

SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR: Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación 2023





Créditos:

3ª Edición

Proyecto: Mujeres, Dignidad y Trabajo – FASE II implementado por CARE Ecuador en asocio con UNTHA, cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA y CARE LAC.

Janet Cruz Granda. Directora de País CARE Ecuador
Julieta Hernandez. Coordinadora Regional Programa Igual Valor, Iguales Derechos CARE LAC
Marina Ogier, CARE Francia

Coordinación técnica Ecuador: Johanna Aguirre Sánchez
Paola Mera Zambrano

Coordinación técnica regional: Nubia Zambrano Mendoza

Investigadoras: Sara Larrea Izaguirre (investigadora principal, coordinación)
Kalindy Bolívar (recolección y análisis de datos cualitativos y asistencia general)

Colaboración: Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines – UNTHA-
Lenny Susana Quiroz, Alicia Lanchimba, Betsabet Charcopa, Betzy Avelino, Neurali Corozo, Jackeline Patrón, Gabriela Alexandra Guerrero, Lourdes Frías, María Cruz Sánchez Corozo, María del Carmen Bombón, Mayra Villamar, Mercedes Chanchingre, Neurali Corozo, Raquel Elizabeth Reyes Valencia, Rosa Mosquera, Tatiana Valencia y Anita Lucia Lara.

Diseño y diagramación Byron Sosa www.grupoinnovando.com

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE FRANCIA, CARE USA, CARE LAC. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador, CARE LAC y CARE FRANCIA, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa Desarrollo. Quito – Ecuador



ACRÓNIMOS

AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (OIT)
C190	Convenio sobre la violencia y acoso en el espacio laboral (OIT)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CONLATRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CRE	Constitución de la República de Ecuador
ENEMDU	Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo
ENSANUT	Encuesta Nacional de Salud y Nutrición
ENVIGMU	Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LAC	América Latina y el Caribe
LOAH	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero
MDT	Mujeres Dignidad y Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Programa IGS	Programa Regional Igual valor, iguales derechos
REESS	Registro Estadístico de empleo en la seguridad social
SBU	Salario Básico Unificado Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
TRH	Trabajadora Remunerada del Hogar
UNTHA	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines

Índice

Índice	5
1 Introducción.....	6
Antecedentes	7
Marco legal	7
La situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar	8
Racismos, discriminación y violencia basada en género.....	9
Incidencia por los derechos de las TRH	10
2 Objetivos.....	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	11
3 Metodología.....	12
Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2022	13
Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU) 2019	13
Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) 2022.....	13
4 Resultados del estudio	14
Caracterización de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.....	14
Condiciones de trabajo.....	15
Violaciones a los derechos laborales.....	16
El impacto de múltiples crisis sobre la situación laboral y de vida de las TRH	19
· Pandemia de COVID-19 y crisis económica	19
· Crisis Humanitaria en Venezuela.....	20
· Violencia social e inseguridad ciudadana.....	21
Discriminación, racismo y violencias basadas en género.....	23
· Discriminación.....	23
· Racismo	24
· Violencias basadas en género	26
· El efecto de distintos sistemas de opresión sobre las vidas de las TRH	28
5 Conclusiones.....	31
6 Recomendaciones para acciones de incidencia en políticas públicas	33
Acciones de incidencia dirigidas a cambios legales e institucionales	33
Acciones dirigidas a cambios organizativos.....	34
Acciones de incidencia dirigidas a cambios sociales	35
7 Bibliografía.....	36



1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los resultados finales del estudio “Actualización del estado de situación de las trabajadoras remuneradas del hogar: Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación”, realizado entre febrero y mayo de 2023. En este primer capítulo describimos los antecedentes del estudio, presentamos el marco legal del trabajo remunerado del hogar en Ecuador y resumimos los resultados de estudios previos sobre la situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH), la relación entre el trabajo remunerado del hogar y el racismo, la discriminación y la violencia basada en género. También destacamos los logros más importantes del trabajo de incidencia por los derechos de las TRH en los últimos años en Ecuador.

En el segundo capítulo presentamos los objetivos del estudio y en el tercero describimos la metodología empleada para realizarlo. En el cuarto capítulo se exponen los resultados del estudio, organizados en cinco secciones. Primero,

describimos las características de las TRH en Ecuador y las de las participantes del estudio. Después, exponemos las condiciones de trabajo de las participantes del estudio y en la siguiente sección describimos el tipo de violaciones a los derechos laborales que enfrentan las TRH que participaron en este estudio. En la cuarta sección analizamos el impacto de las múltiples crisis que vive el Ecuador en la actualidad (incluyendo la crisis económica, la violencia social, la inseguridad y la migración) sobre la vida de las TRH. Finalmente, analizamos nuestros resultados respecto a la discriminación, el racismo y la violencia de género que experimentan las participantes del estudio.

En el quinto capítulo presentamos las conclusiones del estudio y en el sexto proponemos algunas acciones de incidencia en políticas públicas que surgen del análisis realizado durante el estudio.



▣ Antecedentes

Este estudio fue realizado en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT), coordinado por el Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos de CARE, en colaboración con la Fundación Bien Humano de Colombia, Themis - Género, Justicia y Derechos Humanos de Brasil y CARE Ecuador, así como las organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar de estos tres países: la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas de Brasil (FENATRAD), la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico de Colombia (UTRASD) y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines de Ecuador (UNTHA). Desde enero de 2022, se inició la Fase II del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, que busca contribuir a mejorar la situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH), fortalecer sus procesos organizativos, potenciar su capacidad de incidencia y de exigibilidad de sus derechos laborales y humanos y promover formas innovadoras de inclusión y autonomía económica desde un enfoque de inclusión social y económica. El Proyecto MDT ejecuta en Ecuador, Colombia, Brasil, México, Honduras y en la región bajo el liderazgo de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO), y es cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE LAC y CARE Francia.

CARE Ecuador también forma parte del proyecto global “Eleva el género en los sistemas de rendición de cuentas y retroalimentación humanitaria”, el cual tiene como propósito “Desarrollar y probar herramientas innovadoras de recopilación de datos, retroalimentación y gestión adaptativa que garanticen que las voces de las mujeres y las niñas se escuchen en entornos humanitarios, para compartir ampliamente estas herramientas y desarrollar la capacidad local para utilizarlas”.

▣ Marco legal

En Ecuador, el trabajo del hogar está reconocido constitucionalmente como un trabajo productivo desde el año 2008. En 2015, el Estado ecuatoriano expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Esta ley garantiza a las TRH los mismos derechos que a los demás trabajadores/as y establece que éstos estarán regulados por el Código del Trabajo. La legislación laboral ecuatoriana reconoce el trabajo remunerado del hogar en igualdad de condiciones con otros trabajos, incluyendo el salario mínimo vital (que en 2023 es de 450 USD), la jornada laboral de 8 horas, la afiliación obligatoria a la seguridad social, el derecho a vacaciones pagadas y a pensión de jubilación, la licencia por maternidad y días de descanso semanal.

Adicionalmente, gracias al trabajo de organizaciones de TRH y de otras organizaciones sociales y no gubernamentales, Ecuador ratificó los convenios 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), haciéndolos de cumplimiento obligatorio para el Estado ecuatoriano. El Convenio 189, ratificado en 2013, define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos” (OIT, 2011). Este convenio establece lineamientos para que los Estados garanticen derechos y protección social a las TRH, incluyendo el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, a conocer las condiciones de su empleo, entre otros que también están reconocidos en las regulaciones nacionales. Además, el Convenio 189 insta a los Estados a tomar medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación respecto a otros trabajos y los obliga a determinar una edad mínima para el trabajo remunerado del hogar, que actualmente es de 15 años en Ecuador. El Convenio 190, ratificado por Ecuador en 2022, establece el derecho de las personas trabajadoras a un ambiente laboral libre de violencia, acoso y discriminación.

A pesar de estos importantes avances, todavía persiste el problema de armonización de las regulaciones nacionales e internacionales. Por ejemplo, el mismo Código de Trabajo que en su declaración define el trabajo remunerado del hogar como un trabajo que debe realizarse en iguales condiciones que cualquier otro, mantiene artículos que abren la puerta a la discriminación

y la explotación de las TRH, reconociendo el contrato verbal como un contrato válido para este tipo de trabajo. Adicionalmente, no existe regulación apropiada para garantizar el derecho a la seguridad social para las TRH que trabajan por horas o por días a la afiliación.

En 2020, como una medida para enfrentar la crisis laboral provocada por la pandemia de COVID-19, el Estado ecuatoriano aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (en adelante, Ley de Apoyo Humanitario) que, respondiendo a las condiciones impuestas por el Fondo Monetario Internacional, significó un retroceso en materia de derechos laborales para todas/os las/os trabajadoras/es en Ecuador (González-Ortiz & Trelles-Vicuña, 2021). Esta ley tuvo además un impacto desproporcionado sobre la situación de las TRH, al incorporar la figura del “acuerdo voluntario” que busca modificar las condiciones de los contratos laborales, la reducción emergente de la jornada de trabajo y la posibilidad de imputar días de ausencias laborales relacionadas con la pandemia de COVID-19 a los días de vacaciones. Además, esta ley dispone que se priorice la contratación de trabajadores/as de “origen nacional”, creando una posibilidad legal para la discriminación por nacionalidad, y excluye a las TRH de la protección especial por “enfermedad laboral” en caso de que se contagiasen de COVID-19 (CARE Ecuador, 2020).

❏ **La situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar**

Todavía existen grandes desafíos para que los derechos laborales y humanos de las TRH se materialicen. Estudios previos realizados en la región y en el país explican la realidad que viven las TRH.

Latinoamérica y el Caribe son la segunda región, después de Asia, con más porcentaje de trabajadoras remuneradas del hogar (19%) (Bonnet et al., 2022), donde al menos 11 millones de personas se dedican al trabajo doméstico. De ellas, el 93% son mujeres, el 63% son afrodescendientes y 3 de cada 4 trabajan en condiciones de informalidad (CEPAL, OIT y ONU Mujeres, 2020). Según la OIT (citada por CONLACTRAHO y CLADEM, 2022), el 7,6% de las mujeres ocupadas se dedican al trabajo doméstico (CEPAL, OIT y ONU Mujeres, 2020).

Un análisis comparativo entre países realizado por WIEGO (Bonnet et al., 2022) basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de 2019 muestra que el 84% de trabajadoras remuneradas del hogar se dedican a labores de limpieza y ayuda, el 14% a labores de cuidado (de niños/as, ancianos/as y otros miembros de la familia) y el 2% se dedican exclusivamente de la cocina. Además, el 18% de TRH son contratadas a través de agencias de trabajo, mientras que el resto tienen contratos directos con sus empleadores/as.

En el último estudio sobre la situación de las TRH realizado por CARE Ecuador en 2020 podemos observar que el 80% de TRH se encuentran en el área urbana y el 60% de TRH se concentraban en las provincias de Guayas (31%) y Pichincha (29%). El estudio también mostró que para el año 2018, el 9% de TRH eran pobrese, el 64% tenían educación básica y el 3% no habían estudiado o estaban en un centro de alfabetización. Además, solo el 28% de TRH estaban afiliadas a la seguridad social y el 43% recibían el salario básico, mientras que el resto ganaba menos que el salario básico. El salario promedio entre las TRH en el 2018 fue de 340 USD (46 USD más bajo que el salario mínimo vital a la fecha).

Según el Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT (CONLACTRAHO y CLADEM, 2022), en Ecuador 7 de cada 10 TRH no tiene seguridad social. La falta de cobertura de seguridad social entre TRH se debe en parte a la inadecuada regulación de sus condiciones laborales, la inexistencia de mecanismos sancionatorios y los escasos esfuerzos estatales para garantizar los derechos laborales de las TRH (FITH y WIEGO 2022). Otras barreras para mejorar la cobertura de seguridad social entre las TRH incluyen la existencia de agencias intermediarias, la burocratización de los procesos de registro (en los que hay que acudir a diferentes entidades públicas), la falta de información clara sobre los procedimientos a seguir y las plataformas digitales difíciles de usar (FITH y WIEGO 2022).

A esto se suma el hecho de que, por no tener seguridad social, muy pocas TRH logran acceder a pensiones de jubilación que cubran sus necesidades financieras durante la vejez, ya sea por la escasa cobertura de seguridad social, lo que impide alcanzar el número de aportes mínimo para jubilarse, o porque la pensión de jubilación

- cuya cuantía está vinculada a los ingresos durante la vida laboral - es muy baja para cubrir las necesidades básicas (FITH y WIEGO 2022).

Así, por ejemplo, las contribuciones por tiempo parcial en Ecuador son calculadas en función de las horas trabajadas y su proporcionalidad con el salario mínimo, mientras que las contribuciones por salud y beneficios por maternidad se calculan con base al salario mínimo. Sin embargo, a las trabajadoras del hogar que trabajan menos de las horas estipuladas como tiempo parcial no se les da cobertura de seguridad social, lo mismo ocurre con trabajadoras del hogar que tienen varios/as empleadores/as (FITH y WIEGO 2022).

