniones del colegio de mi hija. Hago de todo. Entro seis y media de la mañana y salgo a las siete de la noche. Ese es mi trabajo. Ganaba 20 dólares diarios; los domingos solamente planchaba y me pagaban 15, trabajaba de nueve de la mañana a cuatro de la tarde. (Daniela, TRH de Guayaquil).



Muchas TRH contaron que, además de trabajar en una casa, generalmente puestas afuera, buscaban otros trabajos para tener más ingresos. Por ejemplo, Inés TRH residente en Quito: “Trabajaba de ocho a cuatro. También vendía cositas de limpieza para sacar para los pasajes: vendía productos Yanbal, ropita, llegaba a la casa tipo ocho, nueve, diez de la noche” (Claudia, TRH de Quito).

Estos testimonios evidencian que no solo cumplen largas jornadas de trabajo dentro y fuera de sus hogares, sino también las responsabilidades que mantienen con sus familias, pues 28 de las 48 entrevistadas son jefas de hogar, lo que implica que el sostenimiento económico, social y la crianza de sus hijos/as es su responsabilidad exclusiva.

### La desvalorización social del trabajo remunerado del hogar

El carácter colonial y racista del trabajo remunerado del hogar persiste transformado en diferentes modalidades, pues pasó de su forma de esclavitud a ser revalorado por generaciones de mujeres que lucharon por reivindicarlo como un trabajo digno. Apenas en 2013 lograron que sea reconocido como cualquier otro trabajo, con todos los beneficios de ley (CARE-OSE, 2018). Ahora, socialmente, todavía existe una profunda desvalorización al trabajo que realizan cientos de miles de mujeres que, además, se enfoca en el cuidado de familias ajenas a las de ellas. Algunas de las entrevistadas lo explican desde sus experiencias:

Casi no tienen validez las domésticas. No hacen valer sus derechos. ¿Qué gano yo con demandar a mi patrón? Es de gana, porque él tiene dinero. Él puede pagar un abogado, puede pagar uno mejor. Es como dice el refrán: el pescado grande se come al pequeño. (Blanca, TRH de El Oro).

Una les está cuidando a los hijos, mientras ellos van y hacen otras cosas. Hay personas que sí agradecen y dicen como usted se quedaba en mi casa pude seguir trabajando, pero hay otras que no. (Cecilia, TRH de Quito).

Si uno busca un trabajo es porque necesita trabajo, pero si ellos buscan una empleada es porque ellos también necesitan una empleada. (Eli, TRH de El Oro).

Cuando una exige sus derechos, le dicen: “Si le conviene bien, si no, las puertas están abiertas”. Cuando criamos a los niños dicen que no necesitamos tener un seguro, pero si se acordaran que nosotros somos quienes les aseamos, les limpiamos; yo siempre me preocupaba de que los niños estuvieran bien y no se enfermaran. Ellos no valoran eso. Hasta les defendía para que no les peguen, les ayudaba a hacer los deberes. Todo eso no valoran. (María Luz, TRH de Guayaquil).

La mayoría de TRH reconoce que su trabajo no es socialmente valorado. Una TRH de Guayaquil comentó: “Hay empleadores que creen que están en

el tiempo de la esclavitud y una tiene que obedecerles”. Estos testimonios muestran el desgaste, la desvalorización y el cansancio que provoca el trabajo remunerado del hogar. Al describir su trabajo no solo hablan de las agotadoras jornadas, sino también de la crianza de los niños/as que puede afectarles emocionalmente, porque se responsabilizan y esfuerzan por el bienestar y la crianza de los/as bebés, niños/as o adolescentes que están a su cargo. Muchas TRH dicen que su labor les trajo enfermedades, que no pudieron ser atendidas por el seguro social, ya que muchas de ellas no están afiliadas. Mucho de este agotamiento proviene de lo socialmente desvalorizado que sienten que es su trabajo; del trato de sus empleadores, del sueldo precario que reciben, de la jubilación que no tienen garantizada:

Nosotras somos parte fundamental de nuestras casas; incluso a veces dejamos de cuidar a nuestros hijos para cuidar a los niños de personas de la crema y nata; nosotras no somos robots que vamos a cuidar y dar de comer, preparamos todo, lavamos la ropa, limpiamos la casa, pero también damos afecto. (Paulina, TRH, Guayas).

## 2.2. La profundización de las desigualdades: etnia, clase y género

El origen del trabajo remunerado del hogar se remite a la época de la esclavitud y de las relaciones de servidumbre, pero hasta la actualidad sigue marcado por la racialización y atravesado por estigmas de clase. Como se mostró en el estudio de 2018 (OSE-CARE): el 65 % de las familias que contratan a TRH son del quintil 5 (hogares de ingresos altos); mientras que el 60 % de las TRH son de contextos empobrecidos. Así, es fundamental comprender cómo se ha construido históricamente el trabajo remunerado y la relación desigual de las mujeres trabajadoras con sus empleadores. Como establece Natalia Quiroga, el racismo “configura las condiciones para el ejercicio de la explotación y las violencias” a las cuales se ven expuestas las TRH. Explica la autora que el trabajo que realizan las TRH financia la inserción laboral de otras mujeres y hombres, que encomiendan el cuidado de sus hijos e hijas o de adultos mayores de sus familias a las TRH (2019, p. 12). Paradójicamente, las mujeres que entregan su vida al cuidado de otras personas no cuentan con afiliación al seguro social ni tendrán una jubilación que les permita envejecer en condiciones dignas (p. 13).

El origen del trabajo remunerado del hogar, y cómo persiste solapado en la actualidad, permite identificar los diferentes mecanismos de violencia que se implementaban desde los “patrones” o jefes hacia las TRH. La violencia remarca la desigualdad mientras busca humillar a las trabajadoras. El testimonio de una TRH afroecuatoriana refleja cómo opera el racismo y el clasismo en el



momento en que una mujer busca trabajo, cómo se racializa el trabajo remunerado del hogar y se lo descalifica.

Clara es de Urcuquí, pero desde hace muchos años vive en Quito. Ella aplicó para trabajar en bancos: “Una vez me presenté para trabajar en un banco, llegué a la entrevista y me dijeron que ya estaban llenas las vacantes, que si quería trabajar en la limpieza”.

Así nos muestra su frustración y reflexiona sobre la imposibilidad de encontrar otro tipo de trabajo por el racismo que permea la sociedad que asocia a una mujer afroecuatoriana con “empleada doméstica” o de limpieza. Como ella muchas TRH retrataron experiencias racistas que han vivido en sus lugares de trabajo, por ejemplo, cuando hacen diferenciación de comida y vajilla:

En mis primeros trabajos nos servían la comida como si fuéramos perros, nos separaban el plato, la cuchara y la taza. Sé que a la nueva empleada que tienen le tratan igual. (Mariluz, TRH de Quito).

Yo tenía como 15 años y la señora me estaba mandando a una fiesta con el hijo y le dije que me prestara para comprarme una peinilla y me dijo que coja la peinilla del velador, pero que luego le eche agua hervida. (Cecilia, TRH de Esmeraldas).

Por el hecho de ser negra discriminan, creen que vamos a robar. Sobre todo hay desconfianza. Tenía miedo: a veces los señores se iban y dejaban cosas y yo tenía miedo de que se pierda algo y me culpen. (Raquel, TRH en Quito).

Me han maltratado porque soy indígena; tuve una patrona muy racista, que no le gustaba que ponga anaco. (Renata, TRH en Quito).

Los testimonios dan cuenta de diferentes escenarios donde se hace evidente el racismo y la violencia; donde las dinámicas de trabajo refuerzan las racialidades, la clase y las desigualdades de género; donde la humillación refuerza las desigualdades.

### 2.3. Violencias contra las trabajadoras remuneradas del hogar

Los datos que se mostraron en el capítulo I pusieron en evidencia que las TRH han vivido más violencia que el resto de las mujeres en Ecuador. Se puede inferir que esto se debe a que el trabajo remunerado del hogar se realiza en un espacio privado; además, enfrenta modos de actuar, sentir y pensar que perviven desde la Colonia y es un trabajo que ha sido asignado principalmente a las mujeres como parte de la división sexual del trabajo.

Estas violencias están reconocidas en el C190 de la OIT, que establece como expresiones de violencia y acoso “los comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una vez o de manera repetida”, que incluyen violencia y acoso por razón de género, y pueden causar daños físicos, psicológicos, sexuales y económicos.

En los testimonios de las TRH se identifican varios tipos de violencias en diferentes circunstancias laborales: violencia simbólica, abuso de poder, discriminación racial y de clase, violencia física, control y violencia estructural (pobreza):

Hay discriminación porque somos más trigueñitas y ellos son “blancos”. Debíamos cumplir con todas sus órdenes, para que no nos echen. (Lourdes, TRH de Cañar).

Una vez el señor donde trabajaba me alzó la mano. No podía quedarme así porque él era bastante racista. Trabajé 17 años puertas adentro y él me hacía la vida imposible. Negra por aquí, negra por allá. Un día llegó y me dijo negra hija de tal, yo le respondí, le dije longo abusivo. Le cogió a mi hijo que era bebé y casi le bota por las escaleras; ahí me lanzó un patazo, pero me esquivé y le metí un trompón. La señora me dijo que me quede una semana hasta que consiga alguien, al hijo yo le crie y le dejé de 17 años. Me hubiesen matado, si no me ponía a la defensiva. (María Luisa, TRH de Quito).

En una casa recibía el maltrato de la señora y del hijo, por lo mínimo era latiguiza [golpe en el cuerpo con látigo]. Tenía 12 años; de ahí me fui donde una hermana, al lado de la casa había una señora y me puso a arreglar la casa. (Gina, TRH de Esmeraldas).

Donde trabajé de guagua, la señora me sabía pegar; yo le avisaba a mi mamá y ella me decía que aguante nomás. Por eso a mis hijas no les hago que vayan a trabajar en ninguna casa, les hago que estudien. (Elena, TRH de Carchi).

En una casa un jefe era malo. Me sabía querer botar (violar) y yo no me dejé porque le dije que a mí no me hacía eso. Pero me decía que la otra empleada le aceptaba no más. (Katy, TRH de Imbabura).

Cocinaban comida, pero solo para ellos y aparte me daban para mí. (Katy, TRH de Imbabura).

No, a veces no valoran. A uno la tratan como esclava, o la humillan porque una necesita. Y como necesitamos en verdad, una agacha la cabeza. (Mariana, TRH de El Oro)

Duré en un trabajo una semana porque me hostigaba la señora, ella me dijo que le deje la cédula, cuando estaba llegando a la casa ya me dolía el estómago. Después le pedí mi cédula y me fui. Pero no quería devolverme la cédula. (Vanessa, TRH de Guayaquil).

Trabajaba de ocho de la mañana a cinco y media de la tarde de lunes a viernes. Ganaba 110 dólares. (Lourdes, TRH de Quito)



Yo llego a las ocho de la mañana y no me siento. Muchas veces como parada porque tengo que hacer todo. Es un departamento grande, con cuatro baños, tengo que cocinar, lavar. Cinco años de martirio he aguantado ahí. (Ramona, TRH de Quito)

Estas son claras manifestaciones de las diversas violencias que no solo obstaculizan el cumplimiento del trabajo remunerado del hogar, sino, sobre todo, violan de forma permanente los derechos humanos de las mujeres.

