



**RUTA CRÍTICA PARA INCIDIR EN LOS
SISTEMAS NACIONALES DE CUIDADOS A TRAVÉS
DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORAS
REMUNERADAS DEL HOGAR**





CRÉDITOS

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)

Marcela Arellano - Presidenta, Nancy Jurado, Beatriz Torres, Carmen Vásquez

Representantes de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) a nivel nacional

Lenny Quiroz – Secretaria, Karla Maridueña, Rosario Macías, Asusena Chevez, Inés Ureta, Anayeli Molineros, María Tenorio, Elena Angulo, Adriana Orrala, Ingrid Ortiz, María Cruz Sánchez, Lourdes Frías, Vanessa Benalcázar, Marisol Castro, Neurali Corozo, Ana Canchingre, Rosario Alviar, Maribel Vieta – UNTHA Guayaquil; Elena Marchán, Magdalena Quichimbo, Rosario Barba, Mirian Topón, Rosa Mosquera, Cecilia Real – UNTHA Quito, Betsabeth Charcopa – Esmeraldas, Beatriz Ríos - Cuenca

Equipo consultor

Nubia Zambrano Mendoza

Marjorie García Rosero

Edición

Paulina Rodríguez

Coordinación equipo técnico MDT-FASE III

Daphne Villena - CARE Ecuador

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, Fundación Chanel, CARE FRANCIA, CARE LAC y CARE Ecuador. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de UNTHA y CEOSL, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo, Fundación Chanel o CARE USA. Para citar este texto: RUTA CRÍTICA Publicación disponible en: <https://igual-valorigualesderechos.org/>.



ÍNDICE

1.	Introducción.....	7
1.1	Ruta Crítica de cuidados desde las organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador: un enfoque interseccional y sindical.....	7
1.2	Pilares de la Ruta Crítica.....	8
2.	Marco conceptual.....	9
2.1	Marco teórico: La economía del cuidado y el TRH desde un enfoque feminista y sindicalista	9
2.1.1	Definición y alcance del trabajo de cuidados.....	9
2.1.2	Postulados clave de la economía feminista y su relevancia sindical	10
2.1.3	División sexual del trabajo, interseccionalidad y sindicalismo.....	10
2.1.4	Cuidado remunerado y no remunerado: feminización y precarización del trabajo de cuidados	11
2.1.5	Dimensiones clave para el análisis y la acción: las 5R del cuidado	11
2.1.6	Hacia sistemas integrales de cuidados: la agenda sindical	12
3.	Marco normativo del Sistema de Cuidado en Ecuador	13
4.	Ruta Crítica para incidir en los sistemas de cuidado: TRH en Ecuador (análisis a corto, mediano y largo plazo)	17
4.1	Mirada estratégica transversal	17
4.2	Objetivos estratégicos	17
4.3	Estrategias clave	18
4.4	Líneas de acción y planificación por fases.....	18
4.4.1	Fase de corto plazo (0-12 meses): cimentación y respuestas inmediatas.....	18
4.4.2	Fase de mediano plazo (1-3 años): consolidación y avance normativo.....	20
4.4.3	Fase de largo plazo (3-5+ años): transformación profunda y sostenibilidad integral.....	21
4.4.4	Metodología de aplicación de la Ruta Crítica	24
4.4.5	Observancia ciudadana monitoreo social.....	27
4.5	Recomendaciones para implementar la Ruta Crítica	28
4.6	Conclusiones sobre el estado de situación de los SNC, la Ruta Crítica y las recomendaciones	29
5.	Referencias bibliográficas.....	31



Presentación

La fase III del proyecto “**Mujeres, Dignidad y Trabajo**”, desarrollado por el **Sindicato Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines** (UNTHA), gracias a la solidaridad de CARE y AFD Francia, pone énfasis en el impulso de una agenda hacia la sociedad de los cuidados como alternativa para avanzar en la construcción de la igualdad, la equidad y la justicia laboral con enfoque de género.

En este marco se elaboró la **Ruta Crítica para incidir en el Sistema Público de Cuidados**. Esta herramienta ofrece un análisis de contexto, examina el marco normativo y describe la situación de los cuidados que proporciona el servicio público, en un contexto de reforma política y ajuste neoliberal. Asimismo, plantea estrategias de incidencia a corto, mediano y largo plazo, desde una perspectiva interseccional, feminista y sindicalista.

El documento incorpora una metodología para el trabajo continuo, así como orientaciones para el seguimiento y la evaluación del proceso hacia una sociedad de los cuidados. Consideramos que la **Ruta Crítica para incidir en el Sistema Nacional de Cuidados** es un instrumento en permanente construcción que aporta a la acción sindical de las trabajadoras remuneradas del hogar y a nuestra Central Sindical, la CEOSL.

Queremos dejar constancia de nuestro profundo agradecimiento al trabajo de las compañeras consultoras Nubia Zambrano y Marjorie García, quienes desarrollaron esta labor en diálogo con la UNTHA y la CEOSL. Sin su valioso aporte, este documento no habría sido posible. ¡Gracias compañeras!



1. Introducción

1.1. Ruta Crítica de cuidados desde las organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador: un enfoque interseccional y sindical

El **sistema de cuidado en Ecuador** se caracteriza por una profunda desigualdad y la persistente desvalorización del **trabajo remunerado del hogar (TRH)**. Históricamente, este sector ha operado bajo **premisas patriarcales y coloniales** que lo invisibilizan y precarizan. La mayoría de quienes lo desempeñan son **mujeres**, con una fuerte presencia en el ámbito urbano y una significativa representación de migrantes, indígenas y afroecuatorianas. Esta realidad las expone a una discriminación interseccional que agrava su vulnerabilidad.

Desafíos normativos y laborales. A pesar de la ratificación del Convenio 189 de la OIT (vigente en Ecuador desde 2013) y de la normativa laboral ecuatoriana, su aplicación efectiva para las TRH sigue siendo un desafío.

- **Informalidad:** según el INEC (2023), la tasa de informalidad en el TRH supera el 60 %; lo que implica que más de la mitad carecen de afiliación a la seguridad social y de un contrato formal, lo que viola el Código del Trabajo.
- **Condiciones laborales precarias:** muchas trabajadoras perciben ingresos por debajo del salario básico unificado (SBU) y sus jornadas laborales exceden las 40 horas semanales, sin recibir pago por horas extras y sin que se respeten sus días de descanso obligatorios.

Esta situación perpetúa los ciclos de pobreza y carga desproporcionadamente a las mujeres con la responsabilidad del cuidado. La ausencia de un Sistema Nacional de Cuidados integral, público y de calidad deja a las TRH en la desprotección. La dignificación de su labor requiere fiscalización y cumplimiento normativo, así como reformas estructurales para que el cuidado esté garantizado por una justicia verdadera.

Instrumento de transformación. Contar con una Ruta Crítica bien definida es indispensable para las TRH y sus sindicatos; para que se convierta en un instrumento de empoderamiento colectivo, esta debe ser estratégica, con fases de corto, mediano y largo plazo, para articular demandas, visibilizar el valor económico y social del cuidado, y movilizar esfuerzos de forma organizada. A través de ella se coordinan acciones de incidencia política y legal, se fortalece la base organizativa con enfoque interseccional y se construyen alianzas. La Ruta Crítica capacita al movimiento para pasar de la denuncia individual a la exigencia estructural, transformando la precarización del trabajo del

hogar y asegurando que las 5R (reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar) sean los pilares de un Sistema Nacional de Cuidados justo, universal y equitativo.