Un importante porcentaje de TRH son migrantes nacionales o extranjeras. Según CEPAL, OIT y ONU Mujeres (2020), el 17% de TRH de la región son migrantes internacionales y la cifra es aún más alta si se consideran también las TRH que han migrado del campo a la ciudad en sus propios países. Las TRH que están en situación de movilidad humana enfrentan retos y vulnerabilidades específicas. Por ejemplo, quienes migran dentro de sus propios países pueden buscar trabajos “puertas adentro” para asegurarse el acceso a la vivienda, pero este tipo de trabajo suele constituir una situación de especial vulnerabilidad para las TRH. Investigaciones previas muestran ejemplos de sobrecargas de trabajo y testimonios de violencias en los hogares en los que las TRH conviven con sus empleadores/as (Bernardino-Costa, 2014). Adicionalmente, las TRH que están en situación de movilidad humana generalmente carecen de redes que les brinden apoyo social y, cuando han accedido a educación en su país de origen, enfrentan dificultades para registrar sus títulos, por lo que el trabajo remunerado del hogar les impide acceder a trabajos en mejores condiciones (CEPAL, OIT y ONU Mujeres, 2020).

El acceso a la seguridad social también es más difícil para las TRH que son migrantes internacionales, pues deben estar regularizadas en el país de acogida para que sus contratos de trabajo puedan ser registrados con la seguridad social. Por otra parte, existe una percepción generalizada entre las migrantes de que no obtendrán ningún beneficio de aportar a la seguridad social en el país en el que trabajan, pues al retornar a su país de origen esos beneficios no se reflejarán en su economía familiar (FITH y WIEGO 2022).

La crisis económica y laboral causada por la pandemia de COVID-19, iniciada en 2020, agudizó aún más la situación de las TRH. Las restricciones impuestas por los Estados en respuesta a la pandemia, sumadas a los escasos servicios sociales y a la inexistencia de sistemas de cuidados sostenidos con fondos públicos, hicieron que muchas TRH se vieran obligadas a hacerse cargo de labores domésticas extra tanto en los hogares en los que trabajan como en los suyos. Por ejemplo, la suspensión de clases presenciales en el sistema educativo puso en manos de los hogares la responsabilidad sobre el cuidado de niños, niñas y adolescentes y aumentó la demanda de apoyo pedagógico en el hogar. Lo mismo ocurrió con la atención de personas dependientes y adultos/as mayores. Los datos analizados por CEPAL, OIT y ONU Mujeres (2020) sugieren que una gran cantidad de TRH además fueron persuadidas u obligadas a dormir en sus lugares de trabajo para disminuir el riesgo de contagio y a realizar labores de limpieza y de administración del hogar sin contar con el equipo de protección personal necesario. Adicionalmente, un gran porcentaje de TRH fueron despedidas, enfrentaron reducción de sus ingresos y tuvieron dificultades para sostener a sus familias durante la cuarentena (CEPAL, OIT y ONU Mujeres, 2020).

▣ **Racismos, discriminación y violencia basada en género**

El trabajo doméstico tiene su origen en relaciones de servidumbre y esclavitud y, en Ecuador, ha sido tradicionalmente un trabajo realizado por niñas, adolescentes y mujeres indígenas, afroecuatorianas y de áreas rurales (CONLECTRAHO y CLADEM, 2022). Además, el trabajo remunerado del hogar ocurre en una relación asimétrica de clase en la que la persona empleadora (a menudo una mujer de clase media o alta que participa del mercado laboral) y la persona empleada (casi siempre una mujer de clase popular que realiza las labores que tradicionalmente se asignan a la esposa heterosexual y a la madre a cambio de un salario) tienen una relación que es a la vez íntima y de explotación (Masi de Casanova, 2015). Asimismo, el trabajo remunerado del hogar compensa la falta de servicios y políticas sociales estatales (como cuidado infantil, comedores, servicios de salud, cuidado de personas dependientes, etc.) solamente para quienes pueden pagarlos de manera privada, reproduciendo así las desigualdades socioeconómicas (Bernardino-Costa, 2014).

Estudios previos en la región y el país han recogido innumerables testimonios de racismo, clasismo y múltiples violencias de género en el ámbito del trabajo remunerado del hogar (Masi de Casanova, 2013 y 2015; Bernardino-Costa, 2014, CARE Ecuador, 2020). En el presente estudio, pretendemos cubrir los vacíos en la información relacionada con la vulneración de derechos de las TRH y su relación con sistemas de opresión como el racismo, el clasismo y el patriarcado.

Entenderemos como racismo la estructura desigual de poder basada en la idea de que un grupo de personas que comparten entre sí características culturales o fisiológicas es superior a los demás. En el caso de Ecuador, el racismo se refleja en una estructura social que otorga a las personas indígenas, afroecuatorianas y montubias menos oportunidades, recursos y poder que a las personas blancas y blancomestizas (Placencia, 2008).

Para este estudio definimos la violencia de género como la violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujeres y las personas de las disidencias sexo-genéricas por su identidad sexo-genérica. Hemos clasificado las violencias de género siguiendo la tipología usada por el INEC en la Encuesta Nacional de sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU) 2019 (en este estudio usamos las categorías de violencia física, psicológica y sexual).

Entendemos por discriminación el trato diferente e injusto que se da a una persona en razón de sus características personales. En este estudio se analiza bajo la categoría de discriminación todo el trato injusto y diferente que no se incluye bajo las categorías de racismo y violencia de género, es decir, la discriminación basada en el origen, la edad, la clase social, entre otras.

▣ **Incidencia por los derechos de las TRH**

Desde hace varios años, las TRH han llevado a cabo acciones para organizarse y exigir sus derechos. La UNTHA, organización con la que colaboramos en este estudio, es un ejemplo de un sindicato único por rama con alcance nacional que se ha convertido en un referente dando paso a que otros sectores de la economía puedan acceder

a este tipo de organización y ha hecho posible el diseño de estrategias y el establecimiento de alianzas con otros sectores de la sociedad.

Como resultado de estas acciones, las demandas de las TRH se han incorporado en, al menos, cuatro agendas diseñadas por instituciones estatales (el Consejo Nacional de Igualdad de Género), organizaciones de mujeres y feministas (Agenda para un Gobierno Feminista), los sindicatos (agenda de la Confederación Ecuatoriana de organizaciones Sindicales Libres) y agendas propias elaboradas en cooperación con organizaciones internacionales (Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar elaborada por UNTHA y CARE Ecuador).

Las principales demandas integradas en estas agendas se concentran en las siguientes áreas: 1) Cambios estructurales y normativos, para lo que se propone promover la integración de los acuerdos internacionales de derechos humanos y laborales en la normativa legal nacional, así como fiscalizar la implementación de las mismas. Incidir en cambios simbólicos y valorización del TRH; 2) Cambios simbólicos, que se buscan a través de la ampliación de campañas públicas con la finalidad de concientizar a la ciudadanía y a las y los empleadores sobre la importancia del trabajo de cuidados; 3) Cambios socioeconómicos, con estrategias de valorización social y económica del trabajo remunerado del hogar que permitan a las TRH percibir un salario digno, cobrar horas extras y feriados, acceder a la seguridad social y a la pensión por jubilación; 4) Fortalecimiento del espacio socio-organizativo de las TRH, para lo que se busca alcanzar la participación paritaria en sindicatos y la participación protagónica de las TRH, sensibilizar a las mujeres sindicalizadas en materia de género y derechos de las mujeres.

Otra de las estrategias, considerada por las participantes en este estudio como una de las más importantes, es la participación de las TRH en asociaciones y sindicatos nacionales y en redes regionales (como la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar) e internacionales (Federación Internacional de trabajo remunerado del hogar). La coordinación a nivel regional y global fue clave en la adopción de los convenios 189 y 190 de la OIT, así como para la institucionalización del 30 de marzo como el día nacional del Trabajo Remunerado del Hogar.



2. OBJETIVOS

En este estudio nos propusimos alcanzar los siguientes objetivos:

▣ **Objetivo general**

Comprender el estado del cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) en Ecuador, con énfasis en racismo, discriminación y violencia basada en género.

▣ **Objetivos específicos**

- Establecer cuáles son las violaciones de derechos humanos y laborales de las TRH más comunes en el Ecuador.
 - Analizar el impacto de la pandemia de COVID-19 y las medidas para contenerla sobre la situación laboral y de vida de las TRH.
 - Recomendar acciones de incidencia para la aplicación del marco legal que garantiza los derechos de las TRH.
- Describir el estado de cumplimiento de la normativa laboral sobre el trabajo remunerado del hogar.



3. METODOLGÍA

Para este estudio se aplicó una metodología mixta que incluyó técnicas cuantitativas (una encuesta y análisis de datos secundarios levantados por instituciones públicas ecuatorianas), técnicas cualitativas (entrevistas y grupos focales) e investigación documental (revisión de estudios publicados en Ecuador y la región).

La población de referencia del estudio fueron las TRH que trabajan en Ecuador, a quienes nos acercamos a través de la Unión de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), que tiene representación en 7 provincias del país (Cañar, Carchi, El Oro, Esmeraldas, Guayas, Imbabura, Pichincha).

La Tabla 1 a continuación describe el número de participantes del estudio según la técnica de recolección de datos.

Tabla 1: Participantes del estudio según técnicas de recolección de datos primarios

Técnica de recolección de datos	Número de participantes	Observaciones
Encuesta	462	Se buscó ampliar la información recolectada en la encuesta aplicada por CARE Ecuador y UNTHA a finales de 2022 a través del aplicativo VoiceAppen el marco de la construcción de la Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar. Alcanzando el 88% de la muestra de referencia. Se utilizó la plataforma LimeSurvey
Grupos focales	50	Tres grupos focales presenciales (Pichincha, Guayas, Imbabura) y tres en modalidad on line (Cañar, Esmeraldas, El Oro)
Entrevistas	5	Entrevistas realizadas a actores clave de organizaciones públicas, privadas, OSC y ONG

También analizamos datos secundarios de las siguientes fuentes:

- **Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), 2022.**
- **Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU), 2019.**
- **Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS), 2022.**

El análisis de datos cuantitativos se realizó usando STATA BE 17. Las grabaciones de los grupos focales fueron transcritas literalmente. El análisis de estos textos se llevó a cabo utilizando el software Dedoose, tomando como referencia las categorías centrales de la investigación (racismo, discriminación y violencias de género) y buscando también temas que emergieron en nuestras interacciones con las participantes. Para analizar las entrevistas con informantes clave y los testimonios, se construyó un formato de informe escrito que luego se fue llenando con información de cada encuentro. El análisis de las entrevistas se presenta en la sección de recomendaciones para la incidencia y los testimonios se presentan entre los resultados del estudio.

Nuestro marco conceptual fueron las teorías feministas interseccionales, que permitieron analizar los datos haciendo énfasis en racismo, discriminación y violencias de género. El concepto de interseccionalidad hace referencia a la manera en que se entrecruzan los diferentes ejes de opresión (raza, clase social, género, edad, sexualidad) para construir subjetividades y posicionar a las personas en las estructuras sociales (Hill Collins, 2000).





4. RESULTADOS DEL ESTUDIO

En este capítulo presentamos y analizamos los resultados más importantes del estudio, organizados en cinco secciones: caracterización de las TRH, condiciones de trabajo de las participantes del estudio, violaciones a los derechos laborales que enfrentan, impacto de las múltiples crisis sobre la situación de las TRH y discriminación, el racismo y la violencia de género que viven las participantes del estudio.

❏ **Caracterización de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar**

En esta sección presentamos y comparamos los datos demográficos de las TRH en Ecuador y de las TRH que participaron en este estudio. Según datos de la ENEMDU 2022, el 94% de TRH en Ecuador son mujeres, el 86% son mestizas, el 6%, afroecuatorianas y el 5%, indígenas. El 79% de TRH tienen entre 30 y 64 años de edad, el 18% son jóvenes (18-29 años) y menos del 1% son niñas o adolescentes¹.