#### 2.4. Conocimiento y cumplimiento de sus derechos

La mayoría de entrevistadas —41 de las 48— no conocen los convenios 189 y 190 de la OIT; 37 no están afiliadas al seguro social; 40 no ganan el salario básico, y 38 no cuentan con un contrato de trabajo. Estos números demuestran que no se respetan ni cumplen los derechos laborales de las TRH. Sus testimonios reflejan las condiciones precarias en las que trabaja la mayoría y, además, sin protección ni garantía del Estado para que ejerzan sus derechos:

Nunca he tenido seguro ni contrato; es necesario que las personas que trabajamos en casa tengamos un seguro. A veces nos caemos, nos golpeamos, salimos enfermas de las casas y no tenemos ningún respaldo. (Margarita, TRH de Guayas).

El problema vino porque trabajaba puertas adentro y puertas afuera y yo empecé a exigir mis derechos, como el seguro; entonces, me dijeron que yo no podía tener esos derechos porque no era estudiada; que las empleadas domésticas no deberíamos recibir el mismo sueldo y los beneficios que ellos que sí son estudiados. Cuando mis patrones se iban de vacaciones, yo me quedaba en la casa y eso no me pagaban. Yo les decía que estaba trabajando, pero me decían que no les estaba atendiendo. Igual necesitaba el trabajo, entonces me quedé y me dijeron que me pagarían por día nomás para evitar el tema del seguro. Me siento estafada. (Sofía, TRH del Guayas).

Al mismo tiempo, los relatos de las TRH reflejaron una clara desconfianza en el sistema judicial. Si bien muchas conocían que pueden denunciar en el Ministerio del Trabajo la falta de contratos, el pago indigno y la no afiliación al seguro, no creían que serviría ni que el ministerio abogaría por sus derechos. Muy pocas intentaron o denunciaron en el Ministerio del Trabajo, y ninguna logró un resultado efectivo:

Yo una vez fui y puse la denuncia, pero se hicieron de oídos sordos. Me dijeron reciba lo que le va a dar su empleador o quédese tranquila. (María José, TRH de Guayaquil).

Sé que puedo poner la denuncia, pero sé también que me van a botar y yo les quiero mucho a las bebés. La señora me dijo: mis hijos le pueden denunciar por abuso laboral. Ellos saben cuáles son nuestros derechos, pero no les conviene cumplir. (Daniela, TRH de Guayas).

Ante la pregunta ¿Creen que se puede denunciar en el Ministerio del Trabajo?, muchas no sabían que se podía y las que sí sabían creían que era inútil y que no obtendrían respuestas positivas. Esto quiere decir que muchas de las entrevistadas están conscientes que no ganan el salario que merecen y, sin embargo, siguen trabajando por necesidad.

Al preguntarles ¿Qué tan factible es que una TRH acceda a la justicia laboral?, respondieron que muchas TRH intentaron denunciar a los empleadores, pero no tuvieron éxito. La sensación de la mayoría es que no puede acceder a la justicia y que los empleadores tienen privilegios ante ella.

Nunca hacen caso a los pobres. (Margarita TRH Guayaquil).

Sí, pero no sirve de nada. Yo hace años tuve un problema, fui a denunciar, le citaron a la señora, pero nunca pasó nada. Me quedó debiendo cinco meses de sueldo. (María Luisa, TRH Esmeraldas)

## 2.5. Las redes de apoyo

El parentesco y la amistad fueron señaladas como parte de las redes de apoyo y subsistencia. Muchas mujeres contaron que ahora están viviendo con más personas que antes de la cuarentena (más hijos/as, sus padres, sobrinos/as, hermanos/as). Si bien esta es una estrategia de supervivencia, deviene en hacinamiento y en un mayor riesgo de contagio de la covid-19.

Otra estrategia fundamental es pertenecer a organizaciones sociales, como la UNTHA. Este tipo de organizaciones son una red de apoyo, a través de las cuales muchas han conocido sus derechos, recibieron acompañamiento para poner denuncias contra sus empleadores. Al respecto Marta, de El Oro, contó: “Me gustaron los talleres que tuvimos con la UNTHA porque me ayudaron a entender más de lo que es el trabajo en el hogar y sobre nuestros derechos”.

## 2.6. El incumplimiento del C189 de la OIT en Ecuador

La formulación del C189 de la OIT en 2011 y su ratificación por parte del Estado ecuatoriano en 2013 fue producto de una larga lucha de las TRH a nivel regional y local. En la entrevista realizada a Carmen Cruz, referente de la CONLACTRAHO, ella comentó que inicialmente la OIT buscaba proponer el C189



como una recomendación para los Estados y no como tal. Pero derivó en él luego de un largo recorrido sindical para lograr su aprobación y su valoración como trabajo decente, al menos en el papel.

Juana del Carmen Britez de la FITH comentó en la entrevista realizada para este estudio que “si bien América Latina y el Caribe somos las que mayor ratificación tenemos y hubo un avance importante en el reconocimiento de derechos, todavía hay muchos desafíos”. El C189 de la OIT exige garantizar el salario mínimo y la afiliación al seguro social de todas las TRH.

Este estudio confirma que la mayoría de TRH continúa sin estar afiliadas al seguro social y que la crisis actual, en el marco de la pandemia, ha profundizado la precarización laboral y el incumplimiento de derechos de las TRH. Britez se refirió a una de estas problemáticas: “El empleador no ve a las TRH como trabajadoras, tiene que reconocer que tiene una trabajadora en su casa. Venimos de una historia en la que el trabajo doméstico era esclavo”.

Del total de mujeres entrevistadas, 38 de las 48 mujeres no tenían contrato, 37 no estaban afiliadas al seguro social y 40 no ganaban el SBU. Estos números y los testimonios a continuación dimensionan la precarización y la explotación a la que estaban expuestas las TRH en las distintas provincias antes de la llegada de la pandemia:

Estaba cuidando a unos viejitos por Llano Grande. Prácticamente me despidieron porque ya no había como ir y me quedé sin trabajo. Trabajé un año y medio. Entraba a las ocho y salía a las dos de la tarde. Ganaba 200 dólares al mes. No me dieron nada por el despido. (Carmen, TRH Quito).

Hace un año trabajé en una casa un mes y nunca me pagaron, seguí trabajando, pero llegó el otro mes y no me pagaban, luego me pagaron pero no lo que era. Cuando podían me daban 15, 20 dólares, pero yo necesitaba para comprar las medicinas a mi hija que tiene discapacidad. Entonces a veces vendía morocho o esas cosas para sacar un poco más. (Gabriela, TRH de Cañar).

Trabajaba de ocho de la mañana a cuatro de la tarde. Si tenían algún compromiso me quedaba hasta la medianoche, limpiando todo y luego me mandaban a dejar a la casa. No me pagaban extra. Por el mismo sueldo corría todo. (María, TRH de El Oro).

A veces eran buena gente, pero en otros casos sí me sentí explotada porque yo trabajaba para una casa de tres pisos, cuatro con la terraza. Y hacía de todo. Para una casa tan grande era mucho. (Olga, TRH de El Oro).

## ¿Qué tan alcanzable es la justicia laboral para las trabajadoras remuneradas del hogar?

La mayoría de las TRH —como ya lo dijimos— conoce que puede denunciar en el Ministerio del Trabajo; pero, al mismo tiempo, cree que no vale la pena. Muchas reconocieron que merecen ganar el salario mínimo y estar afiliadas al seguro social; sin embargo, aceptan las condiciones que plantean sus empleadores porque no tienen más opciones. De hecho, esta condición es utilizada por los y las empleadoras: “Si quieres trabajar por 200 dólares está bien, si no, puedo buscar a otra persona”, es la frase común con la que se aprovechan de esa falta de opciones de las TRH.

Hace un año estuve trabajando, pero mis patrones no me pagaron; estuvimos en demanda. Para decirle la verdad no sé si le pagaron al abogado porque supuestamente desaparecieron de Esmeraldas y la demanda quedó ahí. Trabajaba en un comedor, era jefa de cocina de siete de la mañana a cinco de la tarde. Me quedaron debiendo dos meses. (Claudia, TRH de Cotacachi)

No me habían pagado tres meses. Llegó tarde él, se acercó nuevamente y dijo que yo era la esposa y la tercera vez tuvo que pagar una multa de 200 dólares. Nunca me había dado vacaciones, que no tenía derecho decía. Dijo que iba a pagar, pero que no tenía el dinero. Con vacaciones me pagó 1600 dólares. El ministerio ha sabido hacer controles después. (Paulina, TRH Quito)

Los derechos no se pueden aplicar en gente indígena, porque no tenemos medios económicos para defendernos. (Jimena, TRH Imbabura)

Más valen los que tienen título que las domésticas. Casi no tienen validez las domésticas. No hacemos valer nuestros derechos. ¿Qué gano yo con demandar a mi patrón? (Olga, TRH de El Oro)

Estos testimonios vuelven a mostrar escenarios de precarización, incumplimiento de derechos laborales e injusticia laboral, pues la mayoría de las TRH, muchas de ellas trabajando desde la adolescencia, no tendrá derecho a jubilarse dignamente.

### 2.7. Desafíos para la ratificación del C190 de la OIT

El C190, para frenar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aún no ha sido ratificado por el país, aunque estuvo en la Corte Constitucional y ya se emitieron dos fallos. El primer fallo establece que este convenio está en orden con la Constitución y con las leyes; sin embargo, como debe tener una ley específica para el tema de violencia y acoso en el mundo del trabajo, recomienda que la Secretaría Jurídica de la Presidencia realice una presentación



oficial. Esta secretaría no ha enviado esa información a la Corte Constitucional y allí está varado (García, L., CNIG, entrevista, 2020).

Por tanto, como afirma Alexandra Moncada, directora de CARE:

No hay vacíos legales para la ratificación del Convenio 190. Lo que no hay es voluntad política y el interés en la Asamblea. Si existiera voluntad política, se pudiera hacer inmediatamente. La clase política en Ecuador se ha quedado corta para dar respuesta a las necesidades urgentes de la gente, necesidades que han emergido por el surgimiento de la covid-19. (CARE, 2020)

Mientras tanto, los testimonios colocan a la violencia como un indicador permanente en las relaciones laborales de las TRH:

Un familiar de donde trabajaba me golpeó la puerta, quiso abusar de mí. Me escondí en el baño y entró, me manoseó, se cayó la tapa del baño y se quebró. El dueño de casa optó por botarme, no creyó que su hermano fuera capaz de hacer eso. En otra casa fue un jefe el que me dijo que le hiciera unos masajes en las piernas porque jugaba tenis, fui a hacer mis cosas y él me empezó a golpear la puerta de mi cuarto y mejor me fui. Dejé de trabajar por eso. (Josefa, TRH Guayaquil)

En una casa de donde yo me salí, la señora se iba a hacer las compras todos los jueves. Tenía que limpiar la casa, encerar, limpiar los baños. Y el señor me quiso violar, me rompió la falda y me metí debajo de la cama. Nunca me creyó, me dijo: “Vos has de haber estado como loca”. Era un tabú decir eso. (Josefa, TRH de Quito)



# Capítulo III

## Situación normativa de los derechos de las mujeres TRH<sup>5</sup>

Lo narrado da cuenta de que existe un importante desafío cultural para cumplir con el C190, pues es la palabra de la víctima contra el victimario, y la voz de las denunciadas no tiene crédito, lo que permite que las acciones queden impunes y sigan sucediendo.

Con la confirmación del primer caso en Ecuador el 29 de febrero de 2020 y la caracterización, por parte de la OMS, de la covid-19 como una pandemia, el Gobierno, con el argumento irrefutable de una emergencia sanitaria<sup>6</sup> y aprovechando el estado de excepción y toque de queda, adoptó normativas que han afectado los derechos humanos de las y los trabajadores del país, y de manera grave y desproporcionada a las TRH.