Para que esta Ruta Crítica sea efectiva hay que dotarla de un énfasis estratégico en la interseccionalidad y un sindicalismo clasista y militante, que incida en su transformación hacia la igualdad social. Las TRH no son un grupo homogéneo: sus experiencias están moldeadas por múltiples sistemas de opresión (clase, género, etnia/raza, nacionalidad, estatus migratorio, edad, orientación sexual). Por ello, el sindicalismo es la herramienta para la defensa colectiva de sus derechos laborales y humanos, y para acompañar el acceso a un trabajo de cuidado digno y seguro como derecho humano.

1.2. Pilares de la Ruta Crítica

1. **Incidencia política y legislativa transformadora.** Hay que priorizar la incidencia directa en políticas públicas y leyes, para que se legisle con enfoque interseccional y se proteja a las trabajadoras en condiciones de mayor vulnerabilidad; impulsar la implementación efectiva del Convenio 189 de la OIT, asegurando la participación activa de las trabajadoras en mesas de diálogo y promoviendo la creación de un Sistema Nacional de Cuidados universal y público.
2. **Visibilizar, desnaturalizar y valorar el cuidado.** Para cambiar la percepción social del TRH se deben emprender campañas de sensibilización masivas que erradiquen estereotipos, generen conocimiento y datos desagregados, poniendo en evidencia realidades específicas y promoviendo historias de vida y testimonios que humanicen el debate.
3. **Fortalecimiento sindical, organizativo y formación interseccional.** Se incrementa la capacidad de incidencia al fortalecer la autonomía y preparación de sus integrantes, con formación en derechos laborales, humanos, enfoque interseccional, desarrollo de habilidades de negociación y liderazgo, que aseguren dirigencias representativas, estrategias de afiliación y retención inclusivas; estableciendo redes y alianzas estratégicas con otros sindicatos, movimientos feministas, organizaciones de derechos humanos y la academia.
4. **Lucha contra la violencia y la discriminación estructural.** Para ello hay que crear mecanismos de denuncia y apoyo especializados (legales, psicológicos, económicos); educar y prevenir con perspectiva interseccional, e incidir para que las sanciones sean efectivas, reparadoras y que reconozcan el daño multidimensional.
5. **Articular el TRH con un modelo de desarrollo justo y solidario.** Vincularlo con un modelo de sociedad equitativa, que reivindique la redistribución de la riqueza, la promoción de la corresponsabilidad social del cuidado en hogares, comunidades y Estado, y con la economía solidaria mediante modelos de organización basados en solidaridad y reciprocidad.

Al sustentarlo en estos principios, las organizaciones de TRH pueden construir una Ruta Crítica que no solo defienda sus derechos laborales, sino que también contribuya a transformar las estructuras sociales y económicas que perpetúan la precariedad e invisibilidad de su trabajo, forjando un movimiento fuerte y diverso.



2. Marco conceptual

2.1. Marco teórico: La economía del cuidado y el TRH desde un enfoque feminista y sindicalista

La economía del cuidado es un enfoque analítico y político que busca visibilizar el trabajo indispensable para la sostenibilidad de la vida humana, especialmente el trabajo no remunerado del hogar y de cuidados, que históricamente ha sido invisibilizado y feminizado. Desde las décadas de 1980 y 1990, economistas feministas desarrollaron teorías que desdibujan las fronteras tradicionales entre lo “económico” y lo “social”, situando el cuidado en el centro de la economía. La mirada sindicalista complementa esta visión al enfatizar la organización, la lucha por los derechos laborales y la negociación colectiva como herramientas para transformar esta realidad.

2.1.1. Definición y alcance del trabajo de cuidados

El trabajo de cuidados, según las teóricas feministas, es el conjunto de actividades que sostienen la vida cotidiana:

- Cuidado de personas dependientes: niñez, personas mayores, personas enfermas o con discapacidad.
- Tareas del cuidado del hogar: alimentación, limpieza y organización.
- Cuidado emocional y afectivo.

Este trabajo, en su conjunto, es vital para el funcionamiento de una sociedad y, específicamente, para la economía de los países, aunque rara vez se reconozca como tal. Desde una perspectiva sindical, su reconocimiento es el primer paso para exigir derechos laborales y condiciones dignas.

2.1.2. Postulados clave de la economía feminista y su relevancia sindical

- Silvia Federici (2010) plantea que los cuidados son parte del trabajo reproductivo, esencial para el sostenimiento de la fuerza de trabajo bajo el capitalismo. Sin embargo, este trabajo es desvalorizado y naturalizado como parte del rol femenino, perpetuado por estructuras culturales y patriarcales que desconocen su valor económico y social. Para el sindicalismo, esta desvalorización se traduce en explotación laboral y precarización, urgiendo la lucha por salarios justos y el reconocimiento de su aporte al capital.
- Los modelos económicos tradicionales invisibilizan sistemáticamente estas labores cotidianas, tratándolas como externas al mercado o como responsabilidad natural de las mujeres. Desde esta perspectiva, se plantea la necesidad urgente de redistribuir el cuidado entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares. Para el sindicalismo, esta redistribución implica la exigencia de políticas públicas y presupuestos adecuados que garanticen servicios de cuidado universales y de calidad, aliviando la carga de las trabajadoras.
- Amaia Pérez Orozco (2014) propone un enfoque de “sostenibilidad de la vida”, que coloca el cuidado en el centro del modelo económico. Este postulado desafía la lógica extractivista y acumuladora del capital, priorizando el bienestar humano y planetario por encima del lucro y el crecimiento ilimitado. La mirada sindicalista abraza esta visión, buscando un modelo económico que ponga la vida de las personas trabajadoras en el centro, no las ganancias.

2.1.3. División sexual del trabajo, interseccionalidad y sindicalismo

La división sexual del trabajo se refiere a la diferencia de tareas y roles asignados a hombres y mujeres, basados en construcciones sociales y culturales. Tradicionalmente, impone que las mujeres realicen el trabajo reproductivo (no remunerado) y que los hombres se dediquen al trabajo productivo (remunerado), reforzando normas sociales (Pérez, 2011).

- Según ONU Mujeres (2019), las mujeres realizan entre dos y cinco veces más trabajo de cuidado no remunerado que los hombres, lo que limita sus oportunidades laborales y de participación. Esta carga genera una doble o triple jornada laboral. El sindicalismo lucha contra esta desigualdad exigiendo corresponsabilidad y políticas que permitan a las trabajadoras del hogar conciliar su vida laboral y personal.
- Mercedes D'Alessandro (2020) muestra cómo esta situación no solo limita el desarrollo de las mujeres, sino que sostiene de manera invisible al sistema económico. El sindicalismo considera al cuidado como derecho humano fundamental y busca reconstruir la organización social de los cuidados, lo que implica redistribuir el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres y el Estado; hacer visible y compensar este valor luchando por formalizarlo, demandando salarios dignos y acceso a la seguridad social para las trabajadoras del hogar.

El análisis interseccional, conceptualizado por Kimberlé Crenshaw (1989), permite entender cómo diversas dimensiones de identidad y opresión (género, clase social, etnia, edad, estatus migratorio, etc.) se entrelazan, produciendo desigualdades en la organización social del cuidado. Desde una perspectiva sindicalista y clasista, esto significa que la lucha por los derechos laborales debe ser diferenciada y sensible a las realidades específicas de trabajadoras migrantes, indígenas o adultas mayores, quienes enfrentan múltiples barreras. El sindicalismo debe ser una herramienta para unificar a las diversas bases de trabajadoras, reconociendo sus particularidades sin fragmentar la lucha colectiva.