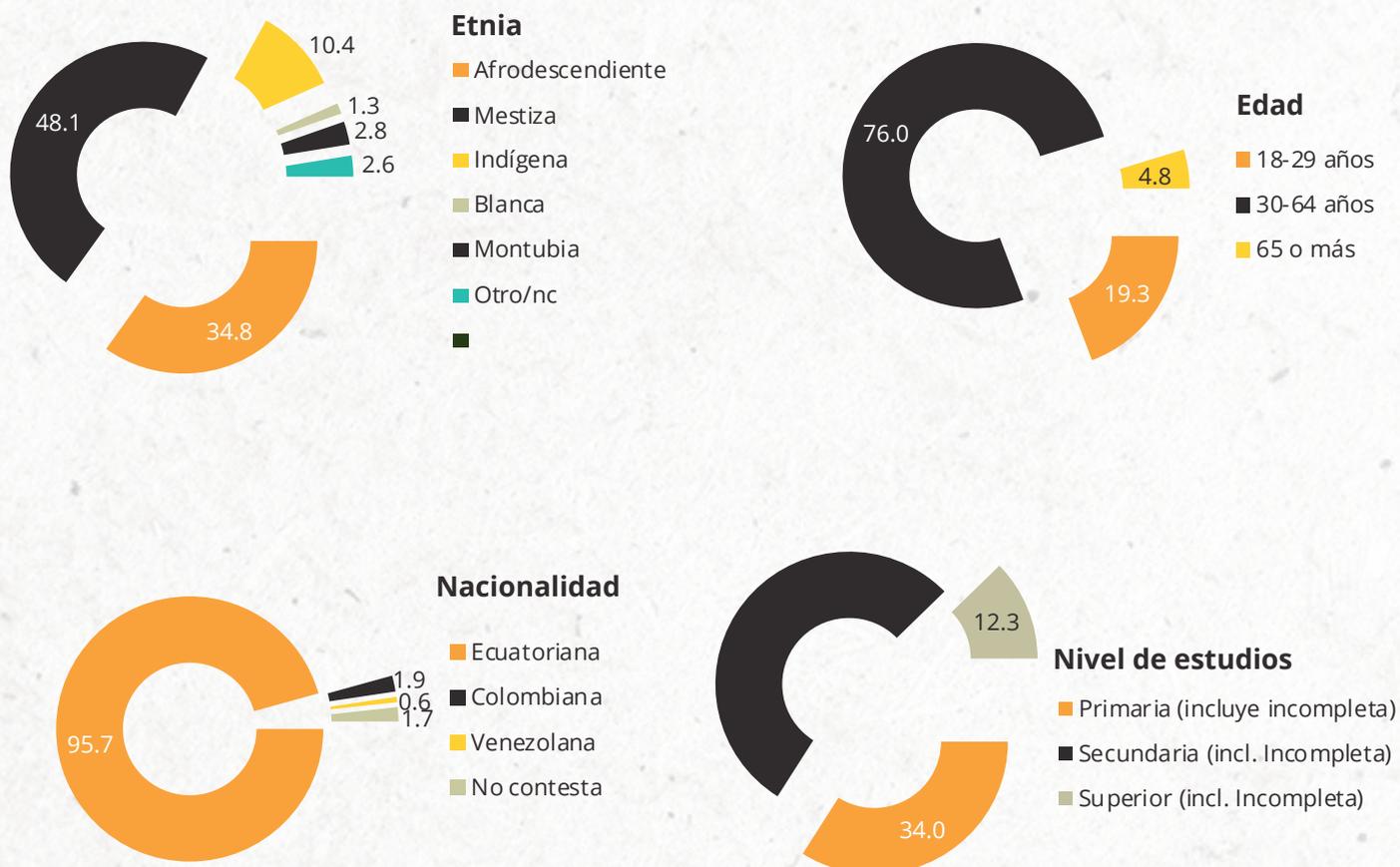
Las características de quienes contestaron la encuesta de este estudio se muestran en la Figura 1. Entre quienes participaron en el estudio, el 99%

¹ Es probable que estos datos reflejen un subregistro del trabajo infantil y adolescente en el hogar.

son mujeres, de las cuales el 48% son mestizas, el 35% afrodescendientes, el 10% indígenas y el 2,8% montubias. El 76% tienen entre 30 y 64 años de edad y el 19% son jóvenes (18-29 años). El 96% nacieron en Ecuador, y menos del 3% son migrantes extranjeras (1,9% son colombianas y 0,6% venezolanas). El 34% de participantes tienen estudios primarios, el 54% estudios secundarios y el 12% estudios superiores. El 67% de las participantes tienen más de 5 años de experiencia trabajando como TRH, el 36% son las principales proveedoras de su hogar y el 46% están afiliadas a un sindicato. La diferencia entre las características demográficas de las participantes del estudio y las de la muestra representativa de la ENEMDU 2022 pone en evidencia que nuestra muestra no es representativa del universo de TRH en Ecuador. Sin embargo, refleja las características y composición de las integrantes de UNTHA y de sus aliadas.

Las participantes de los grupos focales fueron convocadas por las lideresas de UNTHA en 7 provincias (Pichincha, Guayas, El Oro, Imbabura, Esmeraldas, Carchi y Cañar). El 60% eran mujeres racializadas (de origen indígena o afroecuatoriano) y el 38% habían migrado del campo a la ciudad o de una ciudad a otra dentro de Ecuador. Ninguna TRH extranjera participó en el estudio.

Figura 1. Características de las participantes del estudio



Fuente: Encuesta propia. Elaboración: Sara Larrea

▣ Condiciones de trabajo

En Ecuador, el trabajo remunerado del hogar representa una opción a la que muchas veces acuden las mujeres que necesitan un ingreso y no tienen otras opciones laborales. En palabras de una de las participantes del estudio:



“Hay gente que más se aprovecha de eso, porque hay bastante gente desempleada [...] Yo le digo como madre, que si nosotros tenemos nuestros hijos, pues, estamos desesperadas, ya no tengo para cualquier cosa que ya necesitan mis hijos, entonces, ¿qué hace uno? Acepta, acepta por cualquier cosa, pues, ya cualquier cosita ya se lleva el alimento para mis hijos a la casa.” (Grupo focal, Cañar)

En general, las TRH tienen empleos mal remunerados e inestables, con jornadas extenuantes o insuficientes para cubrir sus necesidades económicas, además de la dificultad

para distinguir los afectos y el cuidado que brindan como servicios, de la relación laboral con sus empleadores/as. Asimismo, varias TRH mencionaron la falta de definición de sus tareas como uno de los aspectos negativos de realizar este tipo de trabajo, tal como ejemplifican las citas a continuación:



“Yo trabajo para tres personas en el hogar, y si a la empleadora le dio la gana de hacer una fiesta, nosotras como empleadas tenemos que atender a todo ese personal que llega ese día a comer o a visitar. Y yo pienso que no es así, si a mí me ha contratado para tres debe ser trabajo para tres, y si ya dice que atienda el resto que van a venir eso debe ser reconocido.” (Grupo focal, Guayaquil)

“A veces a uno lo contratan para cocinar y cuando que le toca arreglar la casa, le toca, o sea, le toca cuidar al niño, a la persona adulta, y si me contrató para cocinar yo voy a cocinar, ahorita que yo conozco mis derechos.” (Grupo focal, Esmeraldas)

A las condiciones de precariedad que son comunes en el trabajo remunerado del hogar se suman las experiencias de malos tratos, discriminación y humillaciones que muchas TRH han vivido en sus lugares de trabajo. Otro problema importante que las TRH identifican en su trabajo es la falta de reconocimiento propio y social de la labor que realizan:



“No valoramos nosotras mismas nuestro trabajo, porque no todos los empleadores saben cocinar, pero yo sí sé cocinar, no todos los empleadores saben planchar, pero yo sí lo sé hacer. Entonces, asimismo es como toda profesión, o sea, usted sabe hacer muchas cosas, pero yo sé hacer lo de la casa [...] Lo peor es que la sociedad no lo ve así, o sea, la sociedad siempre lo ha visto como el peor trabajo [...]” (Grupo focal, Guayaquil)

Simultáneamente, varias de las TRH participantes del estudio expresaron orgullo por el trabajo que realizan y hablaron de la importancia del trabajo de cuidado y de reproducción de la vida para el sostenimiento de la economía familiar y nacional. Esto gracias a los talleres y procesos de formación en los que han participado donde han reconocido la importancia de su labor.

❖ **Violaciones a los derechos laborales**

Varios de los derechos establecidos en la legislación ecuatoriana no se han materializado para las TRH. Un ejemplo de eso son los salarios que perciben. Según datos de la ENEMDU 2022, el 61,8% de TRH ganan menos que el salario mínimo vital (425 USD para el año 2022) y 1 de cada 4 TRH gana 200 USD o menos. Asimismo, , aproximadamente el 60% de quienes ganan menos que el salario mínimo trabajan 40 horas o más a la semana. Solamente el 22% de TRH reciben décimo tercer y décimo cuarto sueldos, tal como está establecido en la ley.

En este estudio encontramos testimonios de TRH que ganaban salarios tan bajos como 75 USD por tiempo completo, y muchas participantes indicaron recibir remuneraciones de entre 10 y 15 USD por día como algo que comúnmente ofrecen los/as empleadores/as. Según las TRH, el

deterioro de los puestos de trabajo en el hogar se intensificó a partir de la aprobación de la Ley de Apoyo Humanitario durante la pandemia de COVID-19. Al respecto, una de las participantes del estudio mencionó:



“Está establecido en realidad esto de no pagar lo justo y haber perdido los derechos laborales [...] Otra vez volvimos a lo que es ofrecer si es que me sirve, ‘si no te sirve ni modo’. Y está establecido que por la necesidad que tiene, tenemos, la comunidad que se quedó sin trabajo, [...] pagar menos [...]” (Grupo focal, Quito)

La violación generalizada de los derechos laborales de las TRH también se evidencia en sus jornadas de trabajo. Según datos de la ENEMDU 2022, el 30% de TRH trabajan 20 horas o menos a la semana. Para quienes complementan este tiempo de trabajo sumando días y horas que laboran en diferentes hogares, muchas veces les resulta difícil conseguir suficiente trabajo para cubrir sus necesidades económicas. Por su parte, quienes trabajan en un solo hogar a medio tiempo a menudo tienen una sobrecarga de trabajo que es imposible cubrir en 20 horas semanales, por lo que hacen muchas horas extra sin ningún pago adicional.



“Otra trampa es decirte que vas a trabajar por cuatro horas, y es una gran mentira porque te dicen cuatro horas y trabajas seis y un poquito más... entonces, es una mentira que te están diciendo que trabajas medio tiempo, [...] pero realmente estás trabajando más tiempo.” (Grupo focal, Guayaquil)

De acuerdo con los datos de la ENEMDU 2022, el 48% de TRH trabajan 40 horas o más. Quienes trabajan a tiempo completo coinciden en que las largas jornadas y la falta de definición de los horarios laborales son un problema común en este tipo de trabajo. En palabras de las TRH:



“Piensan que, como decía la compañera, somos burros y que tenemos que hacer lo que nos diga, y sacar fuerzas de donde sea, a veces la necesidad le obliga a uno a aguantarse lo que sea y trabajar las horas que tenga que trabajar, y hacer lo que le diga, entonces, sí es complicado.” (Grupo focal, Quito)



“No hay un horario a veces, y uno trabaja horas que no son laborables, trabaja días a veces feriado, de lunes a domingo.”
(Grupo focal, Cañar)

Según estimaciones de FITH y WIEGO, en Ecuador el 78% de TRH trabajan en el sector informal, lo que facilita las condiciones de explotación y abuso a las que las TRH están expuestas. Tener un contrato escrito y estar afiliada a la seguridad social son las únicas herramientas que las TRH tienen para exigir sus derechos laborales. Aunque la ENEMDU no reporta el porcentaje de trabajadores/as que tienen un contrato escrito, sí especifica que solamente el 27% de TRH están afiliadas a la seguridad social. Esta cifra incluye a quienes aportan voluntariamente y a quienes tienen seguro campesino. Aunque se estima que el 7,6% de mujeres trabajadoras en Ecuador se dedican al trabajo del hogar (CONLECTRAHO y CLADEM, 2022), el Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (INEC) muestra que en 2022 el empleo doméstico concentró solamente el 2,2% de plazas de empleo registradas en la seguridad social. La diferencia entre ambas cifras evidencia que una abrumadora mayoría de TRH labora en la informalidad.

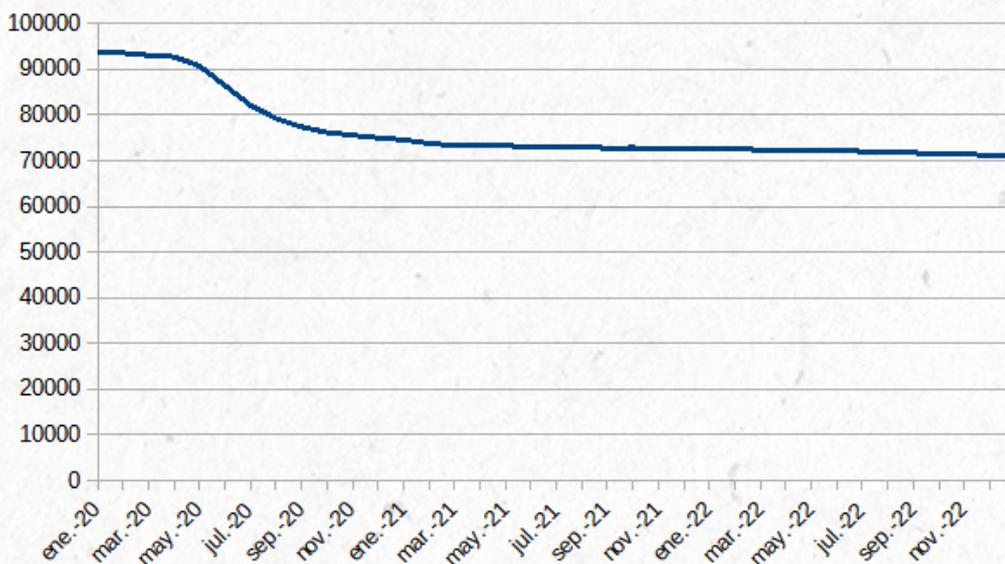
Aunque la informalidad del trabajo doméstico no es nueva, datos sobre la afiliación de TRH a la seguridad social demuestran que en los últimos años se han reducido las plazas de empleo formal en esta área. La Figura 2 muestra la línea temporal

de plazas de empleo doméstico registradas en la seguridad social entre los años 2020 y 2022. En este período hubo una reducción de más de 20.000 plazas de trabajo (de 93.575 en enero de 2020 a 71.197 en diciembre de 2022).