El OSE, en las dos investigaciones previas sobre el trabajo remunerado del hogar citadas a lo largo de este informe, ha advertido que en las condiciones que miles de mujeres viven al realizar sus labores en los hogares de otras personas “prevalecen relaciones de servidumbre y dominación propias del período colonial y de la lógica de producción de la hacienda” (CARE-OSE 2018), que han pervivido [normativamente] hasta la mitad de la segunda década del siglo XXI (OSE *et al.*, 2019).

La relación semifeudal entre el “patrón” o “patrona” y la “sierva” o “criada” se expresa en formas de dependencia-manipulación y poder de quien puede despedir y despojar de los ingresos para la sobrevivencia, y de quien a la vez puede ser su protector y agresor.<sup>7</sup>

5 Este capítulo ha sido preparado por Francisco Hurtado Caicedo.

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

7 Velasco, Margarita *et al.*, 2018, p. 151.



Esta sección revisa, en primer lugar y de manera sintética, los avances normativos a los que había llegado Ecuador para garantizar los derechos laborales de las TRH, así como de aquellas normas que aún provocaban discriminación o permitían la violación a sus derechos, hasta el año 2015.

En segundo lugar analiza las reformas laborales que se han aprobado —incluidas sus omisiones— y que han provocado la regresividad de los derechos humanos de las y los trabajadores en general, en especial de aquellas adoptadas durante la pandemia, que producen impactos diferenciados en las TRH.

### 3.1. El desarrollo progresivo del marco de derechos en la década previa y sus límites

La prueba evidente de que las normas que regulaban las relaciones laborales de las TRH aún incorporaban disposiciones coloniales de la servidumbre, se derivaban de la dominación patriarcal que legalizaban y perpetuaban la explotación, es el Código del Trabajo vigente hasta el 12 de abril de 2006, previo a las reformas laborales emitidas para homologar las disposiciones de este Código con el de la Niñez y la Adolescencia de 2003 y tratar de cumplir con los convenios 138 (sobre edad mínima del trabajo) y 182 (sobre las peores formas de trabajo infantil) de la OIT, ratificados en septiembre de 2000. A partir de esta fecha y de manera especial con la entrada en vigencia de la Constitución del Ecuador de 2008, varias reformas se han implementado para equiparar los derechos de las TRH con los del resto de trabajadores, a la par de ratificar nuevos compromisos internacionales en la materia.

Con esta primera reforma, en 2006, se prohibió legalmente el trabajo infantil en Ecuador y asumió la tarea de erradicarlo a través del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil; se fijó la edad mínima de 15 años para trabajar en actividades, siempre que no impidan su desarrollo integral, en especial el derecho a la educación; se definió la jornada de trabajo hasta seis horas diarias y máximo 30 horas semanales; determinó un catálogo amplio de trabajos prohibidos, entre los que se destaca, para efectos de este análisis, todas las formas de esclavitud moderna incluida la servidumbre de cualquier tipo y, en general, “los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico”. Además, dos reformas expresas prohibieron el trabajo infantil en el hogar, al fijar la edad mínima en 15 años y, para aquellas adolescentes que sean contratadas, entre 15 y 18 años, la obligación de no impedir o perturbar el derecho a la educación.<sup>8</sup>

8 Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el R. O. 250 de 13 de abril de 2006.

Con la entrada en vigor de la Constitución de 2008, el trabajo del hogar, remunerado y no remunerado, encontró por primera vez un reconocimiento constitucional expreso desde un enfoque interseccional de derechos humanos. Así, sobre la base del principio de igualdad y no discriminación —entre otras características, por el género, la edad y la identificación étnica de las personas— el art. 325 reconoció a todas las modalidades de trabajo, incluidas las de autosustento y cuidado, y a las y los trabajadores como actores sociales productivos; el art. 327 prohibió toda forma de precarización laboral y el art. 333 reconoció al trabajo no remunerado del hogar como actividad productiva. Estas normas marcaron el inicio de un intento progresista de poner fin a las relaciones precarias de TRH, al menos en el ámbito normativo.

En efecto, en 2012 y 2015, con la aprobación de la Ley Orgánica para la Defensa de Derechos Laborales y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, junto con la ratificación del C189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT el 18 de diciembre de 2013, de manera expresa se garantizaron los mismos derechos de las y los trabajadores del hogar al resto de trabajadores, cuyas relaciones están reguladas por el Código del Trabajo. Cabe destacar que, sin estas reformas, hasta ese momento el principio de igualdad material y no discriminación de la Constitución de 1998 no había afectado las perversas normas laborales que regulaban este tipo de trabajo.

Así, el art. 6 de la ley de 2012 incorporó un artículo innumerado después del art. 268 del Código del Trabajo, que paradójicamente expresa la síntesis del tiempo prolongado en que la norma deliberadamente legalizaba la precarización de las mujeres trabajadoras del hogar hasta degradarlas a una relación de servidumbre, en una forma de esclavitud contemporánea.

*Art. ... - A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea 40 horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.<sup>9</sup>*

Sin embargo, este artículo y esas reformas no fueron suficientes para terminar con la relación de servidumbre existente. En respuesta, hace escasos cinco

<sup>9</sup> Artículos 5 y 6 de Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, publicada en el R. O. 797, segundo suplemento de 26 de septiembre de 2013.



años, el Código del Trabajo fue reformado otra vez y varias normas adicionales que regulaban el trabajo remunerado del hogar fueron eliminadas. Así, a la abstracta equiparación de derechos laborales de 2012, se garantizó adicionalmente la igualdad en el SBU; el descanso obligatorio del fin de semana y las vacaciones; se redujo el término de prueba a 15 días y la estabilidad del contrato indefinido una vez superado ese período —eliminando contratos de plazo fijo—; incorporó normas sobre prohibición de despido y declaración de ineficaz en el caso de mujeres embarazadas; equiparó las formas de terminar la relación laboral a las del resto de trabajadores, y eliminó la perversa norma de “prohibición de retiro inopinado”.

De ese modo, el Código del Trabajo se adaptó de mejor manera, aunque no suficiente, al marco constitucional vigente desde octubre de 2008 y a algunas de las obligaciones internacionales asumidas en el C189 de la OIT, entre ellas: la abolición normativa de todas las formas de trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil, así como la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 3, numeral 2, literales b, c y d); edad mínima del trabajo (art. 4, numeral 1); jornada semanal, horas suplementarias y extraordinarias (art. 10, numerales 1 y 2); SBU (art. 11); pago fijo mensual y sin dilaciones (art. 12, numeral 1). Sin duda, un logro relevante que eliminó casi la totalidad de las normas heredadas del período colonial, mantenidas durante la República y aplicadas de manera generalizada y por costumbre en Ecuador.

Sin embargo, el OSE alertó en el último estudio de 2019 que, pese a estos esfuerzos, aún pervive la modalidad de trabajo denominada “puertas adentro”, que tiene su fundamento en la servidumbre colonial y que subsiste a la fecha por disposición expresa del art. 262 del Código y que el C189 tampoco la ha prohibido. Particularmente problemáticas y violatorias de derechos humanos son las disposiciones resaltadas en negrilla a continuación.

**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.**

Estas dos frases permiten, por una parte, que cientos de mujeres vivan y trabajen en el hogar de otra persona, lo que implica una serie de riesgos no solo referidos a explotación laboral, sino y sobre todo a distintos tipos de violencia contra las mujeres. Además, deja abierta la puerta a que pervivan contrataciones de mujeres trabajadoras sin acuerdo escrito y que la “costumbre” —colonial y patriarcal de tener mujeres en servidumbre— pueda ser alegada para continuar violando derechos humanos, una forma de seguir naturalizando lo que se ha hecho por décadas.

A esto se suman las disposiciones de otros artículos que tampoco fueron reformados: el 263 que insiste en diferenciar al trabajo remunerado del hogar de otros trabajos. El 267 que dispone que en caso de fallecer el empleador, el contrato subsistirá por disposición legal para los herederos, los cuales solo podrán hacerlo cesar de acuerdo a lo dispuesto por el difunto empleador. El 268 que de manera ambigua deja en indefensión el ejercicio de derechos a la alimentación, vivienda y educación de las mujeres trabajadoras del hogar mayores de 18 años, sometiéndolos a la discrecionalidad del empleador. Y el 270 que, pese a que reconoce que el trabajo remunerado del hogar podría provocar incapacidad permanente para trabajar, no protege desde un enfoque de derechos humanos a la trabajadora frente a este accidente laboral. Normas que, desde nuestra perspectiva, deberían ser derogadas por contradecir el marco más amplio de protección de los derechos humanos que, en el caso de Ecuador, incluye las disposiciones del C189 de la OIT y seguir manteniendo discriminación respecto de esta actividad productiva y de violación de derechos de las mujeres.

Sobre esta sección, resta decir que un análisis comprehensivo del estándar más amplio del derecho al trabajo remunerado del hogar fue desarrollado en los estudios previos del OSE y CARE, en coordinación con organizaciones de la sociedad civil y del Estado ecuatoriano (OSE-CARE, 2018 y OSE *et al.*, 2019). Para finalizar se debe advertir que las reformas normativas operadas entre 2006 y 2015, aunque insuficientes, constituyeron un cambio de paradigma como resultado del proceso organizativo del movimiento de mujeres que reformó varias normas nacionales incluidas en la Constitución, pero que a la fecha tampoco han significado la eliminación de prácticas de contratación que aún se ajustan a la forma de servidumbre contemporánea prohibida. Finalmente, es necesario destacar que el cambio normativo no ha implicado el cambio cultural necesario que implique la desnaturalización de las relaciones serviles, tal como se ha constatado en los diferentes testimonios que tiene esta investigación y en el análisis que sigue.



### 3.2. El autoritarismo y la erosión de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar

Desde 2015 y hasta la fecha ninguna norma expresa sobre el trabajo remunerado del hogar ha sido derogada o reformada para modificar de manera progresiva el marco jurídico en el que se desarrolla. Sin embargo, a partir de la crisis económica que Ecuador empezó a enfrentar en 2014 con la caída de los precios del petróleo, los gremios de empresarios comenzaron a intensificar su insaciable deseo de volver a precarizar y flexibilizar las relaciones laborales para reducir el costo del trabajo, forma recurrente para ampliar la acumulación del capital en sus actividades productivas, pese a las normas constitucionales de protección del derecho al trabajo (un recuento de la flexibilización laboral puede encontrarse en Porras, 2010, p. 317).

Si bien en esta sección se revisan las normas laborales adoptadas recientemente y que tienen implicaciones en el trabajo remunerado del hogar, es relevante destacar en primer lugar la reforma laboral e interpretación al Código del Trabajo operada a través de la denominada 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 y que provoca impactos gravísimos en las relaciones laborales de miles de mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.

Esta norma denota que todo el peso de la crisis económica recae en los y las trabajadoras y en menor medida en el sector económico, y responde al cumplimiento de las condiciones impuestas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), a partir del acuerdo internacional de crédito suscrito el año anterior.

Esta reforma no toma en cuenta las particularidades específicas en las que se desarrolla el trabajo remunerado del hogar y, por lo tanto, al omitir la protección de las fuentes de empleo existentes a través de normas expresas, sus efectos son desproporcionados en este tipo de relaciones laborales que, al suceder en los hogares, adquieren formas atípicas, muchas veces abusivas y violentas. De ese modo, particularmente ha violentado el art. 3, numeral 1 del C189 de la OIT por el que el Estado se comprometió a adoptar “medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos de todos los trabajadores domésticos”.