2.1.4. Cuidado remunerado y no remunerado: feminización y precarización del trabajo de cuidados

Para las autoras feministas, tanto el cuidado remunerado como el no remunerado son formas de actividad económica que sostienen la vida. Aunque solo el trabajo remunerado tiene reconocimiento formal en el mercado, ambos son realizados mayoritariamente por mujeres, lo que genera la feminización de los trabajos de cuidados. Este trabajo, esencial para la economía, no siempre es reconocido en los sistemas de cuentas nacionales, lo que contribuye a su invisibilidad y, desde la mirada sindical, a su precarización.

- Amaia Pérez Orozco (2014) enfatiza que el sistema económico actual se sostiene gracias al trabajo de cuidados no remunerado. La respuesta sindical implica organizar a las trabajadoras para exigir no solo la valoración económica de su labor, sino también la profesionalización del sector y la protección contra la explotación.

2.1.5. Dimensiones clave para el análisis y la acción: las 5R del cuidado

Diane Elson (1995), en sus influyentes trabajos, propuso un marco para analizar el trabajo de cuidado, que ha evolucionado en el debate feminista a las 5R del cuidado, centrales en la **Ruta Crítica** propuesta:

- **Reconocer:** visibilizar y valorar social y económicamente el trabajo de cuidado. Desde el sindicalismo, esto se traduce en campañas de concientización y la exigencia de marcos legales que dignifiquen la labor.
- **Reducir:** disminuir la carga de cuidado desproporcionada sobre las mujeres, mediante inversión pública en servicios. Los sindicatos demandan que el Estado asuma su rol de proveedor de cuidado.
- **Redistribuir:** promover la corresponsabilidad del cuidado entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares, y entre hombres y mujeres. El sindicalismo impulsa la negociación colectiva para incluir licencias parentales y flexibilidad laboral que fomenten esta corresponsabilidad.
- **Recompensar:** asegurar la dignificación de quienes realizan trabajo de cuidado remunerado, garantizando derechos laborales y salarios justos. Este es un eje central de la lucha sindical por el salario mínimo, la seguridad social, escalas salariales sin sesgos de género, que revaloricen el trabajo de cuidado y ofrezcan condiciones de trabajo dignas.

- **Representar:** incluir las voces y la participación de las cuidadoras en los procesos de toma de decisiones. El sindicalismo es el vehículo fundamental para garantizar esta representación, asegurando la autonomía y el liderazgo de las trabajadoras remuneradas y no remuneradas del hogar.

El trabajo de cuidado actúa como un “soporte invisible” de la economía formal, sosteniendo diariamente la fuerza laboral sin ser contabilizado ni compensado adecuadamente. La propuesta feminista y sindicalista busca que este trabajo sea reconocido socialmente, redistribuido equitativamente entre géneros y clases, y adecuadamente remunerado cuando corresponda.

2.1.6. Hacia sistemas integrales de cuidados: la agenda sindical

Lograr el reconocimiento, la valoración y la remuneración para el trabajo de cuidados implica, desde los postulados de la economía feminista y la mirada sindical, avanzar hacia sistemas integrales de cuidados que transformen las actuales estructuras de desigualdad en su organización. Estos sistemas deben reconocer el cuidado no solo como una necesidad social, sino como un derecho fundamental de todas las personas a cuidar y ser cuidadas en condiciones dignas.

- Corina Rodríguez Enríquez (2015), Marcela Cerruti y Georgina Binstock (2012) destacan la necesidad de reducir la carga de cuidado mediante la inversión en servicios públicos de calidad. La agenda sindical se centra en exigir un aumento significativo de la inversión pública en cuidado para crear empleos dignos y aliviar la carga familiar.
- Federici (2010) y Pérez Orozco (2014) enfatizan en la importancia de remunerar dignamente a quienes realizan trabajo de cuidado. El sindicalismo milita por la equiparación salarial, el cumplimiento del salario básico unificado y la erradicación de la informalidad laboral, buscando la plena aplicación de los derechos laborales.

La mirada sindicalista clasista y militante entiende que la lucha por el trabajo de cuidados es una lucha anticapitalista y antipatriarcal. No se trata solo de reformar el sistema, sino de transformar las relaciones de poder que subyacen a la desvalorización del cuidado, construyendo un movimiento de trabajadoras fuerte, organizado y capaz de incidir estructuralmente para lograr una sociedad más justa y equitativa.



3. Marco normativo del sistema de cuidado en Ecuador

El marco normativo del sistema de cuidado en Ecuador ha evolucionado significativamente, en especial, en la última década, impulsado por el creciente reconocimiento del valor del trabajo de cuidado y la necesidad de una mayor corresponsabilidad social. Este avance se alinea con las tendencias internacionales y regionales en la materia, aunque persisten desafíos considerables en su implementación.

A nivel internacional y regional, el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y una responsabilidad social se ha consolidado en diversos instrumentos. La OIT, con el Convenio 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (2011), es un referente clave, ya que busca garantizar condiciones de trabajo decente para un sector históricamente desprotegido. En América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) ha impulsado activamente la agenda de los Sistemas Integrales de Cuidado, promoviendo marcos normativos y políticas públicas que aborden el cuidado desde una perspectiva de derechos e igualdad de género. Uruguay y Costa Rica han avanzado en la implementación de leyes y políticas que establecen la corresponsabilidad estatal y la provisión de servicios de cuidado.

Recientemente, la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Ciudad de México, agosto de 2025) ha reafirmado el compromiso de la región con la “sociedad del cuidado” como pilar del bienestar y la igualdad de género. Los acuerdos de esta conferencia enfatizan la necesidad de reconocer el valor del trabajo de cuidados, reducir su carga, redistribuirlo de manera equitativa, recompensarlo con empleos decentes y garantizar la representación efectiva de quienes lo desempeñan. Se destacó la importancia de consolidar sistemas nacionales de información innovadores con enfoque de género y de cuidados, y de avanzar hacia sistemas integrales de cuidado basados en los derechos humanos, implicando un nuevo pacto social entre los Estados, el sector privado, las comunidades y las familias. Se puso especial énfasis en la necesidad de combatir la informalidad y la brecha salarial que afectan desproporcionadamente a las mujeres que realizan el trabajo de cuidado.

La normativa ecuatoriana ha dado pasos importantes, con ciertas particularidades. Si bien la Constitución de la República del Ecuador (2008) fue pionera en la región al reconocer el trabajo no remunerado de cuidado como labor productiva, la implementación de un sistema integral de cuidado ha sido más lenta en comparación con otros países que han logrado establecer leyes marco de sistemas de cuidado con presupuestos específicos. La reciente Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) y la Ley Orgánica de Cuidados Paliativos (2025) son pasos importantes que buscan cerrar estas brechas, alineando al Ecuador con los estándares y recomendaciones regionales e internacionales, especialmente en lo que respecta a la corresponsabilidad y la protección de los derechos de las personas cuidadoras y cuidadas.

a) Reconocimiento constitucional y legal del cuidado

La Constitución de la República del Ecuador (2008) es el pilar fundamental. Su artículo 333 reconoce el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano realizado en los hogares como labor productiva. Además, la Constitución manda al Estado a promover un régimen laboral que armonice con las necesidades del cuidado, facilitando servicios, infraestructura y horarios adecuados. Esto incluye impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo del hogar y familiar, y extender progresivamente la seguridad social a quienes realizan trabajo familiar no remunerado.