La afiliación a la seguridad social implica además el acceso a otros derechos de las trabajadoras, tales como la jubilación y las vacaciones pagadas. Según datos de la ENEMDU 2022, solamente el 23% de TRH tienen vacaciones pagadas, y se puede prever que solo quienes están afiliadas a la seguridad social (27% en 2022) tendrán acceso a la pensión de jubilación. La falta de acceso a la pensión implica que la situación de precariedad de las TRH se agravará cuando lleguen a la edad de jubilación y ya no puedan obtener ingresos por su trabajo. En palabras de una de las participantes del estudio:

“Yo me siento orgullosa de ser trabajadora, pero yo me pongo a pensar ¿valió la pena trabajar tanto años de trabajo doméstico? [...] Porque yo no recibí una remuneración, casi a los 19 años me pagaron, porque no me daban plata, me daban era así trapitos, y a veces que me daban de comer... ahora me pongo a pensar ¿valió la pena? Porque no tengo ni siquiera un seguro, no tengo una cuenta en el banco, ni siquiera una jubilación que me pague mensual [...]” (Grupo focal, Guayaquil)

Figura 2. Plazas de empleo doméstico registrado en la seguridad social (2020-2022)



Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (RESS). Elaboración: Sara Larrea

Algunas políticas públicas y regulaciones actuales refuerzan la tendencia histórica a mantener el trabajo remunerado del hogar en el ámbito de la invisibilización y la informalidad. Por ejemplo, la reducción de funcionarios/as públicos/as en el Ministerio de Trabajo disminuyó la capacidad del Estado para realizar inspecciones y vigilar las condiciones laborales de las TRH. La aprobación de la Ley de Apoyo Humanitario abrió la posibilidad de despedir a TRH que habían trabajado por muchos años con un/a mismo/a empleador/a sin pagar la liquidación correspondiente. Asimismo, la falta de mecanismos de seguimiento de la implementación de las regulaciones nacionales e internacionales impide que los avances normativos se traduzcan en mejores condiciones de vida para las TRH.

Esta situación se ve exacerbada por la falta de reconocimiento social del trabajo remunerado del hogar y la certeza de los/as empleadores/as de que saldrán impunes si violan los derechos de sus trabajadoras. En este estudio recogimos varios testimonios de TRH que fueron estafadas por sus empleadores y no pudieron reclamar. Estas estafas incluyen hacerlas trabajar con un contrato oral y no pagarles después de haber realizado el trabajo, engañar a las trabajadoras para que firmen sus renuncias o decirles que

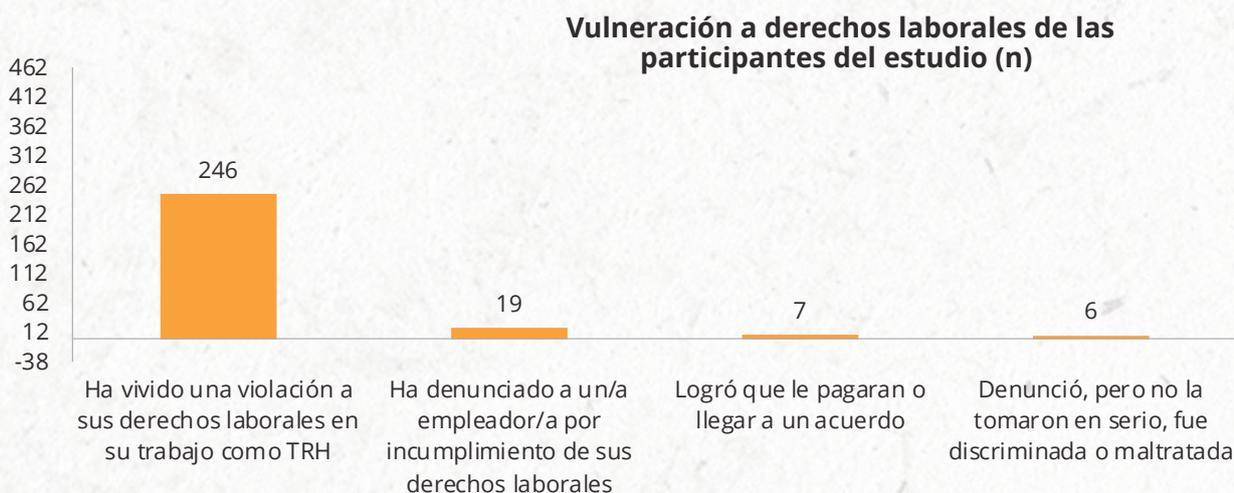
están afiliadas a la seguridad social cuando en realidad no lo están. El siguiente testimonio ejemplifica estos casos:



“Lo que siempre pasa en la mayoría cuando ya trabajas muchos años, ellos te despiden como si estás renunciando, pero no estás renunciando. Eso me pasó a mí, yo pasé tres años y medio trabajando ahí con ellos, me hicieron firmar así diciendo que estaba renunciando y me dieron de liquidación lo que les dio la gana, o no dan nada o dan poquito.” (Grupo focal, Cotacachi)

En la encuesta realizada para este estudio, el 53% de participantes reportó haber vivido alguna violación a sus derechos laborales mientras ejercía como TRH. Sin embargo, solamente el 8% de quienes han vivido violaciones a sus derechos han denunciado a sus empleadoras/es. Entre quienes denunciaron, el 37% reportó haber logrado que le pagaran o llegar a un acuerdo. Por otro lado, cerca de 1 de cada 4 TRH que denunciaron dijo que no fueron tomadas en serio por el personal del Ministerio de Trabajo y el 5,3% reportó haber sido maltratada o discriminada, tal como refleja la Figura 3.

Figura 3: Vulneración a derechos laborales de las TRH



Fuente: Encuesta de la Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar. Elaboración: Sara Larrea

Desde el punto de vista de algunas TRH, otra razón que aporta a la impunidad de los y las empleadoras que violan sus derechos laborales es el vínculo emocional y afectivo que se construye con las familias para las que trabajan y que terminan violentando los derechos. En palabras de una TRH:



“Es que también está lo emocional, a veces nosotras nos sentimos como que ‘no, pobrecita, que es mi empleador(a)’ y no terminamos haciendo nada. Porque le tenemos consideración a ese empleador, a esa empleadora o a esa familia.” (Grupo focal, Guayaquil)

❖ **El impacto de múltiples crisis sobre la situación laboral y de vida de las TRH**

En los últimos años, Ecuador ha vivido al menos tres crisis concurrentes que se potencian entre sí. En este estudio encontramos evidencia del impacto de la crisis económica que siguió a la pandemia de COVID-19, la crisis humanitaria en Venezuela y la crisis de violencia social e inseguridad sobre las vidas de las TRH.

❖ **Pandemia de COVID-19 y crisis económica**

En marzo de 2020, el Estado Ecuatoriano declaró Estado de Emergencia Nacional debido a la pandemia de COVID-19 y en junio del mismo año, se expidió la Ley de Apoyo Humanitario. Esta ley implicó un retroceso en la garantía de los derechos laborales de las y los trabajadores y abrió una puerta legal para la precarización del trabajo. En concreto, la Ley de Apoyo Humanitario abrió la posibilidad de que los y las empleadoras modifiquen las condiciones económicas del contrato laboral a través de un acuerdo bilateral con cada trabajador/a; estableció que los acuerdos alcanzados en este contexto tendrán preferencia sobre los contratos previamente establecidos; redujo los días de vacaciones y abrió la posibilidad

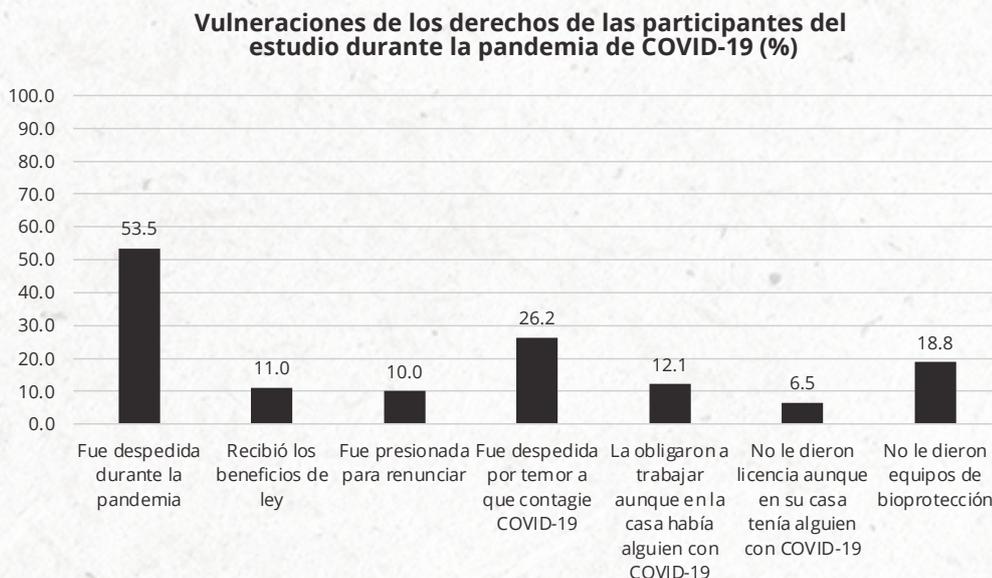
de que los empleadores decidan unilateralmente el cronograma de vacaciones y declaren los días de trabajo perdidos relacionados con el COVID-19 como vacaciones (González-Ortiz y Trelles-Vicuña, 2021).

En estas condiciones, las TRH enfrentaron un aumento de las violaciones a sus derechos laborales, tal como se muestra en la Figura 4. El 53,5% de las participantes del estudio fueron despedidas durante la pandemia, pero sólo 11% recibió los beneficios de ley. El 10% reportó que fue presionada para renunciar y 26% fueron despedidas por temor a que contagiaran de COVID-19 a la familia para la que trabajan. El 12% dijo que le obligaron a trabajar aunque en la casa en la que trabaja había alguien con COVID-19 y al 7% no le dieron licencia aunque en su casa tenía alguien con COVID-19. Además, el 19% reportó que no le entregaron equipos de bioprotección como alcohol, gel, guantes y mascarillas.

Según datos de la ENEMDU, el mercado laboral ecuatoriano ha mejorado levemente después de la pandemia de COVID-19. Por ejemplo, la tasa de empleo adecuado, que en diciembre de 2019 era de 38,8%, bajó a 30,8% en 2020, durante la pandemia, y llegó a 34,4% en diciembre de 2022 (INEC, 2022). Estos datos coinciden con las experiencias relatadas por las participantes del estudio, quienes también explican que la falta de trabajo hace que muchas TRH se vean obligadas a aceptar salarios por debajo del mínimo legal:



Figura 4: Vulneraciones de derechos laborales durante la pandemia de COVID-19



Fuente: Encuesta de la Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar. Elaboración: Sara Larrea

“Hay menos trabajo ahora, por ejemplo, antes cogía el trabajo de ocho horas y ahora lo obligan a que vaya cuatro o medio tiempo y le pagan lo que le da la gana, muchas compañeras están así [...] La seguridad social también se ha perdido en estas condiciones. No ha vuelto a la normalidad y creo que será difícil que volvamos porque la gente está trabajando por la necesidad, porque se tiene la necesidad de tener algo de recursos para los hijos y para el sustento de ellas, y como si les pagan los 200 o los 250 se van y no exigen más de ahí.” (Grupo focal, Guayaquil)

acomodar porque las casas no estaban preparadas para eso. Dos, aumentó la carga psicológica de las compañeras, porque unas compañeras que estuvieron de seis a ocho meses encerradas en una casa donde ellas tenían familia, sus hijas adolescentes, entonces fue una doble carga para ellas.” (Grupo focal, Guayaquil)

❖ **Crisis Humanitaria en Venezuela**

Otra crisis concurrente tiene que ver con la ola migratoria de personas venezolanas a Ecuador como resultado de la crisis humanitaria en Venezuela. Según datos de Amnistía Internacional, para finales de 2022 Ecuador había acogido a más de 500.000 venezolanos/as y cerca de 250.000 estaban en tránsito en territorio ecuatoriano. La mayor parte de migrantes venezolanas en Ecuador se encuentran en situación irregular, lo que dificulta su acceso al trabajo formal (Amnistía Internacional, 2022). Desde la perspectiva de algunas participantes del estudio, esta situación ha dificultado el acceso al trabajo de las TRHs ecuatorianas y ha empeorado sus condiciones laborales:

Adicionalmente, la pandemia de COVID-19 y las políticas de confinamiento revirtieron avances respecto al trabajo remunerado del hogar que se realiza “puertas adentro”. En palabras de una TRH:

“El trabajo puertas adentro ya no se estaba dando. Sin embargo, cuando vino la pandemia aumentó el trabajo puertas adentro, y en peores condiciones ¿por qué? Porque habían casos que no estaban acondicionadas para atender una trabajadora, sin embargo, una trabajadora tenía que estar ahí y tenía que dormir en el sillón o donde se pudiera