Al respecto, la doctora Angélica Porras (entrevistada el 14 de julio de 2020), quien trabaja desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores, comenta que las normas aprobadas por la Asamblea Nacional son gravísimas y 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 relaciones desiguales que mantienen con sus empleadores. Desde su perspectiva, la ley aprobada el 22 de junio es abiertamente inconstitucional porque afecta varios de los principios esenciales del derecho laboral reconocidos en el art. 326 y siguientes de la Constitución, entre ellos: 1. El deber de impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo; 2. La irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, y 3. Permitir la transacción en materia laboral siempre que no se violen los derechos laborales.

Angélica Porras resalta que el núcleo esencial de la ley aprobada descansa en tres ideas que violan los derechos laborales. En primer lugar, que considera que trabajadores y empleadores están en condiciones de igualdad para contratar y convenir acuerdos bilaterales que modifiquen las condiciones del trabajo y que prevalezcan sobre otros acuerdos. Situación que se agrava y magnifica por la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres trabajadoras dentro de los hogares de otras personas donde desempeñan sus labores.

En segundo lugar que, tal como está redactada la norma, ha sido pensada desde la lógica de las relaciones de trabajo que suceden en una empresa (sea una fábrica o un lugar de trabajo donde se prestan bienes o servicios), de ese modo las características específicas de la relación laboral sobre el trabajo de cuidado en el hogar ni siquiera han sido consideradas y, por omisión, afectadas. Y, en tercer lugar, que la Asamblea Nacional ha puesto sobre los hombros de las y los trabajadores la carga de la prueba sobre la mala aplicación de la ley, puesto que su incumplimiento deberá ser demandado por ellos en juicio laboral que puede durar al menos tres años en resolverse. A continuación, se analiza cada una de las reformas adoptadas.

### **Modificación de contratos y violación de derechos laborales**

Esta ley, denominada de apoyo humanitario con su sección “sostenibilidad del empleo”, flexibilizó y precarizó las relaciones laborales al incorporar la figura del “acuerdo voluntario” en los art. 16, 17 y 18 que permite modificar el contrato de trabajo casi sin límites. La única prohibición expresa es que no se puede pagar menos del SBU para la jornada completa —situación que está prohibida por mandato constitucional— o su proporcional para una jornada reducida. Sin embargo, la norma vulnera los principios de irrenunciabilidad y la prohibición de modificaciones al contrato que constituirían despido, el pago de horas suplementarias y extraordinarias, así como las normas expresas para otro tipo de contratos previstos en el Código del Trabajo como los



contratos por obra cierta, a tarea y destajo cuya remuneración prevé recargos adicionales en compensación por su inestabilidad.<sup>10</sup>

Además, alegando nuevamente eventos de fuerza mayor o caso fortuito, los art. 20 y 21 autorizaron la reducción emergente de la jornada de trabajo hasta el 50 %, caso en que el salario se pagará con base en las horas efectivamente trabajadas con el límite de que no se podrá pagar menos que el 55 % del salario fijado previo al acuerdo, es decir, para el caso de los trabajadores que ganan el SBU de 400 dólares, podría reducirse la jornada hasta cuatro horas y el salario hasta 220 dólares para la jornada de medio tiempo. Esta figura puede durar hasta dos años y la reducción del salario también implica la reducción del aporte personal y patronal al IESS. Adicionalmente, los empleadores en esos dos años deciden el cronograma de vacaciones y hasta pueden imputar los días de inasistencia al lugar del trabajo derivados del estado de excepción y toque de queda a las vacaciones de las y los trabajadores.

Al analizar estas dos figuras, se advierte que, si los “acuerdos voluntarios” no se firman entre empleadores y TRH porque ellas se niegan o no aceptan las condiciones, los empleadores pueden aplicar los art. 21 y 22 e imponer la reducción de la jornada especial y conseguir, de todos modos, modificar las condiciones laborales, vulnerando incluso las normas del Código del Trabajo.

Un impacto adicional que provocan estas modificaciones es que el art. 17, al hablar del incumplimiento de los acuerdos, deja en evidencia que las TRH no solo que deberán afrontar violaciones a sus derechos laborales por la aplicación de alguna de estas modalidades de precarización, sino que las consecuencias del abuso de poder que impliquen violaciones adicionales a la suscripción de convenios o imposición de modificaciones deberán ser demandadas en juicios laborales que podrían durar hasta tres años.

### **No se garantizan la sindicalización y la negociación colectiva**

Un dato adicional que no se debe perder de vista: las reformas del 22 de junio de 2020 determinan que los acuerdos voluntarios o impuestos se firman con cada trabajador de manera bilateral, lo que atenta contra el derecho de sindicalización y negociación colectiva protegido por la Constitución y el C189 de la OIT. Sin embargo y más grave aún, expresamente dispone (art. 18, numeral 3) que

<sup>10</sup> El art. 19 incorpora el “contrato especial emergente” que se convierte en la figura para incumplir con las formas atípicas de contratación reconocidas en el Código del Trabajo: los contratos eventuales, ocasionales y de temporada o aquellos por obra cierta, de tarea o a destajo. Asimismo, se incorporaron las regulaciones del teletrabajo, que no se analizan en este caso, porque no son aplicables al TRH.

“en caso de que los acuerdos se alcancen con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban”. Norma que ratifica la imposición de la precarización de las relaciones laborales inclusive atentando contra las formas de organización laboral colectiva.

Sobre este punto, cabe resaltar que el Estado ecuatoriano no ha garantizado a las mujeres TRH, a siete años de la ratificación del C189 de la OIT, el derecho a la “libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”, tal como determina el art. 3 del convenio en concordancia con el art. 326, numerales 7, 8, 12 y 13 de la Constitución. Si bien existen organizaciones de mujeres trabajadoras del hogar, entre ellas la UNTHA o la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH), en la práctica no existen en Ecuador procesos de negociación colectiva por rama de actividad que permitan proteger los derechos laborales de todas ellas, afiliadas o no a una asociación, frente al Estado ecuatoriano y los hogares que contratan sus servicios laborales. De ese modo, las relaciones laborales siguen en la esfera de la negociación individual y, por lo tanto, sometidas a las desigualdades históricas acumuladas como a las actuales provocadas por la crisis y agravadas por la última reforma laboral.

Sobre este punto, Angélica Porras dice que ni el Estado ni los sindicatos han optado por esta vía, principal estrategia que podría adoptar un gremio de trabajadores específico. Precisa que el sistema sindical en Ecuador está pensado por empresas; sin embargo, la Constitución no prohíbe la sindicalización por rama. Y apunta que para concretarlo en el caso de las TRH, necesariamente, se requeriría fortalecer las dirigencias ante las dificultades que supone mantener la organización de miles de mujeres que trabajan en miles de lugares de trabajo distintos.



## La interpretación que limita el uso de la causal de fuerza mayor o caso fortuito

Otro tema relevante es que la ley, mediante interpretación única,<sup>11</sup> estableció que el caso fortuito o la fuerza mayor que imposibiliten el trabajo por cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever —por ejemplo, la pandemia— o que, previsto, no lo pudieron evitar (art. 169, numeral 6 del Código del Trabajo), debe ser interpretado de manera obligatoria de la siguiente forma:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

Angélica Porras recuerda que esta interpretación ya existía y ha sido adoptada de manera mayoritaria y consistente en la jurisprudencia emitida por la Corte Nacional de Justicia. Así, la Asamblea la incorporó durante la discusión del veto presidencial a la ley, en respuesta a las denuncias de abuso de poder cometidas por empleadores al aplicar el art. 169, numeral 6 del Código del Trabajo, desde que inició la pandemia, para terminar relaciones laborales de algunos de sus trabajadores, bajo el argumento de la emergencia sanitaria. Con ello, evitaron el pago de indemnización por despido intempestivo. Sin embargo, esta interpretación, aunque relevante para la mayoría de los trabajadores, tal como fue redactada, no tiene un efecto tutelar suficiente para la protección de la relación laboral de TRH.

Para las TRH, donde la relación no solo que es directa con los empleadores sino que usualmente es bilateral y no puede ser realizada por teletrabajo, la interpretación deja abierta la posibilidad de alegar la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar relaciones laborales —por ejemplo, la reducción o pérdida de ingresos de su empleador o empleadores durante la pandemia— y así obviar la indemnización por despido intempestivo que les correspondería, con el argumento de la imposibilidad de seguirla contratando; es decir, se suma a las violaciones a los derechos humanos que permiten los artículos señalados previamente.

<sup>11</sup> Norma expresa que consta al final del texto donde se establece una interpretación legal de carácter obligatorio para todos los casos.

### Se desalienta a contratar mujeres de otras nacionalidades

Por otra parte, el art. 24 de esta ley, con el argumento de la emergencia sanitaria y la “sostenibilidad del empleo”, ha dispuesto que se priorice la contratación de trabajadoras y trabajadores “de origen nacional”, norma que contraviene expresamente la Constitución del Ecuador que prohíbe la discriminación por la nacionalidad o la situación migratoria, poniendo en riesgo a mujeres de otras nacionalidades a dificultades adicionales de conseguir empleo a partir de la persuasión legal que hace este artículo para que los empleadores dejen de contratarlas y, por lo tanto, de diferenciarlas respecto de los derechos del resto de trabajadores, contraviniendo de manera expresa la Constitución.

Un dato adicional: si una mujer de otra nacionalidad distinta a la ecuatoriana denuncia el despido intempestivo, este artículo abiertamente inconstitucional podría ser usado como argumento legal por empleadores demandados por vulnerar derechos y el principio constitucional de igualdad y no discriminación por la nacionalidad y la condición migratoria.

### Enfermedad profesional solo para ciertos trabajadores esenciales

Pese a que una de las medidas que se adoptaron rápidamente desde que se declaró la emergencia sanitaria por la covid-19 tiene que ver con la posibilidad de realizar las actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo, para el caso de las TRH, como muchos otros trabajos esenciales, la obligada asistencia al lugar del trabajo supone riesgos adicionales a la salud integral, sobre todo por la exposición al virus y la probabilidad de contagio, pero también porque las medidas de cuarentena, toque de queda y otras restricciones a la movilidad, afectan a las mujeres TRH que deben trasladarse a los lugares donde realizan su actividad, dentro de los límites legales fijados, en medio de la militarización del espacio público e incluso, en ocasiones, verse obligadas a pasar la cuarentena en la casa de los empleadores donde viven y trabajan.

En este escenario, por disposición reformativa segunda de esta ley, se catalogó como enfermedad profesional a los “síndromes respiratorios agudos causados por virus”, pero restringido a pocas actividades productivas vinculadas directamente con la atención de la actual pandemia y no para todas y todos los trabajadores esenciales. El numeral 4 del art. 363 determinó que la covid-19 (junto con el SARS y otras) constituirá enfermedad profesional solo para “médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares”.



De ese modo, las TRH, junto con decenas de miles de trabajadoras y trabajadores “esenciales” expuestos a la covid-19 quedan excluidos de la protección laboral a la que tendrían derecho en caso de contagiarse del virus, lo que definitivamente constituye una enfermedad profesional.<sup>12</sup>

En definitiva, esta reforma laboral aprobada por la Asamblea Nacional, en medio de la crisis social y económica que se ha acumulado desde 2014 y que el Gobierno actual la ha agravado con la política económica neoliberal implementada y exacerbada durante la pandemia, vulnera de manera grave y desproporcionada al menos a 60 000 mujeres que trabajan en el hogar de otros y que han firmado contrato laboral escrito con sus empleadores, según los datos del Ministerio del Trabajo.