Esta base constitucional se ha complementado con leyes específicas:

- **Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023):** este hito regional tutela, protege y regula el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos, dependientes directos y otros familiares. Articula compromisos internacionales en igualdad de género y derechos humanos, e introduce principios de corresponsabilidad y obligaciones estatales para garantizar licencias, horarios laborales adecuados y servicios de cuidado.
- **Ley Orgánica de Cuidados Paliativos (2025):** amplía la noción de cuidado al ámbito de la salud, garantizando atención integral y acompañamiento a personas con enfermedades avanzadas, así como a sus familias; reconociendo la dependencia derivada de la enfermedad y la discapacidad.
- **Código del Trabajo:** establece licencias de maternidad (12 semanas, con extensiones), licencias de paternidad (10 días, extensibles), la posibilidad de que el padre asuma la licencia de la madre en caso de fallecimiento y la jornada de seis horas para la madre lactante. Aunque significativos, estos avances aún reflejan un modelo centrado en la mujer como principal cuidadora.
- **Ley Orgánica de Discapacidades (2012):** asegura la prevención, detección, habilitación y rehabilitación de la discapacidad, garantizando los derechos de las personas con discapacidad con un enfoque interseccional.
- **Código de la Niñez y Adolescencia (2003):** dispone la protección integral para niños, niñas y adolescentes, buscando su desarrollo pleno y el disfrute de sus derechos.

b) Servicios y programas de cuidado existentes

El Estado ecuatoriano, principalmente a través del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), gestiona una red de servicios (2023):

- **Centros de Desarrollo Infantil (CDI):** brindan atención diaria a niños y niñas de uno a tres años.
- **Creciendo con Nuestros Hijos (CNH):** dirigido a gestantes y familias con niños de cero a tres años en situación de pobreza.
- **Servicio de Acompañamiento Familiar (SAF):** ofrece acompañamiento a familias beneficiarias del Bono de Desarrollo Humano.
- **Servicios para Personas con Discapacidad:** incluyen centros diurnos, centros de referencia y acogida, y atención en el hogar.
- **Servicios Gerontológicos:** comprenden centros residenciales y de atención diurna para personas adultas mayores.

A nivel de Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), existen iniciativas como el sistema de cuidado del Guayas Cuidando Vidas y, en Quito, los Centros 60 y Piquito y los Quito Wawas, entre otros.

c) El TRH y los sistemas integrales de cuidado: un análisis crucial

El TRH es un componente fundamental y, a menudo, el más precarizado del sistema de cuidados. A pesar de los avances normativos generales, la realidad de las TRH en Ecuador muestra una profunda desconexión entre el reconocimiento legal y la práctica.

- **Informalidad y precarización:** según el INEC (2023), la tasa de informalidad en el TRH supera el 60 %. Esto significa que más de la mitad de estas trabajadoras carecen de afiliación a la seguridad social y de un contrato formal, violando directamente el Código del Trabajo. Perciben ingresos por debajo del SBU y enfrentan jornadas laborales extensas, sin pago de horas extras ni días de descanso. Esta informalidad las expone a una vulnerabilidad extrema, incluyendo acoso y violencia en el espacio laboral. Un estudio de CARE (2023) señala que solo el 28 % de las TRH están afiliadas al IESS y el 36 % denuncian haber enfrentado violencia sexual.
- **Feminización y desvalorización histórica:** el TRH es un sector profundamente feminizado, lo que contribuye a su desvalorización. Históricamente, se ha considerado una extensión de los roles de género femeninos, lo que ha facilitado su precarización y la invisibilización de su valor económico. Los sistemas integrales de cuidado deben abordar esta raíz patriarcal.

- **Ausencia de un sistema de cuidados integral y universal:** la fragmentación institucional y la limitada cobertura de los servicios públicos de cuidado provocan que muchas familias, en especial las de bajos ingresos y en zonas rurales, dependan desproporcionadamente del TRH informal o de la sobrecarga de cuidado femenino no remunerado. Un verdadero sistema integral de cuidados debería formalizar y dignificar el TRH, garantizando sus derechos laborales plenos, en lugar de depender de la oferta precaria.

d) Desafíos persistentes y la deuda de implementación (2020-2025)

En los últimos cinco años, los sistemas de cuidado han estado marcados por la necesidad de fortalecer el marco normativo; aunque su implementación enfrenta obstáculos significativos:

- **Brecha entre la norma y la realidad:** a pesar de la Ley del Derecho al Cuidado Humano (2023), persisten la informalidad y la sobrecarga femenina. El trabajo no remunerado, aunque reconocido constitucionalmente como productivo, sigue sin una valoración social y económica efectiva.
- **Falta de recursos y reglamentación:** la ley de 2023 aún carece de mecanismos claros de financiamiento e institucionalidad robusta para su plena aplicación.
- **Desigualdades territoriales y fragmentación institucional:** los servicios públicos de cuidado tienen una cobertura limitada, especialmente en zonas rurales e indígenas, lo que reproduce brechas sociales y de género. La coexistencia de múltiples leyes y programas sin una articulación clara en un sistema integral impide una respuesta efectiva.
- **Riesgos de privatización y recortes:** las restricciones fiscales amenazan la expansión de servicios y pueden llevar a la privatización o recortes, afectando el acceso universal al cuidado.

El desafío fundamental radica en transitar del plano declarativo a la implementación real de un Sistema Nacional de Cuidados con cobertura amplia, financiamiento sostenible y mecanismos efectivos de corresponsabilidad entre Estado, familias, comunidad y sector privado. Este sistema debe garantizar la formalización, dignificación y el reconocimiento pleno del TRH, asegurando que sus derechos laborales sean una prioridad. El cuidado debe ser asumido no como un asunto privado, sino como un pilar del desarrollo y un derecho humano, indispensable para la sostenibilidad de la vida y la economía del país.



4. Ruta Crítica para incidir en los sistemas de cuidado: TRH en Ecuador (análisis a corto, mediano y largo plazo)

Presentamos una Ruta Crítica estratégica para las organizaciones sindicales de TRH en Ecuador, con el objetivo de transformar los sistemas de cuidado y dignificar su labor. Se fundamenta en un marco teórico feminista y crítico que reconoce al cuidado como un pilar central para la sostenibilidad de la vida y las sociedades. Este marco se apoya en la economía feminista que visibiliza el valor del trabajo no remunerado y remunerado del hogar (Folbre, 2008), la interseccionalidad que analiza cómo las diversas opresiones se cruzan en las experiencias de las trabajadoras (Crenshaw, 1989), y el feminismo comunitario que enfatiza la organización desde la base y la construcción colectiva de alternativas (Paredes Carvajal, 2010). Adicionalmente, el sindicalismo se posiciona como la herramienta fundamental para la organización y la lucha por los derechos laborales y humanos de estas trabajadoras (OIT, 2011).

El esquema integra los ejes de análisis del feminismo comunitario, la interseccionalidad y el sindicalismo, buscando impactar en cambios estructurales y normativos, simbólicos, socioeconómicos y el fortalecimiento sociorganizativo. Además, incorpora el marco de las 5R de los sistemas de cuidado.

4.1. Mirada estratégica transversal

Esta Ruta Crítica se concibe como un proceso dinámico y resiliente, fundamentado en la acción colectiva organizada y el empoderamiento desde la base sindical. La estrategia central es generar presión sostenida desde la sociedad civil para influir en las políticas públicas y transformar las percepciones sociales. Busca la articulación de las demandas específicas de las TRH con una visión más amplia de un sistema de cuidados justo y equitativo para toda la sociedad. Reconocemos que la lucha por la dignificación del trabajo del hogar es una lucha por la justicia social y de género (OIT, 2011; Razavi, 2007).