“Para nosotros los ecuatorianos está muy difícil el trabajo aquí en Ecuador, porque están contratando más gente venezolana, gente colombiana, que vienen de otros países, porque les cobran menos. Entonces, para nosotros está muy difícil y más aún si las personas están capacitadas y, y han hecho cursos y todo eso. Entonces, se les hace más difícil porque saben que uno ya conoce los derechos de uno, de nuestros sueldos, de nuestros horarios de entrada, de salida. Entonces, ellos prefieren contratar una persona que les va a trabajar por \$10 si es posible hasta todo el día, entonces, está muy difícil la situación y no hay trabajo.” (Grupo focal, El Oro)

Algunas TRH incluso consideran que las personas venezolanas reciben más ayuda y tienen acceso a más recursos que las nacionales, mientras que otras consideran que es contradictorio que se de trabajo a personas extranjeras dada la nueva ola de migración ecuatoriana al exterior que está viviendo el país, tal como evidencian las citas a continuación:



“Y dese cuenta que ellos ya reciben... ya reciben la protección del gobierno, de las ONG o ya de entidades, de la curia reciben la ayuda. Y los nacionales estamos fuera.” (Grupo focal, Quito)

Estas posturas coinciden con datos del Banco Mundial que evidencian que un importante porcentaje de la población ecuatoriana está desinformada sobre los efectos de la migración venezolana en la economía y el mercado de trabajo locales (Banco Mundial, 2020). A pesar de esto, otras participantes del estudio resaltaron el hecho de que las TRH venezolanas están siendo explotadas porque necesitan el trabajo y no conocen sus derechos, tal como ejemplifica la siguiente cita de un grupo focal:



“Se aprovecharon de las migrantes, de la migración venezolana; si a nosotras nos pagaban 250 a ellas les pagaban \$100, \$150, entonces, también tenemos que ver eso.” (Grupo focal, Guayaquil)

Algunas TRH incluso propusieron realizar acciones encaminadas a informar a las TRH extranjeras sobre sus derechos:



“En el caso de las personas, de la mano de obra barata de otros países, pues yo creo que eso sería ya un [...] llamar a la conciencia [...] y eso también sería de hacer una campaña de explicarles cómo se maneja y cómo se están vulnerando sus derechos porque inclusive a veces ni conocen cómo es aquí las leyes de Ecuador porque son de otros países.” (Grupo focal, El Oro)

Por su parte, las pocas TRH extranjeras que participaron en el estudio también hablaron sobre la explotación y el estigma que viven, tal como ejemplifican las citas a continuación:



“Por ser migrante nos pagan un sueldo pésimo y nos hacen hacer de todo.” (Encuesta, TRH venezolana)
“Nos ven mal porque trabajamos a cambio de bajo pago, pero a nosotros sí nos representa.” (Encuesta, TRH venezolana)

✘ **Violencia social e inseguridad ciudadana**

La tercera crisis que vive el país está relacionada con el fortalecimiento del crimen organizado y el narcotráfico y sus consecuencias: la expansión de la violencia social y la inseguridad ciudadana. En la última década, Ecuador pasó de ser un territorio de tránsito de droga a constituirse en un territorio de producción, procesamiento y envío (Rivera-Rhon y Bravo-Grijalva, 2020). En términos de seguridad ciudadana, el cambio de posición de Ecuador en las cadenas comerciales transnacionales ligadas al narcotráfico implicó el recrudecimiento de la violencia social (masacres carcelarias, sicariato, balaceras y ataques con artefactos explosivos) y la incorporación de nuevas formas delictivas como la extorsión, los secuestros y los asaltos masivos en establecimientos públicos, incluyendo el sistema de transporte público (Mella, 2023).

Las TRH están expuestas a la violencia y a la inseguridad de maneras particulares. Por un lado, están más expuestas a la delincuencia porque transitan en transporte público y muchas viven en barrios marginalizados y sin presencia estatal que han sido cooptados por las bandas criminales. En este estudio se puso en evidencia que los asaltos con armas son una experiencia común entre las TRH. Además, la alternativa laboral más común al trabajo remunerado del hogar es emprender en la venta informal de comidas, y esta alternativa se ha vuelto peligrosa o incluso inviable debido a la extorsión de las bandas criminales en algunas ciudades del país, como comentó una participante del estudio:



“Estamos viendo una nueva ola de... de pandemia, en este caso social, la cual [a] nosotros no nos permite trabajar, no nos permite laborar, si antes quedamos... este... sufriendo por esta situación, ahorita estamos, yo digo, mucho peor, ¿sí? Porque estamos viviendo una época de miedo, de temor, nosotras no podemos laborar [...] Muchas compañeras ¿qué hicimos durante la pandemia? No pudimos seguir laborando dentro de las casas que trabajamos y tuvimos que inventarnos cualquier cosa para trabajar en cualquier esquina, vender corviche, pescado frito, cualquier cosa. Ahorita no podemos trabajar porque nos están vacunando [extorsionando], esa es nuestra realidad [...] Ya no se ven muchas compañeras trabajando en las esquinas.” (Grupo focal, Esmeraldas)

En ciudades especialmente afectadas por la violencia, como Esmeraldas y Guayaquil, la inseguridad también condujo a la pérdida de plazas de trabajo, tal como relatan las participantes del estudio:



“Hay muchas compañeras que, si antes y durante la pandemia perdieron sus trabajos sin derecho a nada [...] ahorita puede ser peor. Miren, estamos viendo una situación de que los comerciantes están migrando de la ciudad, ese comerciante es empleador, de pronto tiene una TRH o dos TRH dentro de su casa o en el negocio



[...] pero por la violencia y el miedo, porque se está viviendo en la ciudad, esa gente está migrando, y ¿qué pasa con esa TRH? Se está quedando sin trabajo.” (Grupo focal, Esmeraldas)

“Los turistas no llegan ya casi a la ciudad por la ola de violencia que está pasando, entonces, ¿a qué se dedican esas personas que están trabajando? [...] Esa es la dura y cruda realidad que estamos viviendo nosotras.” (Grupo focal, Esmeraldas)

Igual que con la crisis causada por la pandemia de COVID-19, las TRH se ven particularmente afectadas por las medidas estatales y privadas para contener el crimen organizado. Por ejemplo, las declaratorias de estados de excepción que incluyen limitaciones a la movilidad afectan desproporcionadamente a los barrios donde viven la mayoría de TRH, lo que limita su posibilidad de trabajar. Asimismo, los cambios urbanísticos ligados a la inseguridad han dificultado la búsqueda de trabajo:



“En la provincia de Esmeraldas, la mayoría de ciudadelas se han blindado, hay, todas están con cerramiento por fuera, ¿sí? Y, por ejemplo, para nosotras ir a buscar un trabajo ahorita es muy difícil, golpear puertas, porque ya no tenemos ese contacto directo con la persona que de pronto ‘mire, nosotras somos TRH, queremos trabajar’, o sea, no se puede del portón de afuera del guardia no se puede pasar.” (Grupo focal, Esmeraldas)

Finalmente, la violencia social pone en especial riesgo la vida de los adolescentes y jóvenes, por lo que las TRH que viven en barrios cooptados por el crimen organizado temen dejar a sus hijos sin supervisión, pensando que podrían ser reclutados por las bandas o asesinados. En palabras de una TRH:



“Quizá algunos dicen ‘no, esos son de los hijos de las trabajadoras’, quizás porque viven solos, porque... este... no hay nadie que los cuide, que se meten en la delincuencia. Quizás sea verdad. Tenemos hijos que estén metidos en la delincuencia



porque son presas fácil que los convence y igual en la droga [...] Si tuviera ahí un Estado que atiende, una sociedad más justa, que yo tenga que trabajar menos hora(s) para tener tiempo para cuidar a mis hijos o cuidar mi salud, también sería una realidad diferente.” (Grupo Focal, Guayaquil)

❖ **Discriminación, racismo y violencias basadas en género**

En Ecuador, la discriminación, el racismo y la violencia estructurales se reflejan en fenómenos como el desempleo, la pobreza, el abandono del Estado y la violencia social. Todos estos fenómenos se concentran en poblaciones que han sido históricamente marginalizadas y explotadas: las poblaciones de origen afro, indígena, montubio y una proporción importante de migrantes extranjeras/os.

❖ **Discriminación**

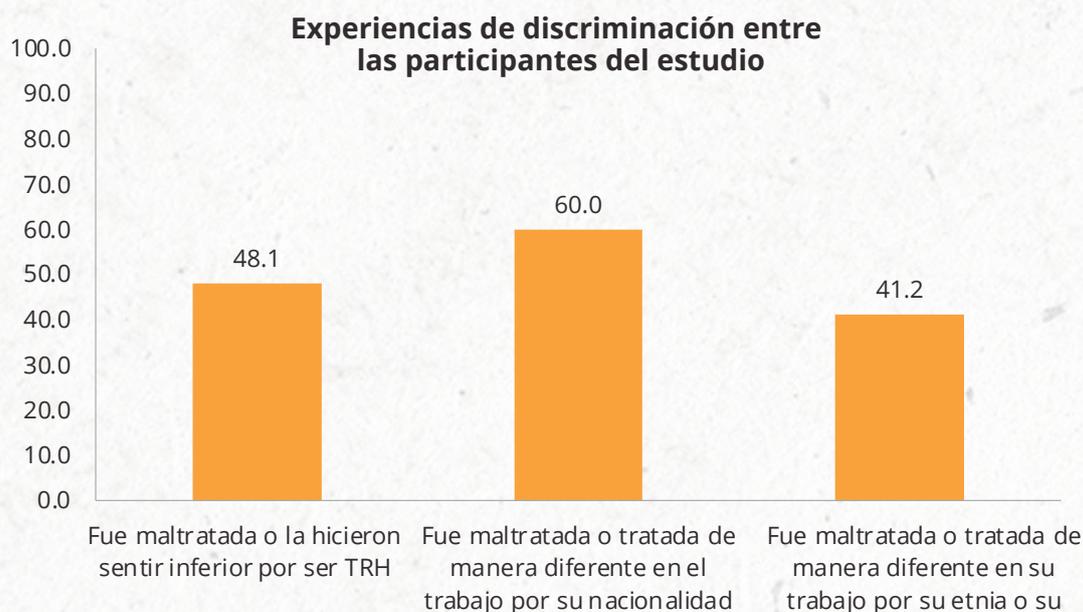
En el caso de las TRH, la discriminación tiene su base en una combinación de factores que las ubican en el lugar de opresión en la estructura

social: la mayor parte de TRH son mujeres, muchas han migrado del campo a la ciudad o de otros países y una cantidad desproporcionada son indígenas, afros o montubias. Además, según los testimonios, la discriminación y los malos tratos son más comunes durante la niñez y la adolescencia, etapa en la que muchas TRH empezaron a realizar este trabajo.

La Figura 5 muestra los resultados de la encuesta respecto a las experiencias de discriminación. El 48% de participantes del estudio dijo que alguna vez la habían maltratado o hecho sentir inferior por ser TRH, el 60% de las TRH extranjeras reportaron haber vivido discriminación por su nacionalidad y el 41% de las TRH racializadas (indígenas, negras y montubias) han vivido episodios de racismo.

A pesar de esto, la mayor parte de participantes de este estudio considera que la discriminación que viven está relacionada sobre todo con su condición socioeconómica y el trabajo que realizan, y no con características personales como su género, su cultura o su color de piel. Tal como algunas participantes mencionaron:

Figura 5: Experiencias de discriminación



Fuente: encuesta propia. Elaboración: Sara Larrea



“Discriminación hay en todos los ámbitos, y si es empleada doméstica pero blanca, negra, lo que sea, es discriminada.” (Grupo focal, Quito)

Así, las participantes del estudio reportaron formas de discriminación que, desde su perspectiva, trascienden el género y la etnia:



“Sí me han gritado, pero no por ser mujer, sino porque los patrones creen que uno es inferior a ellos.” (Encuesta, TRH ecuatoriana)

Una forma común de discriminación son los mecanismos de distinción de clase que implementan las/os empleadores en sus relaciones cotidianas. La cita a continuación evidencia una variedad de este tipo de mecanismos que van desde distinciones sutiles (por ejemplo, el uso de diferentes utensilios de cocina) hasta tratos degradantes (por ejemplo, hacer que las TRH duerman en el lugar asignado a las mascotas):



“Entonces, a mí desde el principio [...] me dio un cuarto pequeñito, y ahí me dijo que debo dormir con un perrito, porque el perrito ha sabido dormir en esa cama. Entonces, luego me llevó a la cocina, igual me escogieron un plato, un vaso, y dijeron ‘esto vas a usar’ [...] Yo desde ese momento dije no, yo no soy un animal para que me traten de esa manera” (Grupo focal, Cotacachi)

Otra evidencia de la discriminación clasista son los testimonios de discriminación “por no haber pisado la escuela”, así como el estigma que asocia a las TRH con la falta de información y cultura, tal como ejemplifica la cita a continuación:



“Donde la señora que estoy [...] ella dice [...] que cómo es posible que una empleada doméstica pueda ganar igual que una persona que se haya quemado las pestañas. O sea, ella no concebía cómo una empleada doméstica ganar el sueldo básico y fuera asegurada por que ella no había pisado el colegio y porque no había estudiado.” (Grupo focal, Guayaquil)