Más grave aún, tal como advierte Angélica Porras, la norma tal como está aprobada retrocede en los avances logrados a partir del Mandato Constituyente n.º 8, de la Constitución del Ecuador de 2008, la adopción de varios convenios de la OIT, entre ellos el 189 y un conjunto de reformas que limitaron aunque insuficientemente el último período de flexibilización y precarización laboral operado entre 1984 y 2006. Para la experta las normas aprobadas violan el art. 326, numeral 1 de la Constitución, al provocar normativamente la erosión del empleo adecuado. Por el contrario, promueven el empleo no adecuado y el subempleo que para el caso de las pocas TRH con contrato escrito implica en la práctica aumentar desproporcionadamente las ya precarias relaciones laborales que enfrentan.

### 3.3. Otras normas aprobadas durante la pandemia

A partir del 11 de marzo de 2020, Ecuador declaró emergencia sanitaria por la covid-19 y desde el 17 de marzo entró en vigencia un prolongado estado de excepción y toque de queda. Desde esa fecha, varios acuerdos ministeriales fueron emitidos por el Ministerio del Trabajo como antesala a la aprobación de la ley analizada. En la tabla 13 se sintetizan dichas normas antes de analizarlas.

<sup>12</sup> Se suman a ellos las y los campesinos que trabajan en plantaciones, los conductores profesionales del transporte público y privado, militares, policías nacionales y policías metropolitanos en servicio activo a quienes se les ha encargado mantener el orden durante la pandemia, guardias de seguridad privados, operarios en fábricas e industrias estratégicas, entre otros.

Tabla 13. Normas secundarias aprobadas por el Ministerio del Trabajo durante la pandemia

Acuerdo Ministerial	Fecha	Temática
MDT-2020-76	12-mar-2020	Directrices de aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Deja a potestad de los empleadores privados decidir el teletrabajo. Por las características, no aplica al TRH.
MDT-2020-77	15-mar-2020	Directrices de aplicación de la reducción o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Establece normas para reducir la jornada, modificarla e incluso suspenderla, cuando el trabajo no puede ser realizado por medios telemáticos. Aplicable al TRH durante la declaratoria de emergencia sanitaria.
MDT-2020-79	24-mar-2020	Instructivo para el pago de la participación de utilidades de las y los trabajadores. No aplicable al TRH.
MDT-2020-80	28-mar-2020	Reformas al Acuerdo 77 de 15 de marzo. Aplicable al TRH.
MDT-2020-22*	28-abr-2020	Por resolución (no es acuerdo ministerial) se declaró que la covid-19 no constituye ni accidente laboral ni enfermedad profesional. Reformada por Resolución MDT-2020-23 el 29 de abril de 2020.
MDT-2020-93	3-may-2020	Directrices para la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo del sector privado.

Fuente: Lexis Finder Ecuador. Elaboración: OSE, 2020.

Los acuerdos ministeriales 77, 80 y 93, así como las resoluciones 22 y 23 constituyen los antecedentes del texto finalmente aprobado de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuya entrada en vigencia el 22 de junio validó algunas de las disposiciones incluidas en aquellos y otras quedaron insubsistentes por contradictorias. Cabe decir que estas normas fueron adoptadas con el argumento de la emergencia sanitaria y estado de excepción, pese a que las normas constitucionales prohíben restringir los derechos humanos con pocas excepciones durante este tiempo normativo extraordinario, prohibición que incluye los derechos al trabajo y la seguridad social. En esa medida, se adelanta desde ya que las modificaciones introducidas por acuerdos ministeriales y resoluciones respecto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y el Código del Trabajo son ilegítimos, ilegales y evidentemente inconstitucionales. Los derechos, por mandato constitucional, solo pueden ser regulados por Ley Orgánica.



Teniendo presente esto, a continuación, se analizan brevemente los acuerdos aprobados. El Acuerdo Ministerial MDT-2020-77 delinea el modelo de precarización que el Gobierno Nacional presentó a la Asamblea Nacional, al disponer las siguientes formas de flexibilización durante la vigencia de la emergencia sanitaria, a decisión del empleador privado: i) Reducir la jornada laboral hasta por un año según las normas del art. 47 del Código del Trabajo hasta un límite inferior de 30 horas semanales. ii) Modificar la jornada de trabajo, incluyendo el trabajo en sábado y domingo, de acuerdo con el art. 52 del Código del Trabajo. iii) Suspender la jornada para las actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada sin que implique su finalización.

Tal como estaba redactado ese acuerdo, todas ellas pudieron ser aplicadas para mujeres TRH. Con un detalle adicional, el art. 7 disponía la recuperación del tiempo de trabajo que podría implicar hasta tres horas diarias después de la jornada laboral subsiguientes al fin de la emergencia, incluidas cuatro horas de trabajo en los sábados hasta completar el total de horas reducidas o suspendidas, sin aplicar recargos por horas suplementarias y extraordinarias. El pago de remuneración fue condicionado a la recuperación. Estas normas entraron en vigencia el 15 de marzo de 2020 y se encuentran vigentes.

Sin embargo, el 28 de marzo se debió reformar este acuerdo ante los reclamos y denuncias que empezaron a presentarse por su aplicación. Así, se estableció que la modificación de jornada laboral no podía afectar ni exceder a la jornada laboral semanal de 40 horas; a la vez intensificó el posible horario de recuperación del trabajo, estableciéndolo en 12 horas semanales y hasta ocho horas el sábado, es decir, 20 horas adicionales hasta alcanzar unas 60 horas semanales de trabajo. Por otra parte, incluyó un artículo que estableció que se podrán acordar calendarios de pago de la remuneración, recordando que esta es irrenunciable. Agregó normas sobre el anticipo de vacaciones y la necesidad de acordar modalidades de trabajo, sin que impliquen la violación de derechos de los trabajadores. De ese modo, por una parte, se moduló y, por otra, se agravaron estas normas a los 13 días de ser adoptadas.

Por otra parte, el Acuerdo Ministerial 93 estableció directrices de retorno a los lugares de trabajo por la reactivación económica demandada por los gremios de empresarios, sin tomar en cuenta las particularidades de las relaciones laborales de las TRH, respecto de las cuales no se dispuso nada. De ese modo, desde la aplicación de modificaciones lesivas a los derechos laborales hasta

las medidas de reactivación económica, en ningún momento, el Estado ecuatoriano adoptó disposiciones para proteger la salud y la integridad, a la vez que el empleo adecuado de las TRH, incumpliendo el Convenio 189 de la OIT. Al contrario, la tónica ha sido la omisión, la cual ha constituido la forma en que, a las ya precarias situaciones en que en la práctica se desenvuelve esta actividad, se sumen nuevas formas de precarización y flexibilización que se han consolidado con la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vigente.

Resta decir que el 28 de abril, mediante resolución, se declaró que, dado que el contagio de la covid-19 en Ecuador era comunitario, por decisión del COE Nacional, el Ministerio del Trabajo dispuso que la enfermedad producida por el virus no constituía ni accidente de trabajo ni enfermedad profesional. Ante el reclamo del gremio de médicos y del personal sanitario en general, al siguiente día se modificó la resolución de manera ambigua al mantenerse en que no constituye ni accidente laboral ni enfermedad profesional, excepto si se puede demostrar científicamente un vínculo directo de la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales que se realizan. Es decir, trasladar nuevamente la prueba a las y los trabajadores sobre su posible contagio en el lugar de trabajo. Se recuerda, de todos modos, que la ley del 22 de junio dispuso que sí constituye enfermedad profesional, pero solo para trabajadores del sector salud, como se revisó previamente.



# Capítulo IV

## ¿Qué cambió con la pandemia?

En el segundo mes del año 2020, el mundo comenzó a cambiar: una epidemia provocada por un nuevo tipo de coronavirus, denominado SARS-CoV-2 (la enfermedad se llama covid-19), había estallado en China y se diseminaba por todas las regiones de la Tierra.

La OMS la declaró como pandemia y provocó un cambio radical en la vida de todos los habitantes de nuestro planeta. Las medidas de cuarentena desencadenaron la suspensión de la mayoría de las actividades económicas; sin embargo, los trabajos de cuidados remunerados y no remunerados continuaron y continúan siendo imprescindibles para la supervivencia. De hecho, la cuarentena ha incrementado el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico como tal, sobre todo para las mujeres.

En el caso de las TRH, ellas están asumiendo una carga de cuidados extraordinaria, ya que estos trabajos se multiplicaron para quienes también son madres. Tomando en cuenta que la mayoría de entrevistadas para este estudio son jefas de hogar, sus testimonios enfatizan en este aumento de sus responsabilidades: además del cuidado del hogar, deben asistir a sus hijos e hijas que no van a las escuelas y, si tienen posibilidades de acceder a la educación virtual, lo hacen desde sus casas.

### 4.1. Los efectos socioeconómicos y laborales de la pandemia que sufren las trabajadoras remuneradas del hogar

Según el último estudio realizado por ONU Mujeres, OIT y CEPAL (2020) sobre el trabajo remunerado del hogar en el contexto de la covid-19, entre 11 y 18 millones de personas realizan trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe, el 98 % son mujeres, el 77,5 % hacen su trabajo en condición de informalidad, el 17,2 % son migrantes y el 63 % son afrodescendientes. Este

trabajo representa entre el 14,5 % y el 10 % del empleo de las mujeres en la región (2020). El estudio identificó los siguientes impactos de la cuarentena en las TRH: intensificación por atender a la población de riesgo, confinamiento forzoso, incremento en la carga laboral, disminución salarial, riesgos al exponerse en el transporte y los lugares de trabajo, cancelación de contratos sin remuneración y exposición excesiva a productos de limpieza.<sup>13</sup>

Alicia Bárcena de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019) habla sobre dos temáticas clave de esta realidad: la cultura del privilegio y de la desigualdad. La del privilegio se refiere a la naturalización de las jerarquías sociales alimentadas por el racismo, que, con la desigualdad, priman en las experiencias de las trabajadoras entrevistadas.

La actividad principal de las TRH es cuidar de otras personas, sus responsabilidades son múltiples: limpiar los hogares, cocinar, lavar, planchar, etc. El trabajo remunerado del hogar también puede implicar el cuidado de personas dependientes, niños/as y adultos mayores. Así, también se entiende como trabajo remunerado del hogar lo establecido en el C189 de la OIT: “el trabajo realizado en un hogar y hogares o para los mismos”. A esto se suma, como lo explica Silvia Federici, que el trabajo remunerado y no remunerado del hogar es esencial para reproducir la vida; además es un trabajo emocional, donde lo afectivo está presente (2020). Entonces, al ser un trabajo que se basa en el cuidado, es un trabajo esencial para la supervivencia humana y mucho más ahora con la pandemia.

A pesar de su vital importancia, el Estado ecuatoriano no lo reconoce como un trabajo esencial y decretó que para las TRH la covid-19 no es una enfermedad laboral (ver capítulo IV). A pesar de que, como se menciona en un informe de ONU Mujeres: “las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico ocupan un lugar crucial dentro de la respuesta por el papel central que juegan en el cuidado de niñas y niños, personas enfermas y dependientes, y el mantenimiento de los hogares, incluyendo la prevención del contagio del virus” (2020, p. 1).