4.2. Objetivos estratégicos

- **Garantizar la dignificación y reconocimiento del TRH:** asegurar que el trabajo de cuidado sea valorado social, económica y legalmente, equiparando los derechos de las trabajadoras del hogar con los de otros sectores laborales.

- **Incidir en la construcción e implementación de un Sistema Nacional de Cuidados universal, público y de calidad:** promover un marco normativo y operativo que garantice el derecho al cuidado para toda la población, redistribuyendo las responsabilidades y reduciendo la carga desproporcionada sobre las trabajadoras.
- **Fortalecer la capacidad organizativa y de representación de las TRH:** consolidar el movimiento sindical como un actor político clave, autónomo e inclusivo, capaz de liderar la defensa y promoción de sus derechos.
- **Erradicar la discriminación y la violencia contra las TRH:** transformar las normas culturales y las prácticas sociales que perpetúan la precarización y la vulneración de sus derechos.

4.3. Estrategias clave

- **Fortalecimiento interno y empoderamiento colectivo:** desarrollar capacidades organizativas y de liderazgo en la base, asegurando la diversidad de voces y la autonomía del movimiento sindical.
- **Incidencia política y legal estratégica:** generar presión sostenida en los ámbitos legislativo, ejecutivo y judicial para reformar normativas, fiscalizar su cumplimiento y sentar precedentes favorables.
- **Transformación cultural y sensibilización ciudadana:** impulsar cambios en las percepciones y valoraciones sociales sobre el trabajo de cuidado y las trabajadoras del hogar, promoviendo la corresponsabilidad y el respeto.
- **Generación y sistematización de conocimiento:** producir y difundir información y evidenciar sobre la realidad del TRH y los sistemas de cuidado para fundamentar la incidencia y el debate público.
- **Articulación de alianzas y redes de apoyo:** construir y/o fortalecer alianzas con diversos actores (feministas, de derechos humanos, académicos, otros sindicatos, organismos internacionales) para amplificar la voz del movimiento.

4.4. Líneas de acción y planificación por fases

Las siguientes líneas de acción detallan las actividades específicas a desarrollar, organizadas por fases temporales para una implementación progresiva y articulada.

4.4.1. Fase de corto plazo (0-12 meses): cimentación y respuestas inmediatas

Esta fase se centra en construir bases sólidas, responder a necesidades urgentes y generar un primer impacto, abordando las primeras “R” del cuidado (**reconocer y representar**).

a) Fortalecimiento interno y diagnóstico acelerado

- **Diagnóstico interseccional urgente:** realizar mapeos rápidos y participativos para identificar vulneraciones apremiantes, con énfasis en poblaciones discriminadas (migrantes indocumentadas, adultas mayores, “cama adentro”), identificando casos emblemáticos para denuncia.
 - **Indicador:** número de diagnósticos participativos realizados y cantidad de trabajadoras involucradas (ej., >5 diagnósticos, >100 trabajadoras).
- **Capacitación básica en autocuidado, sistemas de cuidado, derechos laborales y humanos:** ofrecer talleres intensivos sobre derechos fundamentales, identificar abusos y primeros pasos para la denuncia, empoderando a las trabajadoras.
 - **Indicador:** número de talleres realizados y porcentaje de trabajadoras capacitadas (ej., >10 talleres, 80 % de afiliadas capacitadas).
- **Articulación de redes de apoyo mutuo:** establecer o reforzar grupos de apoyo y redes de solidaridad entre trabajadoras, creando canales seguros para el intercambio de información y apoyo emocional/práctico.
 - **Indicador:** número de redes de apoyo formadas y frecuencia de sus reuniones/ actividades (ej., >5 redes activas, reuniones quincenales).

b) Incidencia pública y legal inmediata

- **Campañas de concientización rápidas:** lanzar mensajes clave vía redes sociales, radio comunitaria y volantes sobre la importancia del contrato escrito, salario mínimo y acceso a la seguridad social, para generar conciencia básica y valorización.
 - **Indicador:** número de publicaciones/difusiones en medios y alcance estimado de las campañas (ej., >20 difusiones, 50 000 personas alcanzadas).
- **Denuncia y acompañamiento de casos:** brindar asesoría legal y acompañamiento a trabajadoras con despidos injustificados, falta de pago o violencia, buscando un mensaje de fortalecimiento sociorganizativo y recompensa.
 - **Indicador:** número de casos atendidos (>30 casos), porcentaje de casos resueltos favorablemente (ej., 70 % de éxito) y monto de indemnizaciones o pagos recuperados.
- **Exigencia de diálogo con autoridades locales:** solicitar reuniones con autoridades municipales o provinciales para plantear problemáticas y exigir acciones concretas de fiscalización y protección.
 - **Indicador:** número de reuniones con autoridades (>5) y compromisos obtenidos (ej., establecimiento de mesa de trabajo).

4.4.2. Fase de mediano plazo (1-3 años): consolidación y avance normativo

Esta fase busca consolidar la capacidad organizativa, influir en la agenda legislativa y comenzar a generar cambios estructurales y socioeconómicos más profundos, profundizando en las “R” del cuidado (**representar, reconocer, reducir, redistribuir y recompensar**).

a) Consolidación organizativa y formación especializada

- **Programas de formación sindical profundos:** desarrollar módulos de capacitación avanzada en negociación colectiva, *lobby* legislativo, gestión de proyectos y comunicación estratégica, con fuerte componente de interseccionalidad y feminismo.
 - **Indicador:** nivel de participación en cursos avanzados (ej., 70 % de graduación) y número de nuevas lideresas formadas (ej., >15 lideresas).
- **Desarrollo de liderazgos diversos y sostenibles:** implementar programas de mentoría para nuevas lideresas, asegurando la representación de todas las identidades y fortaleciendo la autonomía financiera.
 - **Indicador:** porcentaje de diversidad en los cargos directivos del sindicato (ej., 40 % representación indígena/afrodescendiente); porcentaje de crecimiento de la base de afiliadas (ej., 20 % anual).
- **Investigación y sistematización de experiencias:** realizar/difundir estudios cualitativos y cuantitativos sobre condiciones de vida y trabajo de las TRH, destacando brechas interseccionales y sistematizando experiencias exitosas.
 - **Indicador:** número de investigaciones/estudios publicados (ej., >2 estudios) y su impacto en el debate público (ej., citados en medios nacionales).

b) Incidencia en políticas y Sistemas Nacionales de Cuidado (SNC)

- **Propuesta de sistema de inspección especializado en TRH:** organizar acciones de incidencia para exigir la aprobación de sistema de inspecciones especializadas para TRH desde el Ministerio de Trabajo.
 - **Indicador:** propuesta de sistema de inspección presentada (lecturas, aprobación en primera/segunda instancia).
- **Diálogo nacional sobre sistemas de cuidado:** impulsar la apertura de un diálogo tripartito para avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados universal, público y de calidad, reconociendo el cuidado como derecho y redistribuyendo la responsabilidad.
 - **Indicador:** creación de mesas de diálogo intersectoriales permanentes; número de propuestas para un SNC presentadas a la autoridad.