Si embargo, la visión de que la discriminación que experimentan las TRH se basa solamente en la opresión clasista, deja de lado la característica fundamental del trabajo del hogar como un trabajo que se adjudica a las mujeres y los sujetos feminizados en un mundo patriarcal: la mayor parte de TRH son mujeres porque socialmente se considera que solo las mujeres realizan este trabajo. Así, contrariamente a la perspectiva generalizada de las TRH de que la discriminación que viven es solamente clasista, los resultados del estudio también evidencian casos de discriminación por ser mujeres. Algunos ejemplos son los despidos por quedarse embarazadas, ser tratadas de manera diferente que otros trabajadores por ser consideradas débiles o incluso tener que hacer dobles jornadas de trabajo por ser mujeres, tal como relató una participante del estudio:

“Por el hecho de ser mujer le... le menosprecian... como le contaba que yo en ese trabajo hacía igual lo que lo que igual hacían los hombres, ahí no veían que yo era mujer, pero para otras cosas ahí veían que yo era mujer. Por ejemplo, para lavar la ropa, para lavar los platos.” (Grupo focal, Carchi)



▪ Racismo

También identificamos episodios de racismo que viven específicamente las TRH racializadas. Una de las formas de racismo más mencionadas durante el estudio fue la exclusión de las personas racializadas en el proceso de selección, como ejemplifica la siguiente cita:

“Ella no estaba ahí, porque ella estaba de viaje, y me contrató el hijo, y cuando llegó la señora, ella me dijo que la verdad a ella no le gusta contratar, así, a gente negra.” (Grupo focal, Carchi)

Otra expresión de racismo es la distribución de tareas entre los y las empleadas según su color de piel, las cargas laborales y expectativas diferenciadas, como mencionaron varias participantes de origen afro:



*“Supongamos aquí dicen: que vengan las negras para que cocine, porque tiene buena sazón, pero para atender al público quieren que sean mujeres mestizas.”
(Grupo focal, Guayaquil)*



“Si el negro es fuerte, entonces, ‘no, es que tienes que hacer esto, tienes que hacer el otro’, y llegan las 10 de la noche y hasta las 10 de la noche uno tiene que estar dejando la cocina arreglada. Y, entonces, piensan que uno, como dicen, es superman, entonces, llegan las 10, 11 de la noche y uno sigue trabajando.”
(Grupo focal, Quito)

“Muchos años atrás la hija de señora me dijo que yo hiciera la mejor fuerza porque yo tenía sangre azul por ser negra.”
(Encuesta, TRH ecuatoriana)

Otro ejemplo del racismo que las TRH viven en su trabajo son los malos tratos basados en la diferencia y la minorización de las personas negras, como ejemplifica la siguiente cita:



“Yo trabajaba con personas que son, cómo decirte, de piel blanca, y yo era la única negra ahí. Ya pues, y me trataban muy mal, si tuve esa experiencia, pero me parece que, que no debería de ser así.”
(Grupo focal, El Oro)

En algunos casos, las formas que toma el racismo se distinguen según la etnia y/o el color de piel de las TRH. Por ejemplo, más mujeres afrodescendientes relataron casos de abuso y acoso sexual en el trabajo, y esta diferencia en la frecuencia podría estar relacionada con la sexualización de las mujeres negras y sus cuerpos en una cultura racista y patriarcal (Viveros, 2009). Por su parte las participantes indígenas relataron episodios de discriminación por el uso de su vestimenta tradicional y el hecho común de que los y las empleadoras usen un nombre genérico para referirse a ellas, lo que las despersonaliza y deshumaniza (Placencia, 2008):



“Lo que sí le puedo decir como indígena, al menos en la ciudad de Quito, nos saben decir María como nombre y todos nos llamamos María [...] porque a todo el mundo le dice María, María, María, y María es la empleada, y eso no me gusta.”
(Grupo focal, Cotacachi)

▣ **Violencias basadas en género**

En este estudio también exploramos las experiencias de las TRH respecto a las violencias basadas en género. Según datos de la ENVIGMU 2019, el 20,1% de mujeres ecuatorianas han sufrido violencia de género en el ámbito laboral alguna vez en su vida, el 17,2% han vivido violencia psicológica y el 7,2% han experimentado violencia sexual.

Debido a que la muestra de la ENVIGMU no tiene un tamaño suficiente para analizar la prevalencia de violencia de género específicamente entre TRH, en este estudio aplicamos las preguntas de la ENVIGMU en nuestra encuesta para construir esta cifra. Tal como muestra la Figura 6, el 49% de participantes reportó haber vivido violencia psicológica, 21% ha vivido violencia física y 36% ha vivido violencia sexual en el ámbito laboral. Si comparamos la prevalencia de violencias basadas en género entre las trabajadoras en general y quienes se dedican al trabajo remunerado del hogar, podemos ver que casi el triple de TRH que de trabajadoras han vivido violencia psicológica en el trabajo, y la prevalencia de violencia sexual entre TRH es casi 5 veces más alta que entre trabajadoras en general.

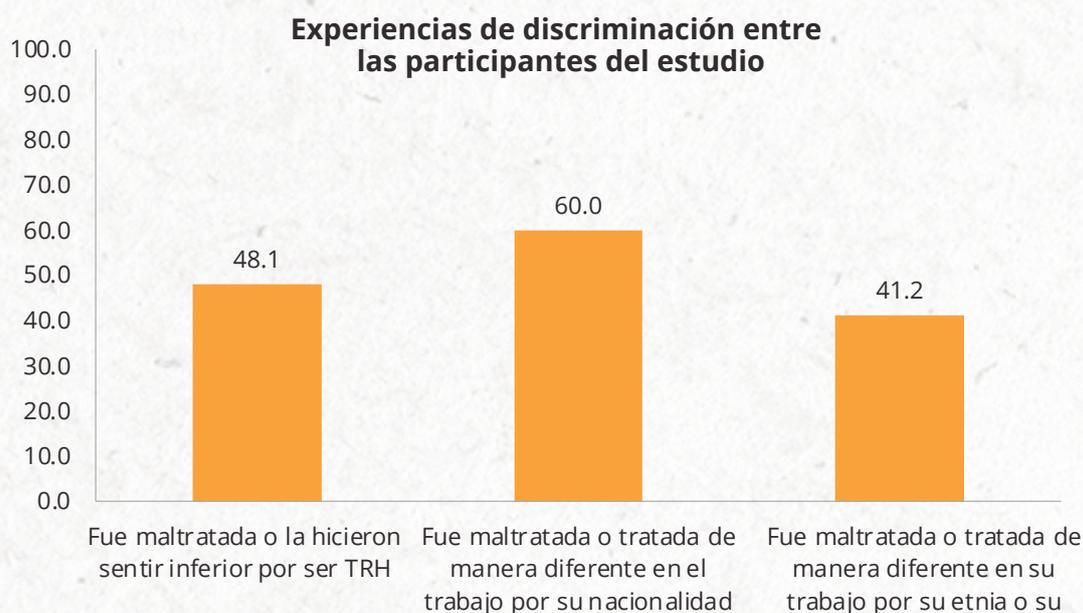
El 43% de participantes de la encuesta reportaron haber recibido insultos, gritos, ofensas o humillaciones en el contexto laboral por ser mujer. Algunos casos excepcionales incluían intimidación y maltratos continuados, como relató una participante del estudio:



“Alguna ocasión, no quisieron devolver la cédula de identidad y no me pagaron lo trabajado. La señora me tenía intimidada, nerviosa. Mejor decidí retirarme.”
(Encuesta, TRH ecuatoriana)

Respecto a la violencia física, el 18% de participantes dijeron haber sido agredidas con empujones, puñetes u objetos y el 12% respondieron que las habían atacado con cuchillo o arma de fuego en el contexto laboral. Algunas relataron que estos malos tratos eran habituales y que se usaban como un mecanismo para que trabajaran más rápido o “hicieran bien las cosas”.

Figura 6: Prevalencia de violencia basada en género en el ámbito laboral



Fuentes: ENVIGMU 2019 y encuesta propia. Elaboración: Sara Larrea

También identificamos casos de acoso, abuso y violaciones en el contexto laboral de las TRH. El 32% de participantes respondieron que les han dicho piropos groseros de tipo sexual sobre su cuerpo, al 13% les han hecho insinuaciones y pedidos sexuales, al 4% les han mostrado partes íntimas o se han manoseado frente a ella, el 5% dijeron que los empleadores han intentado tener relaciones sexuales con ellas mediante chantajes, amenazas, uso de la fuerza, armas, alcohol o drogas y el 6% reportó que alguna vez las tocaron o manosearon sus partes íntimas en contra de su voluntad.

El 2% dijo que habían sido violadas en el contexto laboral. En algunos casos estas eran violaciones sistemáticas que ocurrieron durante años, mientras que en otros fueron casos puntuales en los que la violación implicó el final de la relación laboral. A pesar de que las violaciones son un tipo de violencia sexual relativamente poco común, varias participantes hablaron de estar prevenidas sobre el hecho de que estos casos ocurren en el trabajo remunerado del hogar, particularmente en el que se realiza “puertas adentro”, como ejemplifica el siguiente testimonio:



“Yo desde que vine del campo a la ciudad porque oía que una tía mía la había hecho parir el empleador, un hijo



del empleador, que había tenido dos gemelas, y a ella le obligaron a dejársela allá y ellos se quedaron con las dos niñas. Entonces, siempre me hablaban a mí de la violación.” (Grupo focal, Guayaquil)

Durante los grupos focales, encontramos que existe normalización de la violencia basada en género, particularmente de la violencia psicológica, ya que algunas participantes expresaban que eso “siempre ha sido así” u “ocurre en todos lados”. También se evidenció que, en algunos casos, las participantes tenían dificultades para distinguir la violencia que es usada como mecanismo de distinción de clase de la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Una posible explicación es que en la mayor parte de casos de violencia psicológica y física en el ámbito laboral que viven las TRH, las agresoras son otras mujeres, tal como resaltaron varias participantes del estudio.

Otra dinámica compleja respecto a las violencias basadas en género contra las TRH en el ámbito laboral tiene que ver con la posibilidad de recibir violencia de diferentes miembros del grupo familiar. Así, por ejemplo, varias participantes reportaron que no habían vivido maltrato por parte de sus empleadoras pero que sí lo vivían de parte de los hijos o las parejas de las empleadoras.

El efecto de distintos sistemas de opresión sobre las vidas de las TRH

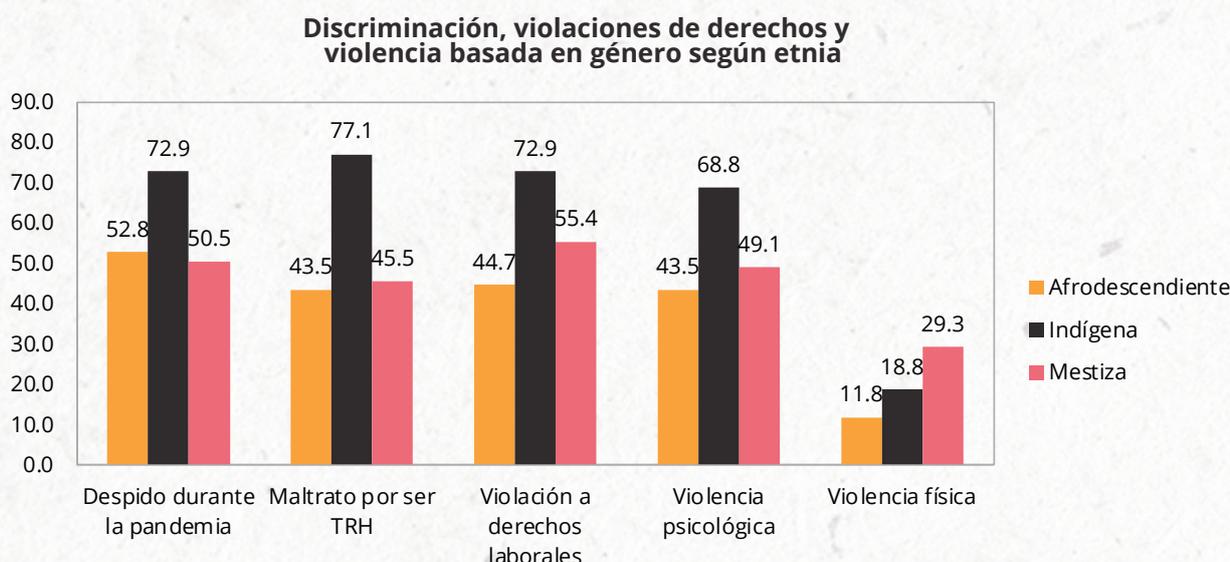
Para explorar el efecto de los diferentes sistemas de opresión sobre las vidas de las TRH que participaron en el estudio, realizamos un análisis bivariado de las principales categorías (despido durante la pandemia, maltrato por ser TRH, violaciones a derechos laborales, violencia psicológica, violencia física y violencia sexual) según racialización, etnia, edad, nivel de estudios y nacionalidad (los resultados completos son presentados en la Tabla 5 de Anexos). Para este análisis, usamos una prueba de Chi 2 con significación estadística al 0,05.