A continuación, los datos cuantitativos remarcarán el hecho de que la crisis y la actual situación de precariedad a la que están expuestas las TRH en todo el país no es una consecuencia específica de la llegada de la covid-19, sino el resultado de la precarización histórica y desvalorización de su trabajo que, por

13 Estos datos fueron expuestos en el webinar organizado por la OIT y ONU Mujeres: Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis de covid-19.



ejemplo, permitió que antes de la pandemia no contaran con contratos de trabajo ni seguridad social y que, por ello, ahora sean despedidas sin recibir su liquidación. Así, la crisis actual ha perpetuado y profundizado las desigualdades de género.

Inclusive ahora, en los hogares, las mujeres adultas, adolescentes y niñas tienen más responsabilidades que antes en las tareas de cuidado y quehaceres domésticos. Como se demostró en el *Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en niñas y adolescentes en Ecuador* (CARE et al., 2019), las adolescentes cumplen grandes responsabilidades en el trabajo doméstico de sus hogares y con sus familias, lo que provoca que no puedan ejercer sus derechos, entre ellos, estudiar o tener tiempo de ocio.

La encuesta realizada por la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH, en mayo de 2020, refiere —como se observa en el gráfico 8— que casi nueve de cada diez TRH fueron informadas que no retornarían al trabajo después de la pandemia. Solamente 6 % de este total recibieron liquidación de acuerdo a la ley y 48 % fueron despedidas sin beneficios. La mayoría de ellas tenía entre 30 y 64 años, y se identificó como mestiza.

Gráfico 8. Situación laboral de las TRH a mayo de 2020

**51,6 % de TRH no fueron despedidas;  
48,4 % fueron despedidas; de ellas:  
6 % recibieron liquidación de acuerdo a la ley;  
86 % fueron informadas que NO retornarían al trabajo  
después de la pandemia.  
La mayoría son mujeres de entre 30 y 64 años, y mestizas.**

Fuente: Encuesta Covid: Situación TRH, Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH, 05, 2020.

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 otros trabajos para subsistir durante la crisis, principalmente vendiendo comida.

Puntualmente este hecho demuestra no solo la falta de institucionalidad desde el Estado para la protección de las TRH, sino también que la sociedad es cómplice de ello. Por ejemplo, varias TRH dicen que los empleadores conocen

sus obligaciones pero que, al no poder cumplirlas, les plantean que, si no están de acuerdo con ganar unos 200 dólares mensuales, deberían ir a trabajar a otro lugar. Así muchas TRH, frente a la falta de opciones, se ven obligadas a aceptar esas condiciones precarias.

A nosotras no nos pagan lo que es. Voy sábados a una casa, son dos baños, la cocina grande, la ropa un montón. La necesidad y nuestros hijos nos llevan a este trabajo, para llevar el pan a la casa. Lo que no queremos es que nuestros hijos pasen lo mismo que nosotras. Me siento oprimida de gran manera porque no pagan lo que es. (Cecilia, TRH de Quito)

Ahora, con la pandemia, me quedaron debiendo 295 dólares. Hubo veces que no me pagaron tres meses. (Rosa, TRH de Quito)

En las jornadas de trabajo —como se lee—, además de darse diferentes tipos de violencia, se sufre también explotación. Muchas trabajadoras narran que el trabajo que realizan es sobredemandante, y enorme e injusta la cantidad de responsabilidades y el pago que reciben. Esta situación se precarizó aún más con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. La crisis económica, los acuerdos ministeriales y la aplicación de esta ley las ha expuesto a una explotación profunda. Jimena, de Guayaquil, cuenta sobre la situación que es común en las urbanizaciones de clase alta de Guayaquil:

En esas ciudadelas privadas no les permiten entrar todos los días, entonces las que deciden trabajar tienen que ir puertas adentro y salir cuando el empleador se los permite; siempre y cuando salgan escondidas, porque dicen que llevan el virus. Hay compañeras que las mandaron a sus casas y no les quieren pagar por todos los años de su trabajo. Algunas son personas mayores, que ya no podrán conseguir otro trabajo. El otro caso es que les han bajado el sueldo, están ganando 200 dólares, pero el trabajo ha aumentado, porque hacen las labores de las otras personas que ya no contratan. Y no les reconocen ni pasajes ni horas extras.

Hay compañeras que están puertas adentro y les dejan salir una vez al mes. Las obligan a estar puertas adentro diciendo que si salen de su casa se van a contagiar; entonces, por mantener el trabajo, les toca estar dentro del trabajo. (Gabriela, TRH de Guayaquil)

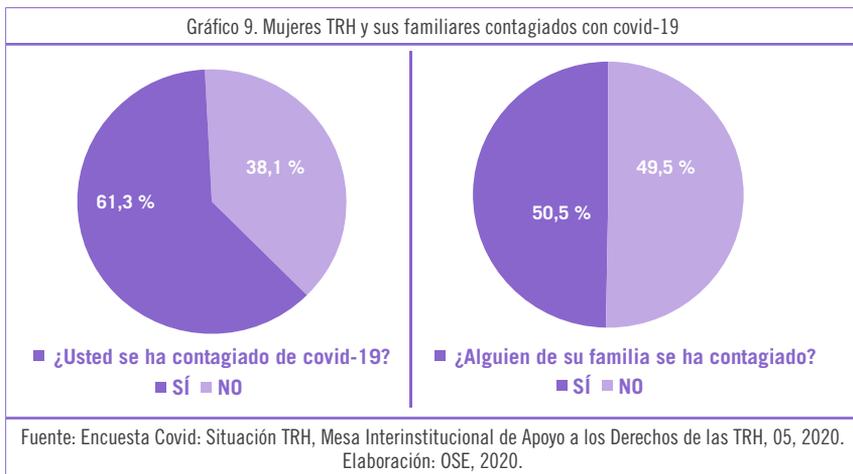
Estos testimonios no solo hablan de la explotación a la que están expuestas las TRH, sino también de su vulnerabilidad. Es decir, la histórica desvalorización e invisibilización de su trabajo provoca y permite que se den estas circunstancias; justamente porque no son consideradas trabajadoras, como lo explicó Britez de la FITH.



Seis TRH se encontraban trabajando en casas durante el mes de junio cuando se hizo el levantamiento de la información. Todas tenían miedo a contagiarse, algunas se movilizaban en transporte público y otras con los empleadores, es decir que las iban a ver y a dejar.

*Trabajé puertas adentro las primeras semanas, pero les dije que debían aumentarme de las horas extra, porque también estaba trabajando en la noche; como dijeron que no podían pagarme, entonces me salí. (Ana, TRH de Quito)*

Respecto a los contagios, de las 48 entrevistadas una TRH se contagió de la covid-19, tres sospechan que la tuvieron. Ninguna accedió al sistema de salud público. Pocas TRH dijeron que ellas o sus familias tuvieron síntomas. Sin embargo, ninguna de ellas asistió al sistema de salud. Los síntomas —narraron— fueron tratados con té caliente, vaporizaciones y, en un caso, tomando aspirina con limonada caliente.



Los datos de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH, antes referidos, señalaron que el 38 % de las encuestadas en mayo de 2020 estuvo contagiada con el virus y que el 51 % tenía algún familiar que había sido contagiado.

## 4.2. ¿Cómo subsisten las trabajadoras remuneradas del hogar frente a la pandemia?

Como ya se detalló, la mayoría de TRH son jefas de hogar. Es decir, son las únicas responsables de generar recursos económicos y del bienestar de sus familias. En este sentido, ante lo que genera la situación de cuarentena, muchas tuvieron que buscar alternativas económicas y comunitarias para subsistir.

La mayoría de las TRH entrevistadas dijo que los precios de los alimentos en sus barrios subieron:

Hasta en el mayorista subieron, pero luego controlaron. (Anita, TRH Guayas)  
Un jabón costaba 0,50, ahora 65 ctv. (Estela, TRH Carchi)

Ahora ya se están bajando, el brócoli y la lechuga valían un dólar, ahorita ya vale 0,50 ctvs. Ha subido la luz una barbaridad: pagábamos 45,50 y ahora sale 70. Debo como 200 dólares de luz. (Luz, TRH de Cañar)

La mayoría de entrevistadas explicó que tuvieron que reducir la cantidad de alimentos que consumía diariamente:

Comimos pocas veces, una tortillita de verde en el almuerzo y otra en la merienda. Tuvimos que reducir bastante, hacíamos solo una comida. (Sofía, TRH de Guayaquil)

Una vez al día se comía a veces, fue bien duro. Mis hijos necesitaban comer. (Rosa, TRH de Quito)

Una estrategia de subsistencia importante en este contexto fue el parentesco. Muchas familias se juntaron entre sí o se apoyaron principalmente con alimentos.

Nos tocó recurrir a la familia para que nos ayuden. (Miriam, TRH de Quito)

Todo estuvo caro, los vecinos me ayudaron bastante. (Lidia, TRH de Quito)

Yo vivía el día a día, trabajando en las ventas y no sabía que iba a pasar esta situación; no tenía ahorros. Pero pasé la cuarentena, mi mami mandaba máchica, harina; pasábamos comiendo eso porque no tenía plata. (Sofía, ex TRH Quito)

Muchas de las mujeres entrevistadas se ingeniaron estrategias de subsistencia para poder generar recursos, por ejemplo, vendiendo comida en sus barrios: encebollados, corviches, chuzos o maduros. Una TRH que vive en Machala, que trabajaba de domingo a domingo antes de la cuarentena vendiendo comida contó: "Saqué un crédito en el banco de 300 dólares para tener para la comida. No hemos pagado la luz ni el agua" (Cecilia, TRH de El Oro). Tuvo que



endeudarse para poder alimentar a su familia durante la cuarentena; ahora que se ha cambiado el semáforo a amarillo, está vendiendo comida preparada. También venden fruta que compran a los mayoristas.

En Quito una de las entrevistadas vendía boletos de estacionamiento de la Zona Azul y otra participante estaba viviendo de las ventas ambulantes que hacía en la calle.

### Otras situaciones

Los contextos rurales se diferencian de los urbanos. Las TRH que viven en comunidades rurales y tienen chacras han podido acceder a más variedad de alimentos, incluso una TRH de la comunidad afroecuatoriana de Mascarilla contó que han intercambiado productos de su huerta por cebolla y papas; también ha podido vender algo en el mercado de Mira. Muchas de las TRH, especialmente de Cotacachi y de Mascarilla, dicen que los días de cuarentena trabajaron en sus huertas, que les dieron insumos alimenticios.

*Trabajaba en una casa, con la pandemia dijeron que no; entonces estoy vendiendo limón y naranja para poderme ayudar. (Andrea, TRH de Esmeraldas)*

*Hay compañeras que les han bajado el sueldo, están ganando 200 dólares. Pero siguen trabajando siete horas, sin que les reconozcan para los pasajes. (Nora, TRH de Guayaquil)*

### Otros efectos de la pandemia en las trabajadoras remuneradas del hogar

La mayoría de TRH entrevistadas han sido despedidas o todavía no saben si volverán a trabajar. Un gran número —como ya se dijo— se encontraba trabajando precarizada, sin ganar el salario mínimo ni tener afiliación al seguro social. Ahora tienen más responsabilidades con sus hijos e hijas, ya que están teleestudiando. El teleestudio les produce muchas frustraciones a niños, niñas y adolescentes. Muchas familias necesitan hacer recargas de crédito diarias para sus teléfonos, lo que implica un egreso considerable. A esto se suma el hecho de que muchas TRH no terminaron la primaria o la secundaria, entonces no entienden las tareas de sus hijos/as. Por ejemplo, Verónica, TRH, dice: “Yo llegué hasta cuarto grado, mi hijo está en octavo y no entiendo nada, no puedo ayudarle”.