- **Fiscalización y litigio estratégico:** fortalecer capacidades para fiscalización y emprender litigios estratégicos en casos de vulneración de derechos, buscando sentar precedentes y garantizar el reconocimiento económico y la recompensa.
 - **Indicador:** número de sentencias favorables con impacto jurisprudencial (ej., >3 sentencias); porcentaje de empresas/empleadores que cumplen con la afiliación al IESS (ej., aumento del 10%).

c) Campañas de transformación cultural

- **Alianzas con medios de comunicación:** para difundir contenidos que desnaturalicen la discriminación y promuevan una imagen digna y valorada de las TRH.
 - **Indicador:** número de artículos/reportajes publicados en medios masivos con un enfoque positivo y dignificante (ej., >10 publicaciones destacadas).
- **Educación ciudadana sobre corresponsabilidad:** lanzar campañas dirigidas a la ciudadanía y empleadores/as, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado y el trato digno a las TRH.
 - **Indicador:** cambio en las encuestas de percepción ciudadana sobre el trabajo del hogar y la corresponsabilidad (ej., aumento del 5 % en la valoración positiva).

4.4.3 Fase de largo plazo (3-5+ años): transformación profunda y sostenibilidad integral

Esta fase apunta a la consolidación de los avances, la institucionalización de los derechos y una transformación cultural y estructural que asegure la dignificación plena del trabajo de cuidado, logrando un impacto sistémico en las “R” (**reducir, redistribuir, reconocer, recompensar y representar**).

a) Justicia fiscal y presupuesto público para los cuidados

- **Incidencia en el programa de Gobierno**

Se busca que los temas de **justicia fiscal y presupuesto de cuidados** sean una prioridad para los partidos políticos y sus candidatos. A través de la colaboración, se les presentarán propuestas sólidas y bien fundamentadas para que las incluyan en sus planes de Gobierno, asegurando un compromiso político real.

- **Indicador:** número de propuestas sobre fiscalidad y presupuesto de cuidados que son adoptadas e incorporadas a los programas de Gobierno de los candidatos o partidos.

- **Incidencia en la Asamblea**

El objetivo es impulsar **iniciativas legislativas** que garanticen una financiación adecuada para el sector de cuidados. Se trabajará con asambleístas de diversas bancadas para que promuevan, apoyen y voten a favor de leyes y reformas que permitan una inversión pública justa y sostenible en los servicios de cuidado.

- **Indicador:** número de proyectos de ley, enmiendas o resoluciones relacionadas con la asignación presupuestaria para el sector de cuidados que son presentados, debatidos o aprobados en la Asamblea.

- **Investigación y generación de evidencia**

Esta actividad se centra en producir datos sólidos y análisis económicos que demuestren el valor de invertir en cuidados. El objetivo es generar informes y publicaciones que sirvan como herramientas de incidencia política, proporcionando argumentos técnicos y convincentes para los tomadores de decisiones.

- **Indicador:** número de informes o publicaciones académicas sobre el impacto de un presupuesto de cuidados que son citados en debates políticos o en los medios de comunicación.

- **Campaña de sensibilización y movilización social**

A través de esta actividad se busca concientizar a la sociedad civil sobre la importancia de la economía del cuidado y la necesidad de una fiscalidad justa. Se desarrollarán campañas en redes sociales, foros y eventos públicos para educar a la ciudadanía y generar una demanda social que ejerza presión sobre los actores políticos.

- **Indicador:** número de participantes en eventos de movilización o el alcance de la campaña en plataformas digitales (ej. redes sociales).

b) Consolidación de un SNC sostenible y justo

- **Implementación plena del SNC:** monitorear y asegurar la implementación efectiva y con presupuesto adecuado, que beneficie a toda la población y dignifique el trabajo de las TRH.
 - **Indicador:** presupuesto asignado al SNC como porcentaje del PIB (ej., 0,5 %-1 % del PIB); cobertura de servicios de cuidado para la niñez, adultos mayores y personas con discapacidad (ej., aumento del 30 % en la cobertura).

- **Universalización de la seguridad social para TRH:** trabajar por la eliminación de barreras para su acceso pleno a la seguridad social, independientemente de contrato o situación migratoria.
 - **Indicador:** porcentaje de TRH afiliadas al IESS (ej., 90 %); disminución de la informalidad laboral en el sector (ej., 50 % de reducción).
- **Reconocimiento académico y curricular del cuidado:** promover la inclusión del trabajo de cuidado y los derechos de las TRH en la academia, currículos educativos y programas de formación profesional.
 - **Indicador:** inclusión de módulos sobre el trabajo de cuidado en programas universitarios y de educación básica/media (ej., 3 universidades y 10 colegios).

c) Transformación cultural y social sostenible

- **Erradicar la discriminación y la violencia:** luchar por la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación hacia las TRH, impulsando cambios culturales profundos.
 - **Indicador:** disminución de denuncias por discriminación y violencia en el sector (ej., 20 % de reducción anual); resultados positivos en encuestas de percepción sobre discriminación.
- **Promoción de la corresponsabilidad de género efectiva:** a través de la educación y la incidencia, buscar una redistribución real de las tareas de cuidado en los hogares y la sociedad.
 - **Indicador:** aumento de la participación masculina en las tareas de cuidado reportado en encuestas de uso del tiempo (ej., aumento del 10 % en participación masculina).
- **Fortalecimiento de la agenda regional e internacional:** articular el movimiento con organizaciones de trabajadoras del hogar a nivel regional e internacional para incidir en políticas migratorias justas y proteger los derechos de trabajadoras migrantes.
 - **Indicador:** número de alianzas estratégicas internacionales y participación en foros globales (ej., >5 alianzas, >3 participaciones en foros anuales).

d) Autonomía y sostenibilidad del movimiento sindical

- **Autogestión y sostenibilidad organizativa:** consolidar la autonomía financiera y política de las organizaciones sindicales, desarrollando modelos de autogestión y economía solidaria.
 - **Indicador:** porcentaje de financiamiento propio del sindicato (ej., 70 %); creación de empresas o proyectos de economía social gestionados por las trabajadoras (ej., >2 iniciativas).

- **Legado y memoria histórica:** crear mecanismos para preservar la memoria histórica de las luchas de las TRH, asegurando que futuras generaciones conozcan los avances y desafíos.
 - **Indicador:** creación de archivos históricos, publicaciones o exposiciones sobre el movimiento de TRH (ej., un archivo digital, una exposición anual).
- **Fondos de solidaridad y apoyo mutuo:** consolidar estos fondos como herramientas clave para el apoyo entre compañeras, reflejando el feminismo comunitario y la capacidad de las trabajadoras de recompensarse y apoyarse mutuamente.
 - **Indicador:** crecimiento del fondo de solidaridad (ej., 15 % anual) y número de trabajadoras beneficiadas.

4.4.4. Metodología de aplicación de la Ruta Crítica

Su implementación efectiva requiere de una metodología integral y participativa que asegure la coherencia, adaptabilidad y sostenibilidad de las acciones. Esta metodología se basa en los principios de la Planificación Estratégica Situacional (PES), el Ciclo de Proyectos y un enfoque de Gestión del Cambio Social, priorizando la agencia de las trabajadoras del hogar.

e) Principios metodológicos

- **Participación protagonista:** las trabajadoras remuneradas del hogar y sus organizaciones sindicales son el centro de la planificación y ejecución. Su conocimiento y experiencias son insustituibles para la definición y ajuste de la ruta.
- **Enfoque interseccional:** la metodología debe permitir el análisis y la acción diferenciada, reconociendo las múltiples discriminaciones que enfrentan las TRH (por género, etnia, edad, estatus migratorio, orientación sexual, etc.).
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** reconocer que el contexto político, social y económico puede cambiar. La metodología debe permitir ajustes continuos a las estrategias y líneas de acción en respuesta a nuevas oportunidades o desafíos.
- **Aprendizaje y sistematización continua:** fomentar una cultura de reflexión, monitoreo y evaluación para aprender de las experiencias (exitosas o no) y sistematizar el conocimiento generado.
- **Sostenibilidad y autonomía:** diseñar acciones que fortalezcan la autosuficiencia de las organizaciones y la replicabilidad de las iniciativas, garantizando la continuidad de la lucha a largo plazo.

f) Fases metodológicas para la aplicación

La Ruta Crítica se aplicará a través de un ciclo continuo de planificación, ejecución, monitoreo, evaluación y ajuste, replicándose en cada una de sus fases (corto, mediano y largo plazo).