Las categorías de racialización (blancas y mestizas en el grupo de “no racializadas” y afros, indígenas y montubias en el grupo de “racializadas”) es una aproximación al efecto del racismo sobre las vidas laborales de las TRH. La variable etnia permite una aproximación distinta al racismo, puesto que toma en cuenta características culturales y la diversidad que existe entre las mujeres racializadas. Analizar los resultados según grupos de edad permite explorar el efecto del adultocentrismo, un sistema que otorga más poder y recursos a las personas adultas (y en edad “productiva”) sobre las jóvenes y las ancianas. El nivel de estudios es una variable tradicionalmente utilizada como aproximación a la clase social

que nos permite ver el efecto del capitalismo, un sistema que divide a las personas por clases sociales según su acceso a recursos, sobre la vida de las personas. Finalmente, usamos la variable de nacionalidad para aproximarnos al efecto del país de origen sobre el cumplimiento de derechos de las TRH. Cabe señalar dos limitaciones de este análisis. Primero, debido al tamaño de la muestra, algunos grupos son muy pequeños (por ejemplo, solo 3 mujeres venezolanas participaron en el estudio), lo que limita la posibilidad de interpretar los resultados. Segundo, debido a que nuestra muestra no es representativa, los resultados no son extrapolables al total de la población de TRH en Ecuador. A pesar de estas limitaciones, los hallazgos del análisis permiten observar algunas tendencias y poner el foco en éstas en próximos análisis. A continuación, mostramos los resultados que tuvieron diferencias estadísticamente significativas entre grupos.

En la Figura 7 mostramos que los despidos durante la pandemia, el maltrato por ser TRH, las violaciones a derechos laborales y la violencia psicológica fueron más comunes entre las mujeres indígenas que entre sus pares afro y mestizas. A su vez, haber vivido violencia física fue más común entre las participantes mestizas.

Figura 7: Discriminación, violaciones de derechos y violencia basada en género según etnia



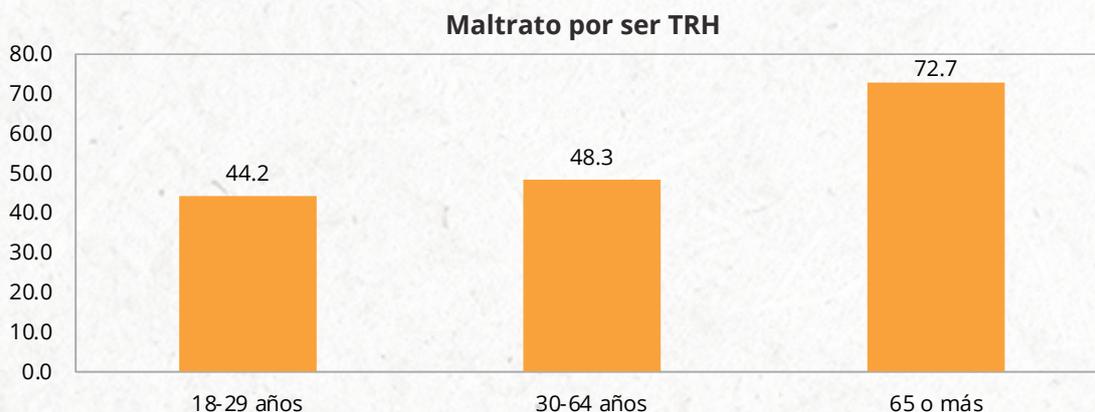
Fuentes: Encuesta de la Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar y encuesta propia. Elaboración: Sara Larrea

La Figura 8 muestra que haber vivido maltrato por ser TRH fue más común entre las mujeres mayores de 65 años que entre sus pares más jóvenes.

La Figura 9 pone en evidencia que los despedidos durante la pandemia y la violencia psicológica fueron más comunes entre las TRH que solo

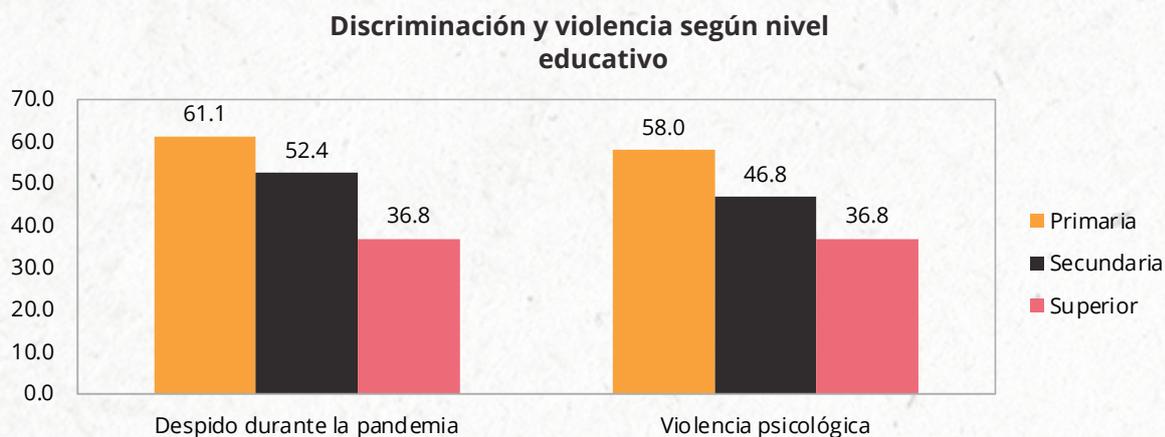
accedieron a educación primaria que entre sus pares con educación de nivel más alto (secundaria o universitaria). En ambos casos, existe un gradiente que muestra que la probabilidad de haber sido despedida y la de haber vivido violencia psicológica se redujo a medida que aumentaba el nivel educativo.

Figura 8. Maltrato por ser TRH según grupos de edad



Fuentes: Encuesta propia. Elaboración: Sara Larrea

Figura 9. Discriminación y violencia según nivel educativo



Fuentes: Encuesta de la Agenda de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar y encuesta propia. Elaboración: Sara Larrea

El análisis de los datos cualitativos permite una mirada más profunda de la manera en que distintos ejes de opresión se superponen y dan lugar a formas específicas de discriminación y violencia. Por ejemplo, el adultocentrismo, el racismo y el clasismo juegan un papel importante en la configuración del fenómeno de servidumbre dentro del trabajo remunerado del hogar.

En este estudio encontramos varios casos de servidumbre, definida como trabajo doméstico no remunerado realizado en hogares de otras familias a cambio de hospedaje, alimentación y/o la promesa de acceder a una educación. En todos esos casos, las participantes relataron historias de niñas o adolescentes racializadas (indígenas y negras) que fueron “entregadas” por sus familias a personas de clase más alta y que por su edad eran especialmente vulnerables a violencias y maltratos. En palabras de una de las participantes:

“Yo comencé a trabajar desde pequeña, a la edad de los 10 años, y a mí me humillaban bastante, me hacían dormir en el baño, a veces en la cocina, no me daban de comer, me decían que yo era una estúpida, que no servía para nada, me decían ‘negra tal, negra cual’. Y yo como no sabía nada, porque era pequeña, hasta la edad de 53 años yo sufrí maltrato y violencia, porque yo no sabía nada de mis derechos.” (Grupo focal, Guayaquil)

Al igual que en la cita anterior, todos los relatos sobre niñas y adolescentes que recopilamos para este estudio constituían los casos más extremos de discriminación, racismo y violencias de género, incluyendo el abuso sexual y las violaciones. Cabe resaltar que existe un vacío en la información respecto a las niñas y adolescentes en el trabajo remunerado del hogar², lo que fortalece la idea

² La falta de información sobre el fenómeno del trabajo infantil y adolescente en el hogar se debe a varias razones. Por un lado, las encuestas nacionales alcanzan una representación extremadamente baja de niñas y adolescentes (menos del 1% en la ENEMDU 2022). Por otro lado, identificar los hogares que emplean a niñas y adolescentes es particularmente difícil, especialmente cuando no existen inspecciones en los domicilios para evaluar las condiciones del trabajo remunerado del hogar. Finalmente, las niñas y adolescentes también están subrepresentadas en las organizaciones y sindicatos de TRH, como pone en evidencia la población de este estudio, en el que el reclutamiento se realizó a través de un sindicato de TRH (UNTHA) y solamente participaron TRH mayores de edad.

errónea de que el trabajo infantil y adolescente en el hogar ha sido superado o es casi inexistente en la actualidad. La falta de atención por parte del estado sobre la situación de las niñas y adolescentes que realizan trabajo remunerado del hogar es un problema importante porque son ellas quienes están en situaciones de mayor vulnerabilidad ante todo tipo de opresiones, violencias y vulneraciones de derechos.

El racismo y patriarcado también interactúan y dan lugar a formas específicas de violencia sexual que son perpetradas sobre mujeres indígenas y mujeres en situación de movilidad humana, tal como muestra el relato a continuación:

“[un hombre en la calle las llamó] ‘Marías...’, lo que dijo no sé, y nos paramos. Y nos dice ‘¿no quieren trabajar? Estoy pagando tanto’, no me acuerdo de cuanto hablábamos entonces, pero con lo que ganábamos ahí nos ofrecía el doble. Entonces, mi amiga dice ‘está bueno, ¿por qué no nos venimos?’. Entonces, nosotras fuimos dispuestas a dejar el trabajo donde estábamos, en ese trabajo para qué también eran bien buenos. [...] Entonces, yo me fui solo a decirle a mis jefas ‘sabe qué, vamos a salir’, porque ahí nos trataban bien, entonces ella, como me quería, dijo: ‘piensa bien, aquí te queremos mucho, no todos van a ser así’. [...] Yo también sí les quería, pero me estaba dejando llevar y le digo ‘bueno, ya’. Me quedé porque me dio pena [...] Ella se fue, y ese hombre había querido abusar de ella. [...] El hombre ha estado tratando de abusar y ella le empujó, no sé, pero la cosa es que de esa casa se escapó y se fue donde mi hermana.” (Grupo focal, Cotacachi)



5. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio ponen en evidencia que la violación de sus derechos humanos y laborales continúa siendo un problema común entre las TRH que trabajan en Ecuador. A continuación, detallamos las conclusiones del estudio en cada uno de los temas abordados.

▫ **Sobre las condiciones de trabajo de las TRH**

Los hallazgos de nuestro estudio coinciden con los datos de las encuestas nacionales en que la baja cobertura de la seguridad social, la inestabilidad y la informalidad, los salarios por debajo del límite mínimo legal y las jornadas laborales extenuantes o demasiado cortas para cubrir las necesidades económicas constituyen las condiciones laborales de la mayor parte de TRH. A esto se suma la falta de definición de tareas, la falta de reconocimiento social y las relaciones afectivas y emocionales vinculadas al trabajo de cuidado que complican aún más las condiciones laborales de las TRH.

▫ **Sobre las violaciones a los derechos laborales de las TRH**

Las violaciones de los derechos laborales de las TRH continúan siendo un problema común en Ecuador, donde los derechos establecidos en la legislación no se han materializado para la mayoría de TRH. Los resultados de este estudio evidencian que existe la violación sistemática de los derechos laborales de las TRH, dado que la mayoría reciben salarios por debajo del mínimo legal, no están afiliadas a la seguridad social y, como consecuencia, no tienen vacaciones pagadas ni recibirán pensión de jubilación en su vejez. Además, muy pocas TRH tienen los recursos y la disposición para denunciar a sus empleadores/as, y aún menos han tenido resultados positivos de estos procesos legales.

▣ **Sobre el impacto de múltiples crisis sobre la situación laboral y de vida de las TRH**

Las múltiples crisis que está viviendo Ecuador también han afectado negativamente a la situación de las TRH. La disminución de plazas y el deterioro de la calidad del empleo doméstico, que ocurrieron con la pandemia de COVID-19 y se profundizaron con la Ley de Apoyo Humanitario, se mantienen en el contexto post-pandemia. La participación de mujeres venezolanas en el mercado del empleo del hogar también ha cambiado el contexto en el que las TRH negocian sus condiciones y exigen sus derechos frente a los/as empleadores/as. Adicionalmente, el incremento de la violencia social y de la inseguridad ciudadana han profundizado la vulnerabilidad de las TRH y han disminuido su acceso a empleo y sus alternativas laborales.

▣ **Sobre discriminación, racismo y violencia basada en género**

En este estudio se enfatizó en el análisis de la discriminación, el racismo y la violencia basada en género dentro de las experiencias de violaciones de derechos de las TRH. Nuestros resultados muestran que estos tres fenómenos son experiencias comunes en las vidas de las TRH. A pesar de su frecuencia y en contraste con la claridad del análisis y el discurso sobre las demandas de las TRH organizadas respecto a sus derechos laborales, el racismo y la violencia de género aparecieron en este estudio como fenómenos naturalizados, difíciles de identificar y para los cuales las herramientas teóricas y analíticas existentes son insuficientes.