Hay TRH que se han mudado de sus casas porque ya no podían seguir pagando el arriendo. Uno de los casos más dramáticos es de una TRH en Quito que tuvo que dejar parte de sus objetos personales en la casa porque la propietaria la amenazó.

Una de las consecuencias más dramáticas son las afectaciones psicológicas, pues el desempleo, la incertidumbre y la falta de recursos económicos generan mucha angustia e inestabilidad. Como lo describe Marta, en el siguiente testimonio, al asumir las responsabilidades de crianza, las mujeres cargan con la preocupación de la subsistencia de sus familias:

De mujer a mujer nos seguimos ayudando. También los niños pagan las consecuencias de todo este problema: la preocupación por las deudas, la alimentación, las enfermedades... toda la carga emocional: pensar qué vamos a comer, cómo van a estar los hijos mañana... es una preocupación que va afectando tu salud.

### 4.3. Se exacerba la violencia

Al consultar si ha aumentado la violencia, contestan: “Sí, ha aumentado *full* por el estrés; nos bajaron el sueldo, pero salimos más tarde de las seis horas” (Marta, TRH de Guayaquil).

La misma Marta explica cómo han cambiado las dinámicas de los hogares y se han vuelto más tensas. Hay empleadores que no cumplen con el acuerdo de trabajo de seis horas diarias y “les mandan más tarde”, lo que les genera conflictos con sus parejas, y se suma a las complicaciones que atraviesan las TRH que, además, se ven afectadas por los comportamientos machistas.

### 4.4. Redes de apoyo

La UNTHA de Guayaquil construyó una red para apoyar a las TRH durante la pandemia en esta ciudad que fue la más afectada a inicios de la cuarentena: “Nosotras creamos un espacio de apoyo psicológico, de ayuda económica y para quitarles la preocupación de la alimentación. La UNTHA trata de estar ahí, haciendo seguimiento a las compañeras”. Algunas TRH dijeron haber recibido canastas de sus dirigentes barriales, comunitarios, del municipio y bonos de CARE entregados a través de la UNTHA. Cuatro TRH aplicaron al bono de emergencia que ofreció el Gobierno, solo una lo recibió.



# Capítulo V

## Recomendaciones de política pública



### 1. Acción inmediata

Difundir el estudio entre las organizaciones de TRH y las que apoyan y reivindican los derechos laborales y de las mujeres, poniendo énfasis en las violaciones al marco legal que han señalado.

Exigir la protección de las TRH como elementos esenciales en el contexto de pandemia por parte del Estado ecuatoriano.

### 2. Para la política pública

#### Inmediatas

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 el retroceso gravísimo de 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 constitucionales de derechos humanos 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), del Universal de Naciones Unidas y del Procedimiento de Queja de la OIT como parte de las estrategias de presión e incidencia para proteger los derechos de las TRH.

Fortalecer el acceso a defensa gratuita (no solo pública) sino también aquella que puede proveer la sociedad civil (consultorios jurídicos gratuitos de universidades, colegios de abogados, sindicatos, 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 emisión de la entrada en vigencia de las normas de esa ley.

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

Exhortar al estado ecuatoriano para la atención inmediata del sector laboral que se encuentra en la informalidad.

#### Frente al rol tutelar del Ministerio del Trabajo

Incidir para recuperar las competencias de la Inspectoría del Trabajo en su rol de control de las relaciones de trabajo y tutelar de los derechos de las TRH. Se requiere un sistema de control específico para las relaciones particulares que implican el trabajo remunerado del hogar centrado en la visita a los lugares de trabajo.



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

### **Plantear una renta universal mínima para la población en extrema vulnerabilidad.**

Entre ellas, específicamente, las TRH, pues muy difícilmente podrán tener oportunidades de retomar las condiciones de trabajo que tenían antes de la pandemia, porque hay un nuevo mercado. Se debe exigir al Gobierno que haga una apuesta por la vida, con **rentas mínimas básicas para personas en extrema vulnerabilidad**. Abordar el tema como una política pública: “Hay que pensar en una redistribución adecuada y equitativa de los ingresos” (Moncada, 2020). Planteamiento que coincide con el de 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 20 años en su desarrollo y empuje a millones más al hambre y la pobreza, con énfasis en las TRH (ONU, 2020).

### Para la ratificación del Convenio 190

Incidir por intermedio de las organizaciones que integran la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar para que el Convenio continúe su proceso de ratificación, llegue a la Asamblea y sea ratificado inmediatamente.

Se deben conformar comisiones mixtas entre; empleadores, trabajadores y Estado, para dar seguimiento a la implementación del convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo de la OIT

## De mediano y largo plazo

### Para la aplicación del Convenio 189

Articular a distintas organizaciones de mujeres con este proceso organizativo. Ampliar actividades y encuentros que permitan una alianza estratégica con organizaciones feministas, la academia y las organizaciones de mujeres TRH.

### Fortalecer la organización colectiva de las TRH

Fortalecer el proceso organizativo para lograr un sindicato único por rama de actividad de las TRH, conformado por las diversas asociaciones y las confederaciones que existen ahora y las que se creen, para transitar a formas de negociación colectiva que protejan sus derechos laborales, desde las circunstancias específicas en que estas relaciones se desenvuelven, con estos fines:

1. Reformar el Código del Trabajo y ratificar el C190.
2. Recuperar el rol tutelar de la Inspectoría del Trabajo, con énfasis en el trabajo remunerado del hogar.
3. Reforzar la desnaturalización y deslegitimación social de la servidumbre en casa como forma violenta predominante en la sociedad.
4. Fortalecer el uso de garantías jurisdiccionales del derecho humano al trabajo para proteger a las TRH (justicia constitucional de derechos humanos).

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

### Construcción de políticas públicas

Construir la política pública de cuidados, apoyar e impulsar la creación de un sistema de cuidados con financiamiento estatal, destacando en ella al sector de cuidado y a las TRH como su parte esencial.

Construir una propuesta de política pública para proteger a las TRH que están en proceso de envejecimiento y no han tenido acceso a la seguridad social. Hacer una propuesta específica sobre el tema para integrarla a la Ley de Personas Adultas Mayores y así garantizar un retiro con dignidad.



### 3. Estrategias

<p>Activar la voz de la ciudadanía.</p>	<p>Armar 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.</p> <p>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 las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, julio de 2020).</p>
<p>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 en el hogar.</p>	<p>Concienciar a la sociedad a través de las redes sociales, infografías y otros medios para cambiar patrones socioculturales impregnados, como la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados. Se deben organizar para ello redes de apoyo y alianzas estratégicas. Reforzar la importancia de estos trabajos que no son remunerados y que sostienen la vida de todos nosotros; así como del rol de las TRH en el apoyo de nuestras vidas.</p> <p>Aprovechar el momento preelectoral para efectuar un trabajo intenso de cabildeo político con los actores clave.</p>

<p>Seguir fortaleciendo a la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH, espacio donde se han integrado instituciones tanto del Estado como de la sociedad civil; el Ministerio del Trabajo, el CNIG, las organizaciones sindicales (UNTHA, SINUTHRE, CEOSL), Universidad Andina Simón Bolívar, ONU Mujeres y CARE Ecuador.</p>	<p>Robustecer su rol en la observancia de la ley, de la política pública y en la implementación de los convenios internacionales 189 y 190 de la OIT.</p> <p>Incidir para que toda política pública, ley o reforma de fomento del empleo y la productividad aborde de la violencia de género.</p> <p>Seguir desarrollando guías para las TRH sobre el tema de los contratos (García, CNIG, entrevista, julio de 2020).</p> <p>Hacer 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.</p> <p>Implementar estrategias para que las TRH accedan a defensa gratuita para proteger sus derechos laborales y humanos.</p> <p>Continuar con el apoyo desde la cooperación internacional para seguir realizando investigaciones y sensibilicen a la población sobre la importancia de los cuidados y el trabajo remunerado del hogar para el sostenimiento de la vida.</p>
<p>Fortalecer las relaciones de los sindicatos de las trabajadoras remuneradas del hogar con las centrales sindicales.</p>	<p>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.</p>



## Bibliografía

- Álvarez, S. 2019. *Trespassing the Visible: The production of Ecuador as a global space of transit for irregularized migrants moving towards the Mexico-US corridor*. Londres: King's College London.
- Bazán, C. 2020. "Silvia Federici: 'El trabajo de cuidados es el más indispensable que hay'". *Efeminista*. Recuperado de <https://www.efeminista.com/silvia-federici-trabajo-cuidados/>.
- CARE, OSE Ecuador, CNIG, Plan Internacional y ONU Mujeres. 2019. *Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en la niñez y adolescencia en Ecuador*. Quito: CARE et al.
- CARE y OSE. 2018. *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador*. Quito: CARE y OSE.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. 2020. "Las personas con ciertas afecciones". Estados Unidos: CDC. Recuperado de <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/people-with-medical-conditions.html>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2019. "Alicia Bárcena subraya urgencia de transformar los privilegios en derechos para poner fin a la desigualdad". El Salvador: Foro Regional SICA 2019, CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/alicia-barcena-subraya-urgencia-transformar-privilegios-derechos-poner-fin-la/>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2012. ENEMDU. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC.
- \_\_\_\_\_. 2018. ENEMDU. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC.
- \_\_\_\_\_. 2018. ENSANUT. *Encuesta Nacional de Salud y Nutrición*. Quito: INEC.
- \_\_\_\_\_. 2019. ENVIGMU. *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: INEC. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Violencia\\_de\\_genero\\_2019/Documento%20metodologico%20ENVIGMU.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Documento%20metodologico%20ENVIGMU.pdf)
- López Mourelo, E. 2020. *El Covid-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Argentina: OIT.
- Millán Valencia, A. 2020. "Coronavirus. 'Esta pandemia nos ha convertido en casi esclavas': cómo covid-19 puso en evidencia la situación de las empleadas domésticas en América Latina (y cuál es el único país que las ayuda)". *BBC News / Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52848742/>.

- Ministerio del Trabajo del Ecuador. Contratos registrados en marzo y mayo de 2020.
- Observatorio Social del Ecuador para UNICEF. 2019. Infografías sobre niñas y adolescentes y derechos.
- Observatorio Social del Ecuador. 2020. *Monitoreo y análisis de la pandemia de covid-19 en Ecuador*. Recuperado de [www.covid19ecuador.org/](http://www.covid19ecuador.org/).
- ONU Mujeres, CEPAL, OIT. 2020. *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19*. Santiago: ONU Mujeres, CEPAL, OIT.
- Organización de las Naciones Unidas. 2015. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. ONU. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
- \_\_\_\_\_. 2020. "La ONU propone la creación de un 'bono contra el hambre' en América Latina". *Noticias ONU*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2020/06/1476072/>.
- Organización Internacional para las Migraciones. 2018. *Displacement Tracking Matrix*. OIM. Recuperado de <https://www.globaldtm.info/>.
- Porras, A. 2010. "Las reformas laborales en el Ecuador". En Programa Andino de Derechos Humanos (Coord.). *¿Estado constitucional de derechos? Informe sobre derechos humanos. Ecuador 2009*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar y Abya-Yala, 317.
- Quiroga, N. 2019. "Prólogo". En *Tranzar la dignidad, vivir la incertidumbre. Radiografías del trabajo doméstico en Colombia*. Bogotá: ENS.
- Rodríguez, C. 2015. "Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". *Nueva Sociedad* n.º 256.
- Velasco Abad, M. 2019. *Situación de la niñez y adolescencia en Ecuador. Una mirada a través de los ODS*. Quito: OSE, CARE, ChildFund International, Plan Internacional, Unicef, World Vision.
- Velasco Abad, M. et al. 2018. *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador*. Quito: OSE y CARE.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en la niñez y adolescencia en Ecuador*. Quito: OSE, CARE, CNIG, Plan Internacional y ONU Mujeres.
- Velasco, M., Solís, P. 2013. *Niñez, migración y fronteras: una aproximación a la vida fronteriza de la infancia en el sur y norte del Ecuador*. Quito: OSE, Save the Children, AECID.