Diagnóstico y planificación detallada (reconocer)

- **Profundizar el diagnóstico:** basándose en el diagnóstico, se identifican actores clave, marcos normativos, oportunidades políticas y resistencias. Se mapean en detalle las condiciones laborales y de vida de las TRH a nivel nacional y local.
- **Definir planes operativos anuales (POA):** desglosar las líneas de acción de cada fase en actividades específicas, con responsables claros, presupuestos estimados y cronogramas detallados.
- **Identificar recursos y alianzas:** mapear los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios, así como las posibles alianzas estratégicas con otras organizaciones, agencias de cooperación, academia y sectores de la sociedad civil.

Ejecución y gestión de proyectos (reducir, redistribuir, recompensar)

- **Implementar actividades:** llevar a cabo las acciones definidas en los planes operativos, gestionando los recursos de manera eficiente y transparente.
- **Coordinación interorganizacional:** establecer mecanismos de coordinación efectivos entre las organizaciones sindicales, federaciones y redes aliadas para evitar duplicidades y maximizar el impacto.
- **Gestionar la comunicación:** implementar un plan de comunicación estratégico que acompañe todas las acciones, visibilizando los avances, los desafíos y las demandas del movimiento.

Monitoreo, seguimiento y observancia ciudadana (representar)

- **Monitoreo de indicadores:** recopilar datos de forma regular sobre los indicadores definidos en cada línea de acción, tanto cuantitativos como cualitativos, para medir el progreso y el impacto.
- **Observancia ciudadana activa:** los comités de observancia ciudadana, conformados por las propias trabajadoras y aliados, vigilarán el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las autoridades y los empleadores.
- **Sistematizar lecciones aprendidas:** documentar los procesos, metodologías y resultados de las intervenciones, identificando buenas prácticas y lecciones para futuros ajustes.

g) Evaluación y ajuste estratégico (todas las 5R)

- **Evaluaciones periódicas:** realizar evaluaciones internas y externas de cada fase de la Ruta Crítica para analizar el logro de los objetivos, la efectividad de las estrategias y la eficiencia en el uso de los recursos.
- **Espacios de retroalimentación:** generar espacios participativos de discusión y análisis de los resultados de las evaluaciones con la base del movimiento y las alianzas clave.
- **Reajuste de la Ruta:** basado en los hallazgos de la evaluación, ajustar los objetivos, estrategias y líneas de acción para la siguiente fase o para responder a cambios en el contexto. Este proceso garantiza que la Ruta Crítica sea un documento vivo y adaptable.

h) Herramientas metodológicas sugeridas

- **Talleres participativos y asambleas de base:** para la planificación, diagnóstico y evaluación.
- **Mapeo de actores y análisis de poder:** para identificar *stakeholders* y comprender dinámicas de influencia.
- **Grupos focales e historias de vida:** para recopilar información cualitativa rica y profundizar en las experiencias de las TRH.
- **Matrices de planificación lógica (marco lógico):** para estructurar objetivos, resultados, actividades e indicadores.
- **Plataformas digitales y redes sociales:** para campañas, comunicación interna y denuncia.
- **Guías y manuales de formación:** para estandarizar y escalar los procesos de capacitación.
- **Bases de datos de casos legales:** para sistematizar el litigio estratégico y evidenciar patrones de vulneración.
- **Informes y publicaciones periódicas:** para difundir resultados de investigación y monitoreo.

Esta metodología de aplicación busca asegurar que la Ruta Crítica sea no solo un documento estratégico, sino un proceso dinámico que impulse la transformación social desde y para las TRH en Ecuador.

4.4.5 Observancia ciudadana y monitoreo social

Para garantizar la transparencia y la efectividad de las políticas en esta Ruta Crítica, la participación activa y vigilante de la ciudadanía, en especial de las trabajadoras y sus organizaciones, es fundamental en cada una de sus fases:

- **Creación de comités de observancia ciudadana:** conformar comités integrados por trabajadoras, líderes sindicales, académicos, activistas de derechos humanos y representantes de la sociedad civil, que definan la ruta y herramientas de observancia.
 - **Indicador:** número de comités conformados y la diversidad de sus integrantes.
- **Diseño de indicadores de monitoreo:** desarrollar indicadores cualitativos que capturen las percepciones y experiencias de las trabajadoras sobre los cambios en sus condiciones de vida y trabajo, sus niveles de empoderamiento y la calidad de los servicios de cuidado.
 - **Indicador:** número de metodologías de recolección de datos cualitativos implementadas (ej., grupos focales, historias de vida).
- **Plataformas de denuncia y sugerencia accesibles:** implementar canales sencillos y seguros (líneas telefónicas, formularios en línea, buzones físicos en lugares estratégicos) para reportar incumplimientos, violencia o proponer mejoras.
 - **Indicador:** número de denuncias o sugerencias recibidas y porcentaje de seguimiento realizado.
- **Informes periódicos de observancia:** publicar informes regulares (anuales, semestrales) con hallazgos de la observancia ciudadana, destacando avances, retrocesos, desafíos y recomendaciones.
 - **Indicador:** número de informes publicados y su difusión (ej., en página web, redes sociales).
- **Espacios de rendición de cuentas públicos:** exigir y participar en audiencias públicas y mesas de rendición de cuentas con autoridades gubernamentales, empleadores y sociedad civil, para presentar informes y demandar compromisos.
 - **Indicador:** número de audiencias públicas realizadas con participación del sindicato.
- **Auditoría social de presupuestos:** monitorear la asignación y ejecución presupuestaria de políticas y programas relacionados con el trabajo del hogar y los sistemas de cuidado, para asegurar la efectividad de los recursos.
 - **Indicador:** análisis de presupuesto publicados y hallazgos compartidos.

La participación ciudadana, guiada por el feminismo comunitario y la interseccionalidad, transforma la Ruta Crítica de una simple teoría a un proceso práctico que se adapta a las necesidades reales de las trabajadoras. Esto fomenta una democracia más participativa y un control social efectivo sobre las políticas de cuidado.

4.5 Recomendaciones para implementar la Ruta Crítica

Su implementación exitosa requiere de un enfoque estratégico, colaborativo y adaptable. Más allá de las acciones específicas planteadas en cada fase, es crucial adoptar principios y prácticas que aseguren la coherencia, la sostenibilidad y el impacto a largo plazo.

Estas recomendaciones buscan proporcionar una guía práctica para traducir la estrategia en acciones efectivas, maximizando la capacidad de incidencia y fortaleciendo el rol fundamental de las TRH en la construcción de un sistema de cuidados justo para todas y todos.

Fortalecer la base social y la diversidad interna

- **Priorizar la organización:** poner especial atención en afiliar y empoderar a trabajadoras migrantes, indígenas, adultas mayores y quienes viven en modalidad “cama adentro”, adaptando estrategias de comunicación y acceso.
- **Promover liderazgos interseccionales:** asegurar que los espacios de decisión dentro de los sindicatos reflejen la diversidad de la base, con representación activa de mujeres de diferentes etnias, edades y nacionalidades.