▣ **Sobre la importancia de análisis interseccional**

El análisis interseccional, que busca comprender cómo diferentes sistemas de opresión interactúan para crear vulnerabilidades e identidades en grupos y personas, demostró ser la aproximación más adecuada para comprender las violencias que viven las TRH. Sin embargo, las técnicas de análisis interseccional, particularmente de tipo cuantitativo, siguen siendo insuficientes para reflejar la complejidad de fenómenos como la racialización de la violencia sexual y la permanencia de la servidumbre en un contexto como el ecuatoriano. A pesar de esto y de las limitaciones propias del tipo de estudio que realizamos, los resultados de nuestros análisis permiten intuir que el patriarcado, el racismo y el clasismo no solamente determinan quiénes se emplearán como TRH, sino que además determinan la frecuencia con la que TRH con diversas identidades sufren violaciones de sus derechos y configuran el tipo de violencias que viven.

Nuestra exploración de los datos desde una perspectiva interseccional también sirvió para hacer evidentes los vacíos de información respecto a la situación de las niñas, adolescentes y mujeres extranjeras que realizan trabajo remunerado del hogar en Ecuador. Esta información tiene especial trascendencia, puesto que es necesaria para entender la situación de las TRH que son más vulnerables a las violencias y las violaciones de derechos.



6. RECOMENDACIONES PARA ACCIONES DE INCIDENCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Esta sección contiene recomendaciones para acciones de incidencia en políticas públicas basadas en la evidencia encontrada durante el estudio, así como en las propuestas de las TRH que participaron en el estudio y de las informantes clave a las que entrevistamos.

Hemos dividido las propuestas para acciones de incidencia de acuerdo con tres ámbitos de acción: las leyes e instituciones estatales, las organizaciones de TRH y la sociedad.

▣ **Acciones de incidencia dirigidas a cambios legales e institucionales**

El trabajo remunerado del hogar compensa la ausencia de un sistema estatal de cuidados, lo que obliga a las familias a privatizar los servicios de cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida y la economía. Por este motivo, a fin de alcanzar los objetivos de reactivar la economía y reducir el desempleo, el Estado debería invertir recursos suficientes para garantizar las condiciones laborales adecuadas de las TRH y

la capacidad de las familias de contratar trabajo del hogar. A continuación, presentamos algunas acciones específicas que el estado podría realizar si invirtiera adecuadamente en la protección del sistema privado de cuidados sostenido por las TRH.

La primera limitación para la exigencia de derechos de las TRH es la falta de armonización de los convenios internacionales, las leyes nacionales y la normativa que regula su implementación. Por esta razón, es necesario realizar acciones de incidencia dirigidas al Ejecutivo y la Asamblea Nacional para exigir: 1) la derogatoria de la Ley de Apoyo Humanitario en los artículos que implicaron retrocesos para los derechos laborales; 2) la reforma del Código del Trabajo para armonizar el articulado con la Constitución ecuatoriana y los Convenios 189 y 190 de la OIT; 3) la reforma de las normativas que regulan el Código del Trabajo para armonizar su articulado garantizando los mismos derechos a las TRH que al resto de trabajadores/as.

El Ministerio de Trabajo debe establecer un sistema de inspecciones que cuente con una ruta clara de denuncia, con recursos técnicos y financieros para garantizar el cumplimiento de los derechos de las TRH, en especial la situación de niñas, adolescentes y migrantes extranjeras. Asimismo, debe garantizar y vigilar que no se ejerza el Trabajo Remunerado por personas menores de 15 años, y asimismo, hacer seguimiento a los contratos de adolescentes.

El Ministerio de Trabajo debe capacitar y evaluar a todos sus funcionarios/as en la atención y buen trato (respetuoso y no discriminatorio) de las TRH que colocan denuncias o acceden a sus servicios. Debe velar e investigar casos de corrupción y tráfico de influencia a favor de empleadores, frente a las demandas presentadas por las TRH.

Otra limitación es la baja cobertura de la seguridad social; deben existir mecanismos que se adapten a las especificidades del trabajo remunerado del hogar en el mercado laboral actual (trabajo por horas, por días y de tiempo parcial), mejoren la cobertura de la seguridad social entre las TRH, lo que a su vez aseguraría el acceso a pensiones de jubilación, atención médica y otros derechos laborales. En relación con este punto, se puede también exigir la implementación de pensiones de jubilación no contributivas y/o renta básica para reparar los derechos de quienes durante toda su vida han realizado trabajo remunerado del hogar en condiciones de informalidad.

Por otro lado, la existencia de información sobre la situación de las TRH y del trabajo de cuidados es una pieza clave para la realización de acciones de incidencia propuestas en este documento y en las agendas de las organizaciones y sindicatos. Por esta razón, el Ejecutivo y al INEC deben garantizar que las encuestas nacionales como ENEMDU y ENVIGMU recopilen periódicamente datos sobre la situación de las TRH. Esto implica que el diseño de las muestras tenga potencia suficiente para analizar las especificidades de la situación de las TRH y que el diseño de los cuestionarios tome en cuenta la situación específica de las TRH que realizan esta labor en el ámbito doméstico/privado. Para esto, será necesario que garanticen la involucración de las organizaciones de TRH en el diseño de las encuestas que les interesan (ENVIGMU, ENSANUT, ENEMDU, etc.). Para poner en evidencia la relación del trabajo remunerado del

hogar con sistemas de opresión como el racismo, el patriarcado y el clasismo, es imprescindible que los datos recogidos en las encuestas nacionales también tengan potencia suficiente para ser analizados por categorías de género, etnia, edad y nivel socioeconómico/ acceso a la educación. Esto permitiría, entre otras cosas, evaluar cómo el racismo estructural se refleja en los indicadores de desempleo, salarios, afiliación a la seguridad social, etc., lo que constituye un dato clave para exigir mecanismos de reparación.

▣ **Acciones dirigidas a cambios organizativos**

A pesar de los grandes avances en la capacidad de las organizaciones de TRH, todavía existe la necesidad de fortalecer y acompañar a estas organizaciones para alcanzar los objetivos de incidencia que se han establecido en las agendas de las organizaciones. A continuación, detallamos algunas recomendaciones respecto a los objetivos de este fortalecimiento.

En primer lugar, las organizaciones de TRH deben contar con los recursos necesarios para sostener el trabajo de sus lideresas y mejorar su alcance a nivel local y nacional. Estos recursos también permitirían a organizaciones como UNTHA implementar estrategias específicas de afiliación de TRH de los grupos más vulnerables (niñas, adolescentes, migrantes extranjeras).

Además de destinar un mayor porcentaje de los recursos de la cooperación para que sean ejecutados directamente por las organizaciones, es necesario fortalecer las capacidades administrativas, técnicas y de negociación hasta que sean las TRH las que lideren sus propios procesos. Esto permitirá además a las organizaciones de TRH establecer relaciones más horizontales y respetuosas con las organizaciones de la sociedad civil y las agencias de cooperación internacional con las que están aliadas.

Adicionalmente, debe tomarse en cuenta que la sostenibilidad de las organizaciones depende en gran medida de la mejora de las condiciones materiales de sus integrantes. El trabajo organizativo generalmente se hace de manera voluntaria y, en el caso de las TRH, así como de



otras trabajadoras del sector informal, destinar tiempo para la organización implica que deben dejar de trabajar y, por lo tanto, pierden ingresos. Por estas razones, es indispensable que las estrategias de fortalecimiento y acompañamiento de las organizaciones contemplen presupuestos para compensar el tiempo de trabajo perdido por las integrantes de la organización y que además apoyen iniciativas productivas para mejorar sus condiciones materiales a largo plazo.

Los resultados de este estudio muestran que mientras el discurso alrededor de los derechos laborales está muy bien establecido entre las integrantes de UNTHA, las capacidades para identificar los efectos de las violencias de género y del racismo en sus vidas necesitan fortalecerse. Una manera de alcanzar este objetivo es profundizar las alianzas con organizaciones feministas, de mujeres y antirracistas. Otra posibilidad es crear/fortalecer los programas y escuelas de formación política teniendo en cuenta estas necesidades.

▫ **Acciones de incidencia dirigidas a cambios sociales**

Las lideresas de UNTHA que participaron en este estudio expresaron la importancia de dirigir las acciones de incidencia a la sociedad en general, con el fin de revalorizar y dignificar el trabajo remunerado del hogar y aumentar el nivel de información y compromiso sobre los derechos laborales y humanos de las TRH por parte de los potenciales empleadores/as

Se deben seguir diseñando campañas para sensibilizar y concientizar acerca de los conocimientos, actitudes y prácticas de la sociedad en general frente al TRH con el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil, las agencias de cooperación, las instituciones estatales y los mecanismos de articulación que existen entre ellas. Estas campañas deben promover el reconocimiento social de la importancia del trabajo de cuidado para el sostenimiento de la vida y de la economía; así como del trabajo remunerado del hogar como un trabajo que, como cualquier otro trabajo, debe realizarse en condiciones de dignidad y respeto.



7. BIBLIOGRAFÍA

Amnistía Internacional. (2022). *Datos y cifras: Desprotegidas en Ecuador*. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2022/11/facts-and-figures-unprotected-in-ecuador/>

Banco Mundial. (2020). *Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador*. <https://documents1.worldbank.org/curated/es/724361592900640431/pdf/Challenges-and-Opportunities-of-Venezuelan-Migration-in-Ecuador.pdf>

Bonnet, F., Carré, F., & Vanek, J. (2022). *Domestic Workers in the World: A Statistical Profile*. www.wiego.org

CARE Ecuador. (2020). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador*.

CEPAL, OIT, & ONU Mujeres. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*.

CONACTRAHO, & CLADEM. (2022). *Balance de los avances y retrocesos del Convenio 189 de la OIT: una mirada desde las trabajadoras remuneradas del hogar*. www.cladem.org

González-Ortiz, V.C., & Trelles-Vicuña, F. D. (2021). Análisis de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19" y su posible vulneración a los derechos laborales. *Abril*, 6(25), 137–156. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.391>

Hill Collins, P. (2000). Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. Patricia Hill Collins. In *American Journal of Sociology* (2nd ed., Vol. 97, Issue 3). Routledge. <https://doi.org/10.1086/229850>

Masi de Casanova, E. (2013). Embodied Inequality: The Experience of Domestic Work in Urban Ecuador. *Gender and Society*, 27(4), 561–585. <https://doi.org/10.1177/0891243213483895>

Mella, C. (2023, April 13). Guayaquil, la ciudad ecuatoriana donde cunde el terror del crimen organizado. *El País*. <https://elpais.com/internacional/2023-04-09/guayaquil-la-ciudad-ecuatoriana-donde-cunde-el-terror-del-crimen-organizado.html>

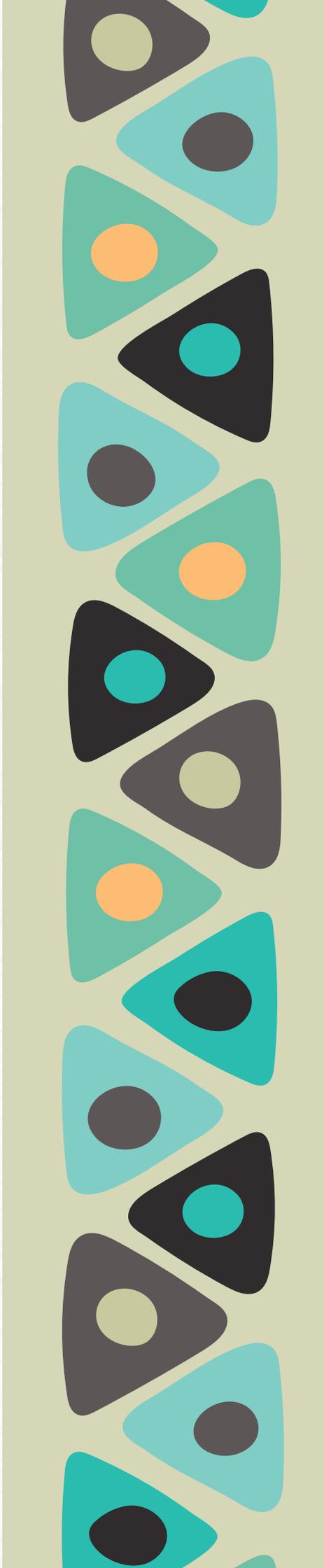
Masi de Casanova, E. (2015). «Como cualquier otro trabajo»: organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador (Vol. 67).

OIT. (2011). *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*.

Placencia, M. E. (2008). Artículo "Hola María": Racismo y discriminación en la interacción interétnica cotidiana en Quito. *Discurso & Sociedad*, 2(3), 573–608. www.dissoc.org

Rivera-Rhon, R., & Bravo-Grijalva, C. (2020). Crimen organizado y cadenas de valor: El ascenso estratégico del Ecuador en la economía del narcotráfico. *URVIO. Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 28. <https://doi.org/10.17141/urvio.28.2020.4410>

Viveros, M. (2009). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad Author(s): Mara Viveros Vigoya. Book Title: *Descolonizando mundos*. Book Subtitle: Aportes de intelectuales negras y negros al pensamiento social colombiano. In *Descolonizando mundos: aportes de intelectuales negras y negros al pensamiento social colombiano* (pp. 569–589). CLACSO.



**Situación de las Trabajadoras
Remuneradas del Hogar:
Derechos Laborales, Racismo,
Violencia y Discriminación
2023**

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE FRANCIA, CARE USA, CARE LAC. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador, CARE LAC y CARE FRANCIA, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa Desarrollo.
Quito – Ecuador