## Anexos

### Anexo 1: Variables y preguntas de las entrevistas a profundidad dirigidas a TRH

#### 1. Caracterización/perfil de las TRH

Edades Grupos de edad: # y %

Estado civil S, C, D, V, UL, otros, # y %

Nivel educativo # y %

Con quién vive # y %

Rol en el hogar (jefa de hogar, hija, cónyuge, otros) # y %

N.º de hijos # y %

Autoidentificación # y % étnica

Lugar donde nació y sitios en los que ha vivido # y %

#### 2. ¿Qué cambió con la pandemia?

¿Cómo se afectó su trabajo? # y %

En caso de que esté trabajando puertas afueras, ¿qué ocurrió?

¿Empezó a trabajar puertas adentro? # y %

Cuidado de adultos mayores y consecuencias sobre las TRH # y %

¿Cómo resolvió los gastos de su familia? # y %

Funcionó teleestudio con sus hijos # y %

¿Violencia doméstica contra TRH se agudizó? # y %

Afectaciones de las nuevas leyes para el trabajo remunerado del hogar # y %

¿Cómo visualiza el futuro?

#### 3. Dinámica cotidiana antes de la pandemia

¿Cuántas horas laboraba, en qué momentos descansaba? # y %

¿Cuántas horas dormía? # y %

¿Qué hacía en su tiempo libre?

¿Cómo era un fin de semana para usted, con quién pasaba, qué le gustaba hacer?

¿Qué hacía en un día normal?

#### 4. Trayectoria y percepción del trabajo remunerado del hogar:

##### 4.1. Trayectoria

Edad a la que comenzó como TRH # y %

Tiempo que trabaja como TRH # y %

¿Cómo empezó a trabajar?

(¿Por qué? / ¿Quién le orientó/inició? ¿Cómo conoció ese trabajo? ¿Qué hacía antes de ser TRH?

¿Es la única TRH de su familia? ¿Quién más? ¿Sus hijas?

¿Con quién deja a sus hijos cuando va a trabajar?

¿Qué significa para usted el trabajo remunerado del hogar? ¿Qué significa ser TRH?

##### 4.2. Conocimiento y percepción sobre derechos asociados al trabajo remunerado del hogar

¿Conoce usted los derechos que tiene TRH? # y % ¿Cuáles son estos derechos? ¿Cómo llegó a saber que tiene estos derechos?

¿Ha oído sobre el Convenio 189 y 190 de la OIT? # y %

¿Tiene contrato firmado? ¿Sus empleadores le pagan a tiempo sus salarios?

¿Está afiliada a la seguridad social? ¿Recibe vacaciones - cuántos días al año?

¿Trabaja en días festivos? Cuando solicita permiso a sus empleadores, ¿le dan ese permiso? ¿Qué sucede cuando se enferma? # y %

¿Alguna vez recibió visita de un inspector del Trabajo? # y %

¿Conoce que puede denunciar en el Ministerio del Trabajo?

¿Ha presentado alguna demanda allí? ¿Conoce a alguien que lo hizo?

¿Qué respuesta recibió? # y %

¿Usted ha conseguido su trabajo por medio de una agencia de empleo?

¿Alguna amiga?

¿Qué derechos laborales garantizan estas agencias de empleo? # y %



## 5. Relaciones entre empleadores y TRH

¿Cómo es la relación con su empleador/a?

¿Cómo es la relación con los demás miembros de la familia donde usted trabaja?

Normas que le han puesto sus empleadoras para realizar el trabajo

¿Cómo reaccionan sus empleadores cuando usted ha hecho algo que les disgusta a ellos o ha incumplido una norma?

¿Alguna vez ha sentido que sus empleadores o los miembros de la familia donde trabaja han invadido su privacidad? # y %

## 6. Dinámicas de violencia en el espacio laboral

¿Alguna vez su empleadora o alguien de la familia le ha faltado al respeto o humillado? # y %

¿Alguna vez su empleadora o alguien de la familia le ha agredido de forma verbal o física?

¿Y en experiencias anteriores? # y %

¿Alguna vez su empleadora o alguien de la familia le ha amenazado de alguna manera?

¿Y en experiencias anteriores? # y %

## 7. Redes de apoyo

¿A quién ha acudido en los casos de violencia o falta de cumplimiento de sus derechos que mencionó antes?

¿Sabría a quién acudir en casos de violencia?

¿Conoce qué puede hacer el Ministerio del Trabajo al respecto? # y %

¿Forma parte de alguna agrupación u organización en la que pueda apoyarse? (Sí / No. ¿Cuál?) # y %

## Anexo 2: Esquema 1. Entrevistas ejecutadas a TRH según especificaciones y provincias definidas para el estudio, junio 2020

<b>TRH EN MOVILIDAD HUMANA EN IBARRA</b>					
<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Jefa de hogar</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Autoidentificación</b>	<b>Lugar de nacimiento</b>
1. Rosa Edely Rodríguez	60	Sí	Primaria	Mestiza	Venezuela
2. Marleny López	37	No	Estudiando secundaria	Mestiza	Colombia
3. Mirian Amparo Guarán	51	No	Primaria	Mestiza	Colombia
4. Martha Cecilia Londoño	50	No	Secundaria	Mestiza	Colombia
<b>Total: 4</b>					

<b>TRH IMBABURA</b>					
<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Jefa de hogar</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Autoidentificación</b>	<b>Lugar de nacimiento</b>
1. Marta Muñoz	31	No	Primaria	Indígena	La Calera, Cotacachi
2. Elsa María Muñoz	39	No	Primaria	Indígena	Quitugo, Cotacachi
3. Ester Matango Lanchimba	62	No	Primaria	Indígena	Quitugo Cotacachi
4. María Cecilia Muenala	46	No	Primaria	Indígena	Quitugo, Cotacachi
5. Rosa Otavalo Morán	52	Viuda	Primaria	Indígena	Quitugo, Cotacachi
6. Ester Matango	38	Madre soltera	4° grado	Indígena	Quitugo, Cotacachi
<b>Total: 6</b>					



## TRH CARCHI

Nombre	Edad	Jefa de hogar	Nivel educativo	Autoidentificación	Lugar de nacimiento
1. Yeliksa Lara Minda	36	Sí	Secundaria	Afrodescendiente	Mascarilla
2. Beatriz Colorado	54	Sí	Primaria	Afrodescendiente	Mascarilla
3. María del Carmen Ogonaga	54	No	Primaria	Afrodescendiente	Mascarilla
<b>Total: 3</b>					

## TRH PICHINCHA

Nombre	Edad	Jefa de hogar	Nivel educativo	Autoidentificación	Lugar de nacimiento
1. Gladys Marlene Tituaña	40	No	Secundaria	Mestiza	Quito
2. Marisol Borja Chalá	53	Sí	Primaria	Afrodescendiente	La Concepción, Carchi
3. Gisela Bernardo Congo	43	Sí	No terminó primaria	Afrodescendiente	Carpuela, Imbabura
4. Mónica del Pilar Martínez	47	Sí	Secundaria	Afrodescendiente	Ibarra
5. Trina Cleotilde Vernaza	31	Sí	Bachiller	Afrodescendiente	Esmeraldas
6. Leonor Zambrano Loo	53	Sí	Secundaria, 2º curso	Mestiza	Chone
7. Cindy Valencia	29	Sí	No terminó secundaria	Afrodescendiente	Esmeraldas
8. Cecilia Rela Núñez	54	Sí	Universidad	Mestiza	Puyo
9. Andrea Marisela Mosquera	32	No	Bachiller	Afrodescendiente	Esmeraldas
10. Sofía Quito Ichió	40	Sí	Primaria	Indígena	Chimborazo
<b>Total: 10</b>					

<b>TRH GUAYAS</b>					
<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Jefa de hogar</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Autoidentificación</b>	<b>Lugar de nacimiento</b>
1. Enma Lucía Zambrano	50	Sí	Primaria	Chola	Manabí
2. Divina Pastora Sánchez	45	No	No terminó secundaria	Mestiza	Manabí
3. Petita Paulina Romero	38	Sí	Primaria	Blanca	Taura
4. Isabel Guadalupe Quesada	51	No	Ciclo básico	Mestiza	
5. Mariana Bone	57	Sí	Primaria	Mestiza	Esmeraldas
6. María Ayoví Caicedo	42	No	Primaria	Afroecuatoriana	Guayaquil
7. Verónica Ceñas	41	Sí	Primaria	Mestiza	Guayaquil
8. Ana Gabriela Castro	34	No	Secundaria	Mestiza	Salitre
9. Delfina Jama Ávila	56	Sí	Primaria	Mulata	Esmeraldas
10. Angelita Sánchez	60	Sí	Primaria	Montuvia	Los Ríos
<b>Total: 10</b>					

<b>TRH CAÑAR</b>					
<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Jefa de hogar</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Autoidentificación</b>	<b>Lugar de nacimiento</b>
1. Gloria Bombón	54	No	Secundaria	Mestiza	Ambato
2. Luz Victoria Montaña	48	No	Bachiller	Mestiza	Machala
3. María Delfina Haglán	46	No	Primaria	Mestiza	Gualaceo
4. Adelayda Ochoa	51	No	Estudiando primaria	Mestiza	Guayaquil
<b>Total: 4</b>					



## TRH ESMERALDAS

Nombre	Edad	Jefa de hogar	Nivel educativo	Autoidentificación	Lugar de nacimiento
1. Jania Estefanía Mancilla	32	Sí	Secundaria	Afrodescendiente	Esmeraldas
2. Ginna Murillo Caicedo	41	Sí	Primaria	Negra	Esmeraldas
3. Ruth María Caicedo	52	No	Secundaria	Afrodescendiente	Esmeraldas
4. Mireya Micolta	49	No	Primaria	Negra	Esmeraldas
5. Magali Rengifo	35	Sí	Estudiando 4º curso	Mestiza	Esmeraldas
6. María Francisca Caicedo	40	Sí	Bachiller	Afrodescendiente	Esmeraldas
<b>Total: 6</b>					

## TRH EL ORO

Nombre	Edad	Jefa de hogar	Nivel educativo	Autoidentificación	Lugar de nacimiento
1. Estefanía Chévez Aguilar	29	No	Secundaria	Mestiza	Machala
2. Karina Solórzano	34	Sí	Primaria	Mestiza	Machala
3. Elizabeth Vásquez	27	Sí	Bachiller	Mestiza	Machala
4. Reina Pingalay	40	Sí	Primaria	Mulata	Manabí
5. Juana Margarita Chica	65	Sí	Primaria	Mestiza	Manabí
<b>Total: 5</b>					

Gran total: 48 TRH entrevistadas.

ISBN: 978-9942-8774-3-7



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.