Construir alianzas estratégicas sólidas y diversas

- **Tejer redes con movimientos feministas, de derechos humanos y de migrantes:** establecer puentes sólidos para amplificar la voz y las demandas.
- **Buscar alianzas con la academia y centros de investigación:** colaborar en la generación de datos y estudios que respalden las demandas, utilizando la evidencia para fortalecer la incidencia política.
- **Buscar apoyo de sindicatos afines y organizaciones internacionales:** articularse con otras centrales sindicales progresistas y organismos internacionales (OIT, ONU Mujeres) para obtener respaldo político, técnico y financiero.

Desarrollar capacidades de comunicación y narrativa

- **Crear relatos que promuevan la acción:** impulsar campañas comunicacionales que vayan más allá de la denuncia, destacando la resiliencia, la agencia y el aporte fundamental de las TRH.
- **Formación en vocería y medios:** capacitar a las lideresas para que sean portavoces efectivas en diferentes medios de comunicación, asegurando que el mensaje sea claro y contundente.

Incidir de manera integral y persistente

- **Estrategia de doble vía, legal y social:** combinar la incidencia legislativa y el litigio estratégico con la movilización social y la denuncia pública.
- **Monitoreo y evaluación continua con adaptabilidad:** implementar un sistema flexible de monitoreo de la Ruta Crítica que permita identificar avances y obstáculos, adaptando las estrategias según el contexto.

- **Enfoque de “ganar lo posible, sin renunciar a lo necesario”:** celebrar los avances parciales como victorias que fortalecen el movimiento, mientras se mantiene la visión a largo plazo.

Garantizar sostenibilidad y autonomía del movimiento sindical

- **Diversificar fuentes de financiamiento:** explorar modelos de autogestión, economía solidaria y alianzas con fondos de cooperación que respeten la autonomía del sindicato.
- **Planificar relevo generacional:** implementar programas de formación y mentoría para asegurar que nuevas generaciones de trabajadoras asuman roles de liderazgo.

Al implementar estas recomendaciones, el movimiento de TRH y los sindicatos en Ecuador estarán mejor posicionados para incidir de manera estratégica y efectiva en la construcción de sistemas de cuidado más justos, dignos y equitativos, que reconozcan, reduzcan, redistribuyan, recompensen y representen a quienes sostienen la vida en nuestro país.

4.6 Conclusiones sobre el estado de situación de los SNC, la Ruta Crítica y las recomendaciones

La crisis del cuidado: un panorama de desigualdad y vulnerabilidad

En Ecuador y en gran parte de América Latina, los sistemas de cuidado se caracterizan por la profunda desigualdad y la desvalorización de este trabajo, en especial el que realizan las TRH. Este panorama, enraizado en una estructura patriarcal y colonial, ha invisibilizado y feminizado el cuidado, asignándole un valor económico y social marginal. Como lo señala la economía feminista, gran parte de este trabajo es no remunerado o precarizado, sostenido principalmente por mujeres, lo que perpetúa la feminización de la pobreza y la falta de autonomía económica. La interseccionalidad nos permite entender que las trabajadoras enfrentan una discriminación múltiple por su género, clase social, origen étnico y, a menudo, por su estatus migratorio, lo que las sitúa en una posición de extrema vulnerabilidad.

La Ruta Crítica: una propuesta de transformación integral

Frente a esta problemática, la Ruta Crítica emerge como una propuesta integral y necesaria, enfocada en los derechos y la justicia social. Sus fases buscan no solo mejorar las condiciones laborales, sino también lograr una transformación estructural y cultural del sistema de cuidados. La integración de las 5R sirve como una hoja de ruta conceptual para una intervención holística.

Estrategias de implementación y organización social

Las recomendaciones para implementarla enfatizan que la incidencia efectiva no es solo cuestión de leyes, sino de poder social y organización sindical. Fortalecer la base social y la diversidad interna del movimiento se alinea con los principios del feminismo comunitario, que promueve

la construcción desde abajo y la autonomía de las mujeres como sujetos políticos. La creación de alianzas estratégicas con la academia, movimientos sociales y organismos internacionales amplifica el alcance y la legitimidad de las demandas.

Además, el desarrollo de capacidades de comunicación y narrativa es crucial para dismantelar estereotipos negativos y construir una imagen digna de las TRH. La lucha por el reconocimiento es tanto legal como simbólica. La combinación de la incidencia legal y social y la sostenibilidad del movimiento subrayan la naturaleza a largo plazo de estas transformaciones. El sindicalismo se presenta como una herramienta fundamental para mantener la presión y negociar desde una posición de poder.

Retos normativos y el futuro del cuidado

Un desafío central en la normativa de cuidados es la necesidad de transitar de un marco legal fragmentado a una legislación integral y de derechos humanos, que implica:

- **Corto plazo:** aplicar efectivamente las leyes existentes, como el Convenio 189 de la OIT.
- **Mediano plazo:** impulsar reformas que eliminen brechas y crear una ley marco para un SNC.
- **Largo plazo:** lograr la constitucionalización y universalización del derecho al cuidado, desfamiliarizándolo y situándolo como un pilar de la política pública.

En conclusión, la Ruta Crítica y sus recomendaciones ofrecen un camino estratégico para que el movimiento de TRH lidere la transformación hacia un sistema de cuidado justo y equitativo, que beneficie a toda la sociedad.

5. Referencias bibliográficas

- CARE. (2023). *Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar. Derechos laborales, racismo, violencia y discriminación*. CARE. <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2023/07/SITUACION-DE-LAS-TRABAJADORAS-REMUNERADAS-DEL-HOGAR-04.pdf>
- Cepal. (12-15 de agosto de 2025). XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Ciudad de México. <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>
- Cerruti, M. y Binstock, G. (2012). Vejez, cuidados y arreglos familiares en América Latina. En *Notas de población*. Cepal.
- Código de la Niñez y Adolescencia. 3 de julio de 2003 (Ecuador). Registro Oficial n.º 737.
- Código de Trabajo. Codificación 17. 16 de diciembre de 2005 (con reformas vigentes) (Ecuador). Registro Oficial Suplemento n.º 167.
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 333. 20 de octubre de 2008 (Ecuador). Registro Oficial n.º 449.
- Crenshaw, K. (1989). Desmarginación de la intersección de raza y sexo: una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y la política antirracista. *University of Chicago Legal Forum* (1), 139-167.
- D'Alessandro, M. (2020). *Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Sudamericana.
- Elson, D. (1995). *Male Bias in the Development Process*. Manchester University Press.
- Federici, S. (2010). *El patriarcado del salario: críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Folbre, N. (2008). *Valuing Children. Rethinking the Economics of the Family*. Harvard University Press.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Empleo en el sector informal*. INEC.
- Ley Orgánica de Cuidados Paliativos. 27 de marzo de 2025. Registro Oficial n.º 541.
- Ley Orgánica de Discapacidades. 25 de septiembre de 2012. Registro Oficial Suplemento n.º 796.
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. 08 de mayo de 2023. Registro Oficial n.º 395.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). *Memoria de gestión 2022-2023*. MIES.
- OIT. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (n.º 189). OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- ONU Mujeres. (2019). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante*. ONU Mujeres.
- Paredes Carvajal, J. (2010). *Hilando fino: desde el feminismo indígena comunitario*. Comunidad Mujeres Creando Comunidad.
- Pérez Orozco, A. (2011). Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida. *Investigaciones Feministas* (1), 29-53.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.
- Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Programme on Gender and Development, Paper n.º 3. Unrisd.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256). Tema central. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad>



RUTA CRÍTICA PARA INCIDIR EN LOS SISTEMAS NACIONALES DE CUIDADOS A TRAVÉS DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR