

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, LINGÜÍSTICA Y LITERATURA  
ESCUELA MULTILINGÜE EN NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES**

---

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADA MULTILINGÜE EN NEGOCIOS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES**

**ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN  
201 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) EN LAS  
REFORMAS A LA LEGISLACIÓN DEL ECUADOR PARA EL TRABAJO  
DOMÉSTICO ENTRE 2009-2018**

**VALERIA NATHALIE GARRIDO SALAS**

**DIRECTOR: MTR. JUAN CARLOS VALAREZO**

**ENERO, 2020  
QUITO – ECUADOR**

*Dedicatoria:*

*A mi familia,*

*Mi papá, quien me inspiró a elegir, fundamentar y finalizar, con excelencia, mi investigación*

*Mi nonna y mi mamá, mujeres fuertes que han sabido darme la atención y cariño necesario  
para culminar este trabajo de investigación*

*A mi hermano, por ser mi apoyo incondicional y cuestionar constantemente mi criterio para  
defenderlo con mayor fervor*

*Agradecimientos:*

*A toda mi familia, por su paciencia y apoyo durante mi carrera universitaria, además de ser mi mayor fuente de inspiración y fuerza.*

*A mi prima, por ser mi mano derecha a lo largo de mi crecimiento tanto personal como profesional*

*A mis amigos, por ser mi diario soporte y motivación*

*A mis profesores, por enseñarme a cuestionar cada detalle existente en este mundo, especialmente a mi director de tesis, Juan Carlos, por su exigencia y guía constante durante mi trayectoria académica en la PUCE.*

*A Maximina, Lenny y Maritza, lideresas de las trabajadoras remuneradas del hogar y a Jo, representante de FOS Ecuador, por su disposición para colaborar en mi trabajo de investigación*

## ÍNDICE

I. TEMA.....	1
II. RESUMEN.....	1
III. ABSTRACT.....	2
IV. RÉSUMÉ.....	3
V. INTRODUCCIÓN.....	4
1. CAPÍTULO 1: SITUACIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL.....	12
1.1.Trabajo doméstico internacional.....	12
1.1.1. Antecedentes históricos del trabajo doméstico.....	12
1.1.2. División sexual del trabajo.....	15
1.1.3. La invisibilidad del trabajo doméstico.....	18
1.2. La OIT y el trabajo doméstico.....	19
1.2.1. Visibilidad del trabajo doméstico.....	19
1.2.2. Creación del Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT.....	22
1.2.3. Estrategia de la OIT para el trabajo doméstico.....	25
1.3. Trabajo doméstico en el Ecuador.....	28
1.3.1. Magnitud del trabajo doméstico.....	29
1.3.2. El trabajo en el servicio doméstico como empleo adecuado.....	31
1.3.3. Condiciones del trabajo doméstico como trabajo digno.....	33
2. CAPÍTULO 2: REFORMAS LEGISLATIVAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL ECUADOR.....	36
2.1.El trabajo doméstico en el Ecuador durante el gobierno de la Revolución Ciudadana..	36
2.1.1. El trabajo doméstico en el Ecuador a inicios del siglo XXI.....	36
2.1.2. El trabajo doméstico en la Planificación Nacional del Ecuador.....	39
2.2. Reformas a la legislación laboral.....	43
2.2.1. Reconocimiento de iguales derechos a las trabajadoras remuneradas del hogar...44	
2.2.2. Tiempo de contratación y cesación inopinada del servicio doméstico.....	45
2.2.3. Seguridad Social.....	47
2.3. El Ministerio de Trabajo y el trabajo doméstico.....	53
2.3.1. Visibilidad del trabajo doméstico en el Ecuador.....	53
3. CAPÍTULO 3: RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201 EN EL ECUADOR.....	57
3.1. Cumplimiento del Convenio 189 según el Ministerio del Trabajo.....	57

3.1.1. Memoria 2015.....	57
3.1.2. Memoria 2018.....	69
3.2. Acompañamiento de agencias de cooperación internacional para la reivindicación de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.....	77
3.2.1. FOS Ecuador.....	77
3.2.2. CARE Ecuador.....	81
3.3. Monitoreo del Convenio 189 desde las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar.....	84
3.3.1. Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH).....	84
3.3.2. Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA).....	89
3.3.3. Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (SINUTRHE).....	91
VI. ANÁLISIS.....	96
VII. CONCLUSIONES.....	117
VIII. RECOMENDACIONES.....	121
LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	123
ANEXOS.....	133

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. Base de aportación voluntaria para las trabajadoras no remuneradas del hogar.....	48
TABLA 2. Obligaciones de los empleadores con las trabajadoras domésticas.....	49
TABLA 3. Condiciones específicas para obtener la pensión para las trabajadoras no remuneradas del hogar.....	51
TABLA 4. Montos de pensión para las trabajadoras no remuneradas del hogar.....	52
GRÁFICO 1. Leyes Ecuatorianas con normativa del C189.....	58
TABLA 5. Leyes Ecuatorianas con normativa del C189 de la OIT.....	59
TABLA 6. Derechos y Obligaciones de las Trabajadoras del Hogar.....	64
TABLA 7. Obligaciones y sanciones de los empleadores del trabajo doméstico.....	65
TABLA 8. Análisis de contenido Memorias de Ecuador enviadas a la OIT.....	76
TABLA 9. Feminismo Marxista y el trabajo doméstico.....	101
TABLA 10. Indicadores del mercado laboral urbano de Ecuador 2009-2018.....	103
GRÁFICO 2. Porcentajes de cumplimiento del C189.....	109
TABLA 11. Teoría crítica de la administración pública y el Estado Ecuatoriano.....	113

## **I. TEMA**

### **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) EN LAS REFORMAS A LA LEGISLACIÓN DEL ECUADOR PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO ENTRE 2009-2018**

## **II. RESUMEN**

El trabajo doméstico ha sido caracterizado históricamente como femenino y servil debido a su vinculación con la esfera privada- doméstica, subordinada a la esfera masculina productiva-laboral. A partir de la creación del Convenio 189 y la Recomendación 201, la OIT acompaña la visibilidad de esta actividad como trabajo digno. El Ecuador tuvo un proceso de cambio de legislación con la llegada a la presidencia de Rafael Correa en 2007, paralelamente, las trabajadoras remuneradas del hogar han mantenido una lucha constante, ejerciendo presión al gobierno desde movimientos sindicales. Este trabajo de investigación analiza el rol de los instrumentos jurídicos internacionales en las reformas laborales del Ecuador, con la finalidad de contrastar su implementación con los cambios ocurridos en la legislación entre 2009 y 2018 tomando en consideración la rendición de cuentas desde el gobierno y la percepción de las lideresas sindicales del trabajo remunerado del hogar. Para lograr este contraste, se hace uso de la teoría feminista marxista y la teoría crítica de la administración pública dentro de un enfoque mixto de investigación con las técnicas de distribución de frecuencias y análisis de contenidos. Como resultado del trabajo de investigación, se comprobó que existen garantías laborales pendientes para el trabajo doméstico, especialmente en lo que respecta al entorno de trabajo seguro.

**Palabras clave:** trabajador doméstico, división sexual del trabajo, reforma jurídica, legislación laboral, Convenio laboral 189.

### **III. ABSTRACT**

The domestic work has been historically characterized as feminine and servile due to its connection with the private-domestic sphere, subordinated to the masculine productive sphere. Since the creation of the Convention 189 and Recommendation 201, the ILO accompanies the process of visibility and recognition of domestic work as decent work. Ecuador has passed through a process of changes and reforms with the election of Rafael Correa as president in 2007. In a parallel effort, domestic workers unions have pressured the government and struggled for equal labor rights. This research work analyses the role of the Convention 189 in the labor reforms of Ecuador between 2009 and 2018. The main purpose is to contrast the changes in law by taking in consideration the government reports to the ILO and the perception of the union leaders of domestic work. The Marxist Feminist theory and the Critical Social Theory in Public Administration together with a mixed approach between frequency distribution and content analysis are used in order to achieve this contrast. As a result of this research work, it was proved that employment guarantees related to a safe workplace for domestic workers remain.

**Key words:** household worker, gender division of labor, law reform, labor law, labor standards, Convention 189.

#### **IV. RÉSUMÉ**

Le travail domestique est une activité caractérisée historiquement comme féminine et servile en raison de sa liaison avec la sphère privée domestique, subordonnée à la sphère masculine publique productive. Depuis la création de la Convention 189 et la Recommandation 201, la OIT accompagne le processus de reconnaissance de cette activité comme travail décent. En Équateur, il y a eu un processus de réforme législative avec l'élection de Rafael Correa comme président, en 2007. Parallèlement, les syndicats des femmes travailleuses domestiques ont fait des grands efforts pour améliorer les conditions de ce secteur de travail, en faisant pression sur le gouvernement. L'objectif de ce travail de recherche est d'analyser le rôle de la Convention 189 et la Recommandation 201 dans les réformes du travail domestique en Équateur, entre 2009 et 2018, en prenant en compte les rapports du gouvernement et la perception des dirigeants syndicales du travail domestique. Afin d'accomplir cet objectif, on utilise la théorie du Féminisme Marxiste et la théorie Critique de l'Administration Publique avec une approche mixte de recherche, à partir des techniques de distribution des fréquences et analyse du contenu. Le résultat de ce travail de recherche permet de déterminer qu'il reste garanti d'un environnement de travail sûr pour le travail domestique.

**Mots-clés :** employé de maison, division du travail basée sur le sexe, réforme juridique, législation du travail, normes de travail, Convention 189

## V. INTRODUCCIÓN

Se estima que existen 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo. De este grupo, 50 millones trabajan en condiciones de informalidad, siendo el trabajo doméstico el sector laboral con más alto porcentaje de informalidad (OIT, 2017, p.1). Debido al envejecimiento de gran parte de la población mundial, el trabajo doméstico y la economía de cuidados están destinados al crecimiento. Las tasas de participación en el trabajo doméstico, en cuestión de género, reflejan que las mujeres son quienes se dedican en su gran mayoría a esta actividad (OIT, 2017, p.1). Hasta el 2015, el 51,3% de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup> (OIT) reconocía un salario mínimo para el trabajo doméstico, 5,9% reconocían al trabajo doméstico con un salario mínimo inferior a un trabajador general y el 42,8% no tenían una ley al respecto (OIT, 2015). Esto demuestra que queda un largo camino por recorrer para que el trabajo doméstico sea igual de valorado que otras actividades económicas.

En Ecuador existían 205.782 personas que realizaban trabajo doméstico como actividad laboral en 2018, más del 60% de ellas estaban en condiciones inadecuadas de empleo y 94.85% eran mujeres (INEC, 2018, p.36). Como Estado Miembro de la OIT, Ecuador tiene la posibilidad de adoptar los convenios de trabajo que considere necesarios, por lo que en 2013 ratificó el Convenio 189 referente al trabajo doméstico. El propósito de adherirse al Convenio era el proteger a esta fuerza laboral que ha sido excluida de la legislación nacional, por lo que la garantía de sus derechos laborales básicos era nula. Debido a esto, el gobierno aplicó su política de Estado de trabajo sobre capital (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2013, edición web sin paginación). Al ratificar el mismo, el Ecuador adquirió la obligación de presentar memorias cada tres años,

---

<sup>1</sup> La Organización Internacional del Trabajo es una entidad que forma parte de las Naciones Unidas, su función es regular internacionalmente los términos del trabajo.

especificando las medidas que ha adoptado, tanto en la legislación como en la práctica, (OIT, 2014, p.3) en miras a implementar el Convenio 189.

Históricamente, el Ecuador ha sufrido graves crisis políticas que dieron como resultado el paso de 12 presidentes entre 1978 y 2006, generando un descontento social que exigía un Estado presente en la nación. En 2007, Rafael Correa asumió el poder como presidente constitucional del país. En ese momento, el coeficiente de Gini era 0,455/1 y 52% de la población se encontraba en pobreza (INEC, 2015, edición web sin paginación). Además, únicamente 42,6% de la PEA<sup>2</sup> estaba en empleo adecuado, 50,2% estaba en subempleo y existía 6,1% de desempleo (SENPLADES-INEC, 2011, p.10). Estos índices corroboran la existencia de desigualdades sociales y económicas, por lo que asumir el poder en ese momento era un desafío frente a la crisis generalizada.

En el Plan Nacional del Desarrollo 2007-2010 se presentó una agenda democrática alternativa, que buscaba una transformación política y social del gobierno en el Ecuador. Se propusieron 12 grandes objetivos nacionales que se priorizaban el desarrollo y la potencialización del humano mediante el auspicio de la igualdad y la cohesión social (SENPLADES, 2007, p.5-7). Fue así que se planteó como meta auspiciar la igualdad en las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, pues se consideraba que este era invisibilizado y tenía una relación directa con la pobreza y exclusión de las mujeres en el sistema económico (SENPLADES, 2007, p.397). Por otra parte, en el Objetivo 6 de la agenda del Plan Nacional de Desarrollo se buscaba la promoción del trabajo estable, justo y digno. Se reconoció al trabajo como derecho y deber social, como motor de desarrollo sostenible, por lo que las condiciones del mismo debían promover igualdad, seguridad y dignidad. Así, se priorizó al trabajo por sobre el capital (SENPLADES, 2007, p.199). En el 2008 se creó la

---

<sup>2</sup> Población Económicamente Activa se refiere a las personas mayores de 15 años que tenían disponibilidad de trabajar

nueva Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 333<sup>3</sup> se reconoció al trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano como trabajo productivo.

En el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 se profundiza en las desigualdades sociales con base en el género. Se constata que los índices de violencia en contra de las mujeres se relacionan, entre otros factores, con la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como economía del cuidado y la dependencia económica de las mujeres (SENPLADES, 2009, p.141). En miras de proteger a la mujer, se planteó como política asignar recursos públicos para incrementar la seguridad social de las mujeres que realizan las actividades domésticas y cuidado humano (SENPLADES, 2009, p.146). Además, la agenda estipuló que el trabajo era la columna vertebral de la sociedad, por lo que su Objetivo 6 buscaba la garantía del trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas (SENPLADES, 2009, p.271). Para el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 ya se consideró como política establecer mecanismos que democratizen el trabajo doméstico con un enfoque de igualdad y protección a las personas que realizan estas labores (SENPLADES, 2013, p.284). Basándose en principios del Socialismo del Buen Vivir, el Objetivo 9 insistió en la supremacía del trabajo humano sobre el capital y la garantía del trabajo digno en todas sus formas (SENPLADES, 2013, p.273-274).

La investigación propone como hipótesis que la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT habría influido parcialmente en las reformas laborales y de seguridad social a la legislación sobre el empleo doméstico en el Ecuador debido a que si

---

<sup>3</sup> Art. 333 Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley

bien se consideró la acción colectiva para la formulación de las mismas, se evidenciaría que se carece de una transversalización de género pues no se visibiliza la violencia que afrontan las trabajadoras del sector. Tras los cambios en la percepción del trabajo ocurridos en la planificación de desarrollo del Ecuador entre 2007 y 2017 y el cambio de Constitución en 2008, el presente trabajo de investigación se centra en observar los cambios legislativos ocurridos para el trabajo doméstico remunerado. El objetivo general es analizar el rol del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT en las reformas laborales y de seguridad social a la legislación sobre el trabajo doméstico en el Ecuador entre 2009 y 2018 mediante el uso de la teoría feminista marxista y la teoría crítica de la administración pública.

Respecto a la estructura de la investigación, está dividida en tres capítulos determinados en base a tres objetivos específicos. El primer objetivo específico es determinar la situación histórica del trabajo doméstico a nivel internacional y nacional con la finalidad de comprender la naturaleza de la actividad laboral. El segundo objetivo es explicar las reformas laborales y de seguridad social referentes al trabajo doméstico en Ecuador. Finalmente en el tercer objetivo específico, se identifica el cumplimiento del Convenio 189 y la Recomendación 201 en la legislación laboral ecuatoriana mediante el contraste de las memorias entregadas por el Estado Miembro a la OIT en 2015 y 2018 con la percepción de las asociaciones sindicales de trabajadoras remuneradas en el país, al ser quienes se ven directamente relacionadas con la legislación de la labor que realizan.

Por un lado, la teoría feminista marxista asume que la opresión femenina tiene como antecedente histórico al capital, puesto que se origina a partir de la aparición de la propiedad privada. Esta afirmación radica en que el capitalismo incita la necesidad de establecer una división de esferas privada y pública, con base en la familia, producto del matrimonio heterosexual monógamo y la división sexual del trabajo (Toupin, 1998, p.13). Entonces, la familia se convierte en la principal fuente de subordinación y opresión de la mujer

(Hartmann, 1981, p.368) debido a que otorga al hombre un rol en la esfera pública productiva y de jefe de hogar, mientras que relega a la mujer la responsabilidad de la esfera privada-familiar (Frau, 1998, p.18). Como resultado, la mujer y sus actividades son aisladas de la esfera pública-productiva, aislamiento entendido como opresión debido a que es la esfera productiva la que tiene relevancia y reconocimiento en el sistema económico capitalista.

La división de las esferas sociales y la segregación por sexo causa diferencias en los estratos de las mujeres y los hombres. El hombre se aprecia como productivo, proveedor y poderoso, pues recibe remuneración por su trabajo. Paralelamente, la mujer mantiene responsabilidades productivas, repetitivas y no valoradas, ni social ni económicamente. Como resultado, la división sexual del trabajo provoca tensión y conflicto dentro de la sociedad, por lo que existe un deseo de cambio de dinámica dentro de la misma. En este sentido, para terminar con la opresión de la mujer es necesaria la redistribución de ingresos dentro de la unidad familiar como medida de compensación frente a la explotación laboral de la misma (Hartmann, 1981, p.366-368). De esta manera, la abolición del sistema económico capitalista determina el fin de la opresión feminista. Así, el feminismo marxista defiende la creación de un sistema con bases en la propiedad colectiva (Toupin, 1998, p.13).

Por otro lado, la teoría crítica de la administración pública asume que el capitalismo liberal es la propuesta unidireccional que domina y construye el sistema social y a los individuos (Box, 2005, p.6). Esta teoría desafía al *status quo*, no cree en la neutralidad del sistema, de hecho, considera que el mismo tiene sesgos y supuestos de la modernidad e impactan directamente en los seres humanos y su contorno físico (Fox & Miller en Box, 2005, p.25). De esta forma, la teoría sugiere tomar en cuenta el contexto de los Estados, identificar las contradicciones presentes en el mismo y proponer una respuesta desde la comprensión de cada situación y la realidad que lo rodea (Box, 2005, p.21). En este sentido, se busca generar propuestas con base a un diseño social, una acción y comportamiento estatal

diferente que entienda a los individuos que lo conforman para el diseño de políticas, instituciones o reformas legislativas. La inclusión de estos individuos permite una toma de decisiones y riesgos colectivos que experimentan alternativas flexibles, optimistas y creativas. Es así que se reconstruye el orden organizacional establecido mediante la exploración de alternativas innovadoras y funcionales acordes a sus intereses (Jun, 2006, p. xxi, 3).

Existen momentos históricos que hacen del contexto dinámico un momento dialéctico que genera conflicto con el *status quo* y permite ahondar más allá de lo tradicional (Box, 2005, p. 17). La teoría crítica de la administración pública es válida durante este contexto de transformación y cambios que atraviesan los Estados (Jun, 2006, p.xi), pues es una alternativa a las respuestas generalizadas y globales propuestas desde el capitalismo liberal. La inclusión de los individuos en la creación de las alternativas trabajadas es fundamental para la teoría crítica de la administración pública, ya que el proceso de construcción de reglas, programas, políticas propone reconstruir un orden apegado a la realidad. La inclusión de la perspectiva humana en los procesos de gobernanza hacen que los mismos tomen sentido, pues buscan mantener un orden lógico y correspondiente para las personas de una sociedad (Box, 2005, p.6).

En el presente trabajo de investigación se decidió rechazar la obligación de una categoría propuesta entre la dicotomía cualitativa-cuantitativa. Según Hernández Sampieri la metodología de triangulación con enfoque mixto “representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de la investigación mediante la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.” (2014, p.534) que permite realizar metainferencias<sup>4</sup>, obteniendo como resultado un mejor entendimiento del objeto a estudiar, evitando

---

<sup>4</sup> Inferencias mixtas obtenidas a través de análisis cuantitativo y cualitativo (Hernández, 2014, p.534)

subjetividades en el análisis. En esta oportunidad se toma como técnica cualitativa al análisis de contenidos y como técnica cuantitativa a la estadística descriptiva.

De esta manera, se eligió al análisis de contenido como metodología cualitativa, debido a que es un método de observación de registros de comunicación (Babbie, 2010, p.332-333). En este sentido, se realiza análisis de leyes, un tipo de registro de comunicación generado por instituciones que regula el comportamiento de la sociedad, por lo que es de crucial interés no modificar su contenido, sino interpretarlo. Dado que el objetivo de la investigación es analizar el rol del Convenio 189 en las reformas laborales del Ecuador se definió como variable de análisis el cumplimiento<sup>5</sup> que el Estado ha realizado del Convenio a raíz de su ratificación. Adicionalmente, se utiliza la técnica de distribución de frecuencias, perteneciente a la estadística descriptiva, que permite relacionar a la variables mediante la definición de categorías (Hernández, 2014, p.282). Es así que, se relaciona el cumplimiento del Convenio 189, variable obtenida mediante la metodología cualitativa, con los artículos de leyes en normas vigentes en el Ecuador con el propósito de evidenciar las normas vigentes más relevantes en lo que respecta al trabajo doméstico.

Teniendo en consideración que el trabajo de investigación tiene un tema específico para analizar, se determinó la muestra mediante el método no probabilístico orientado por un propósito específico (2014, p.19). La población del trabajo de investigación son las leyes en el Ecuador, dentro de esta categoría, se encuentra el subgrupo de trabajo doméstico. Por tal motivo, la investigación se remite a las seis normas<sup>6</sup> involucradas con el trabajo doméstico detalladas en las memorias 2015 y 2018 de la OIT sobre el Convenio 189. Teniendo en cuenta que el trabajo de investigación debe tener un enfoque internacional de acuerdo a las

---

<sup>5</sup> Se entiende como cumplimiento el constatar un cambio de legislación o acción por parte del Estado correspondiente a un artículo presente en el Convenio

<sup>6</sup> Constitución, Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, LOJRTH, COIP y Código de la Niñez y Adolescencia

áreas de conocimiento de la carrera de Multilingüe en Negocios y Relaciones Internacionales, también se toma como parte de la muestra el Convenio 189 de la OIT, al ser la herramienta jurídica internacional base para las reformas.

Se concluye que, el presente trabajo de investigación tiene una aplicación teórica-práctica en el campo de las Relaciones Internacionales, con énfasis en el análisis de un tratado internacional y su impacto en un Estado ratificante. Adicionalmente, el trabajo de investigación está direccionado con la línea de investigación de la PUCE (2017, p.8) “Política y derecho para la participación social y el establecimiento de las relaciones justas”. Específicamente en lo que respecta a inequidades, exclusiones, desigualdades en cuestiones de derechos y participación, aspectos de la sociedad en los que la mujer se ha visto en desventaja. En lo que respecta a la Licenciatura de Multilingüe en Negocios y Relaciones Internacionales se cuenta con el objetivo de crear “nexos entre instituciones internacionales y nacionales en actividades de relaciones internacionales” (PUCE, s.f, edición web sin paginación). En efecto, la investigación es pertinente dentro del pregrado puesto que analiza el rol de un instrumento propuesto por una institución internacional en el Ecuador mediante el uso de teorías relacionadas al campo de las Relaciones Internacionales.

# **1. CAPÍTULO 1: SITUACIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL**

## **1.1. Trabajo doméstico internacional**

En este subcapítulo se abordará el entendimiento general del trabajo doméstico a nivel internacional. Existen características generales de este sector laboral, como su naturaleza servil, su cercanía a la esfera privada y reproductiva, además de su asociación a las mujeres al ser las personas que lo realizan en su mayoría. Se profundizará en la explicación de la vulnerabilidad del trabajo doméstico como actividad laboral al haber sido históricamente infravalorada en el sistema económico en general y por el abuso constante que han sufrido las trabajadoras del sector al no contar con los derechos básicos garantizados en un trabajo decente. Adicionalmente se menciona el trabajo realizado por la OIT frente a las condiciones del trabajo doméstico y su compromiso por hacerlo una actividad laboral respetable.

### **1.1.1. Antecedentes históricos del trabajo doméstico**

Existe una carencia de información detallada sobre la organización de las sociedades históricas, pero existen nociones y generalidades de sus costumbres. Una de ellas es la amplitud y aceptación de la esclavitud, actividad que, mediante un proceso evolutivo de dignificación y liberación del ser humano, se convirtió en lo que se conoce hoy en día como trabajo. Haciendo referencia al trabajo doméstico, la civilización romana lo concebía como una actividad servil. El esclavo era considerado un objeto de su patrón o señor (Hernáinz, 1959, p.8). Según registros de su organización jurídica, los trabajadores domésticos eran *servi privati* en Roma, es decir, servicio privado para la familia, ya sea urbana o rústica (Pérez Leñero citado en Hernáinz, 1959, p.8). Por lo que el trabajador doméstico se caracterizaba por permanecer junto al patrono y su familia en su casa y viajes. Debido a su caracterización servil, el trabajador de servicio doméstico, quien era propiedad del hombre, no tuvo el mismo proceso de liberación que siguieron los trabajadores de otras actividades de

producción. Es así que el trabajo del servicio doméstico se mantuvo como una forma de esclavitud aun cuando otras formas laborales ya contaban con un marco institucional y jurídico más humano (Hernáinz, 1959, p.9-10). Esta diferenciación permite demostrar la expropiación de los patrones sobre el trabajo de las personas del servicio doméstico, tradicionalmente realizado por mujeres. No se permitió un reconocimiento al trabajo doméstico como una actividad laboral común, al ser considerado un trabajo atado al hogar, ajeno al sistema capitalista, por lo que no requiere de las mismas garantías de un trabajo productivo y remunerado (Walby, 1990, p.37-40).

Posteriormente, en la Edad Media, se percibe la herencia del derecho romano debido a que el trabajo doméstico seguía siendo considerado un tipo de esclavitud, sin embargo existen diferenciaciones clave. El descubrimiento de nuevos territorios llevó a la colonización de razas de color, y la migración de trabajadores domésticos a Europa. Además, también se conoce que la modalidad del trabajo doméstico se realizaba bajo el libre ejercicio de contratación. Aunque la regulación legal existente en la época era escasa, tendía a beneficiar al señor al que servía el criado y reflejaba un sentido de tutela hacia el trabajador doméstico. Existía la noción de que el trabajador doméstico carecía de carácter profesional, pues sus actividades se describían como cotidianas y cercanas al círculo familiar. Según datan el Fuero de Valencia y el Código de las Costumbres de Tortosa, instrumentos legales entre el siglo XI y XIII, se definían como personas domésticas a las esposas, siervos y hombres que ganan un sueldo, que están en la compañía de alguno en el ámbito del hogar (Hernáinz, 1959, p.10-13).

Para el siglo XIX la regulación legislativa del trabajo doméstico era parte del derecho civil o constitucional. En Francia, se instauró el Código Civil de Napoleón, documento que sirvió como modelo de legislación civil a nivel internacional. En este Código se prohibía a los empleados arrendar sus servicios domésticos a más de un amo o señor en el mismo lugar, a menos de tener una autorización expresa de su dueño. En caso de hacerlo podrían sufrir 20

días de cárcel y destierro por un año de la ciudad donde habitaban. La misma norma establecía que el tiempo y el salario serían acordados por mutuo acuerdo, sin restricción alguna. También se disponía que la terminación de los contratos podía ser unilateral. No obstante, en caso de renunciar el trabajador de servicio doméstico perdía su derecho a indemnización, e inclusive establecía la posibilidad de demanda por daños y perjuicios por parte de los empleadores (Lóyzaga & Curiel, 2014, p.356-357). En cambio, en la Constitución de Cádiz de México en 1812, se disponía en el Art. 25 que un ciudadano perdía sus derechos por el hecho de ser sirviente doméstico (Lóyzaga & Curiel, 2014, p.358) estableciendo claramente una discriminación hacia los trabajadores del sector.

No obstante, la percepción sobre el trabajo doméstico en la sociedad colonial y preindustrial de Estados Unidos era distinta y comprueba la importancia del mismo. La producción doméstica era considerada como una actividad no cualificada (Wood, 2010, p.3), pero crucial para la economía, pues esta tenía base en el hogar (Davis, 2016, p.224). Es así que las actividades tenían carácter productivo para el hogar, por lo que eran realizadas exclusivamente por mujeres pertenecientes a la familia, teniendo a su disposición mano de obra esclava proveniente de África. Entre las funciones básicas de las tareas del hogar estaban la panadería, la elaboración de ropa, la fabricación de velas y jabones, de hecho, las actividades de limpieza eran mínimas y se realizaban por temporadas. Además, las personas encargadas del trabajo doméstico, eran responsables de la salud y cuidado de la familia, la medicina era preparada por ellas mismas en base a plantas y mezclas de productos químicos. Por lo que, el trabajo doméstico era considerado como una actividad relevante al tener protagonismo en la actividad económica de la familia y su bienestar (Davis, 2016, p.225).

De esta manera se evidencia que el trabajo doméstico históricamente ha tenido dificultades para superar su cercanía a la esclavitud. Si bien no existe un detalle de las actividades a realizar dentro del trabajo doméstico, debido a su característica servil, se

consideraba tan denigrante que por el simple hecho de realizarlas se llegaba al caso extremo de perder su derecho a ciudadanía. Existe una excepción en la época preindustrial en Estados Unidos, donde existe un detalle que comprueba que las actividades que realizaban no eran de servicio sino de producción para la familia y el trabajo doméstico era realizado por un miembro de la familia. En las otras situaciones, el hecho de que el lugar de desarrollo del trabajo sea el hogar de terceros, su ambiente privado, desarrolló un sentido de propiedad por parte de la familia hacia el trabajador doméstico, aun cuando éste no era apreciado pues era considerado como una mercancía. Así queda demostrada la herencia histórica y vulnerabilidad de los trabajadores del sector doméstico.

### **1.1.2. División sexual del trabajo**

A inicios del siglo XIX, durante el posicionamiento de las corrientes positivista y naturalista, con autores como Comte, Durkheim y Tonnies, se centró como objeto de estudio a la sociedad, como unidad, dejando a un lado la lógica del análisis del individuo (Peet y Hartwick, 2015, p.122,129). Bajo esta lógica, la familia es el núcleo para mantener toda sociedad, por lo que se vuelve esencial para el análisis. Por ende, la prevalencia de la sociedad, y la familia, se volvió prioritaria en el estudio de las ciencias sociales. Así fue que se planteó que la producción, tanto de personas como de bienes, son condicionales indisociables para la supervivencia de la sociedad (Frau, 1998, p.15). De esta manera se originó la noción de que toda sociedad mantiene actividades reproductivas y productivas.

Considerando la dualidad de las actividades de la sociedad, se ha tendido a asociar a las actividades de reproducción como actividades domésticas, siendo las mujeres las agentes del sector, y a las actividades de producción como actividades públicas, teniendo como agentes a los hombres (Frau, 1998, p.15). Esta diferenciación de esferas tenía justificación en la suposición de cualidades innatas de los hombres y mujeres, que se habían observado históricamente en el núcleo familiar (Maruani, 2002, p.64). Es así que, la esfera doméstica

femenina es caracterizada por cualidades como rapidez, constancia y trabajo bajo presión, aspectos que mantienen sus agentes en actividades tradicionales dentro de la familia, como lo es la realización del trabajo del hogar. En cambio, la esfera pública masculina se caracteriza por las habilidades que desarrollan sus agentes en sus actividades de producción externas al hogar, donde mantienen un proceso de aprendizaje y creatividad por lo que existe una clara trayectoria que los encamina hacia la realización profesional (Peetz, 2017, p.12-13). De esta forma, la caracterización biológica de las personas, su sexo, determinan y justifican las actividades que se les asignan. Motivo por el cual se crea y justifica el rol social dentro de las conciencias tanto del hombre como de la mujer (Holmstrom, 1984, p.457-460).

Para el mismo siglo, la mujer se incorporó en mercado laboral, con lo que se dio una segregación de las industrias, jerarquías, diferenciación de salarios y excepciones en la legislación (Kandel, 2006, p.23). Inicialmente las actividades de producción y reproducción mantenían unidad, pues las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar eran complementarias al trabajo que se realizaba en el campo para sostener económicamente a la familia. Sin embargo, a raíz de la industrialización y la implementación del sistema capitalista, las esferas de producción y reproducción de la sociedad se distanciaron. Como consecuencia se crean dos esferas, una privada y la otra pública. Creando una dualidad que se reproduce en la lógica de la economía doméstica y la economía de mercado, del trabajo en el hogar que no es remunerado monetariamente y el trabajo en la oficina que es remunerado (Frau, 1998, p.16). La división sexual y sexista del trabajo es un resultado de este proceso capitalista, la separación del hogar, lo privado y el trabajo, ubicado en el ámbito público. Como resultado se subordina a las mujeres en el ámbito doméstico, privado y reproductivo de la sociedad, donde su función radica en reproducir a la fuerza laboral para la conservación del sistema capitalista (Zaretsky citado en Hartmann, 1979, p.4). Su naturaleza reproductiva y fisiología fueron los argumentos que le asignaron el rol dentro de la esfera doméstica

(Benería, 1981, p.49). Así fue que la esfera pública productiva se consideró como exclusiva para los hombres, dando nacimiento a una sociedad capitalista patriarcal que cataloga a las mujeres como seres inferiores por lo que su rol se reduce a la procreación y la realización de las tareas del hogar (Kandel, 2006, p.12).

La división sexual del trabajo se basó en el entendimiento de la familia como una unidad que maneja los mismos intereses, sin embargo la familia se compone por varios individuos que no siempre persiguen los mismos objetivos. Heidi Hartmann (1981, p.366) entiende al concepto de familia como un núcleo conflictivo, por lo que entenderla como una unidad armónica que maneja los mismos intereses es un error. Si bien al realizar el análisis de la familia como núcleo unificado se facilita el entendimiento y estudio de la misma, se omite el análisis de las relaciones sociales y de poderes desiguales entre sus integrantes. La existencia de responsabilidades y reconocimientos dispares entre los hombres y mujeres miembros de la familia confirman que el hombre es quien tiene el poder, pues es quien asume el rol del jefe de hogar y tomador de decisiones debido a su poder económico, con lo que se omite la participación de la mujer (Frau, 1998, p.18). Por este motivo se considera a la familia como la principal fuente de subordinación y opresión de la mujer (Hartmann, 1981, p.368). No obstante, debido a la funcionalidad de la misma para el sistema socioeconómico creado a partir de la industrialización y el capitalismo, se omitió la diversidad existente dentro de cada familia, además de los cambios dinámicos que surgen dentro de las mismas. De esta manera, desde una visión feminista marxista, se busca valorizar el rol de la mujer y el cuidado del hogar mediante la legitimación del trabajo del hogar remunerado. La importancia de la remuneración radica en la no explotación de las mujeres, en reconocer socialmente la importancia de sus actividades, su plusvalía, no solamente para su familia, sino también para el sistema capitalista, con la finalidad de iniciar un cambio social (Dalla Costa en Hartmann, 1979, p.5-6).

### **1.1.3. La invisibilidad del trabajo doméstico**

Debido a la separación de la producción y la reproducción en la sociedad, se creó una relación de subordinación de la segunda frente a la primera. De hecho, en el ámbito laboral las actividades realizadas en la esfera doméstica, perteneciente a la reproducción, se consideran ajenas al trabajo (Frau, 1998, p.20). Siendo así, la gran mayoría de actividades realizadas en el hogar son excluidas del sistema económico, puesto que no involucran una remuneración salarial. Aunque no se niega textualmente la importancia del trabajo doméstico, se lo menosprecia al no tener una repercusión directa en el mercado, pues no se involucra en la circulación de recursos escasos, mercancías o dinero (Frau, 1998, p.20). Por este motivo, la regulación del trabajo doméstico como actividad formal en el mercado de trabajo es complicada, ya que no tiene cabida en la lógica económica, lo que lleva a catalogar a la esfera doméstica como inactiva y no productiva.

Aunque se considera como un trabajo improductivo, del trabajo doméstico que desarrollan las mujeres, depende el bienestar generalizado de la familia (Frau, 1998, p.23). Las tareas del hogar involucran la transformación de insumos para el consumo de todos los miembros que conforman una familia con la finalidad de que ésta subsista (Kandel, 2006, p.21). En estas actividades se encuentran la alimentación, la ropa y el cuidado higiénico del hogar. Sin embargo, el trabajo doméstico involucra no únicamente a la producción biológica, sino que también se complementa con la tarea de formación en valores como orden, respeto jerárquico y disciplina (Kandel, 2006, p.22) para consolidar a ciudadanos que en el futuro formarán parte del mercado laboral.

Debido a que el trabajo doméstico no entra en el panorama económico, el comprenderlo y definirlo también resulta complejo. Existen diferencias cruciales que particularizan al trabajo del hogar frente a otros tipos de trabajo. La producción realizada dentro del ámbito privado del hogar no tiene un proceso de producción establecido, este es

flexible y se realiza de acuerdo a las costumbres de la familia. Aunque no existe una retribución económica por la realización de las tareas domésticas, existe un valor simbólico que se refleja en las relaciones sociales de los miembros del hogar. La particularidad del trabajo doméstico recae en que engloba varias actividades que en la esfera pública estas involucrarían una retribución económica, pero en la lógica familiar la realización de las mismas actividades es entendida como un trabajo de solidaridad para el bien común de la familia (Frau, 1998, p.24-25).

## **1.2. La OIT y el trabajo doméstico**

En este subcapítulo se explicará el proceso que la OIT ha llevado para hacer del trabajo doméstico, un trabajo decente. Debido a la atención que la agencia internacional le dio al trabajo doméstico, el tema tomó relevancia en la agenda de la comunidad internacional en términos de regulación laboral, haciendo posible debatir sobre la vulnerabilidad histórica que esta actividad laboral ha mantenido. De esta manera, se dará a conocer las distintas posturas y propuestas de los Estados en el marco de la centésima Conferencia de la OIT, donde se analizó la creación de un ordenamiento jurídico que regularía los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico y reconocería el bienestar social que este brinda. De esta manera se logra captar la percepción internacional hacia el trabajo doméstico como actividad laboral.

### **1.2.1. Visibilidad del trabajo doméstico**

Debido al envejecimiento de la población y el aumento continuo de mujeres en las tasas de participación laboral, una cantidad considerable de mano de obra a nivel internacional está presente en el trabajo doméstico (OIT, 2019, edición web sin paginación). En consecuencia, la unidad familiar obtiene dobles ingresos económicos por la participación de la mujer, pero se desata una crisis en el hogar, pues no hay un responsable de su cuidado. Este fenómeno, denominado como “crisis en la economía del cuidado” visibilizó ante el

Consejo de Administración de la OIT la situación laboral vulnerable que las trabajadoras domésticas enfrentan, por la falta de sus garantías laborales, tema que manifestó en la sesión 301 de la OIT llevada a cabo en marzo del 2008 (ILO, 2011, p.1).

Fue así que se estableció al trabajo doméstico como tema dentro de la agenda en la reunión 99 de la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en 2010. En esta reunión se discutió la importancia de reconocer al trabajo doméstico como trabajo decente y se propuso volver a tratar el tema en la centésima reunión con la finalidad de crear un documento jurídico. En este sentido, se desarrollaron textos borradores que fueron enviados a todos los países miembros con la finalidad de mantener a todos los socios informados sobre el proyecto para redactar un Convenio y Recomendación para proteger a los trabajadores del sector doméstico. Es así que la OIT dio un plazo de tres meses a partir de la reunión 99 para confirmar la recepción de los documentos y adjuntar enmiendas y sugerencias obtenidas mediante un debido proceso de consulta con las principales organizaciones de trabajadoras domésticas de cada país (ILO, 2011, p.1-2).

En el Reporte IV (1) de la 99 Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se constata que la Comisión Administrativa realizó las observaciones necesarias para omitir los estereotipos comunes otorgados al trabajo doméstico. De esta manera, se aclaró la necesidad de respetar al trabajo doméstico como trabajo decente no por ser una actividad realizada en su mayoría por mujeres, sino porque al ser una actividad laboral, sus trabajadoras necesitan ser acogidas bajo los derechos humanos. Así mismo, se sugirió el especificar que las trabajadoras domésticas no se encuentran en una situación de desempleo, sino en subempleo o bajo condiciones no adecuadas, considerando la insuficiencia de plazas en el trabajo formal que afrontan los países en vías de desarrollo. Además, se determinó que si bien el trabajo doméstico es un trabajo realizado bajo la esfera privada de las familias, lo

que complica la regulación del mismo, es necesario garantizar el derecho a la privacidad de las trabajadoras domésticas que ha sido históricamente ignorado (ILO, 2011, p. 3-4).

Dentro de las sugerencias realizadas en la reunión 99, también se consideró la visibilidad de la participación femenina como mayoritaria en el trabajo doméstico y la preocupación por el trabajo infantil en el sector. Por un lado, la participación de mujeres se procuró manejarla no solamente bajo cifras estadísticas, sino también en el uso del lenguaje. En las traducciones para español y francés se determinó la necesidad de establecer el término en masculino y femenino para cada vez que se nombre “domestic worker”, tanto en singular como en plural. De esta forma la OIT busca no ser sexista ni discriminar desde el lenguaje en términos de género. Por otro lado, la Comisión Administrativa de la OIT reconoció que la participación de infantes en el sector sucede por el vacío legal presente en los Convenios 138 y 182 en cuanto a la edad mínima para formar futuros trabajadores domésticos. Al momento de redactar dichos documentos se consideró que existían actividades más riesgosas para el trabajo infantil sin considerar que el trabajo doméstico es una de las actividades más comunes para que los niños y niñas se inicien como trabajadores. Además, la Comisión Administrativa también se refirió al acceso limitado de los niños y niñas a la educación formal. Motivo por el cual sugiere enfocarse en facilitar la finalización de los niños a los años obligatorios de escuela, antes de posibilitar capacitaciones a los mismos para convertirse en trabajadores (OIT, 2011, p.5-6).

Adicionalmente se realizaron observaciones en los temas de días libres y formas de pago, aspectos fundamentales para determinar un empleo adecuado. En lo que respecta a los días libres, en el borrador se proponía establecer un periodo libre semanalmente, sin embargo la Comisión estableció eliminar la periodicidad. En el reporte, la Comisión Administrativa explica que existen modalidades de contrato bajo las que el trabajo doméstico no obtenga descansos semanales debido a las leyes o regulaciones nacionales o inclusive por apertura de

contratos colectivos. En cambio, en lo que concierne a modalidades de pago, la Comisión estableció que los pagos mediante cheque o transferencia bancaria no reflejan la realidad de varios países miembros. Por este motivo se sugirió añadir la opción de pagos en efectivo u otras modalidades contempladas en las leyes o reglamentos nacionales, o lo que dicte la tradición en contratos de mutuo consentimiento entre empleador y empleado doméstico (OIT, 2011, p.8).

### **1.2.2. Creación del Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT**

La creación del Convenio 189 (C189 de ahora en adelante) y la Recomendación 201 de la OIT se materializó al obtener la retroalimentación de los primeros borradores del Convenio y la Recomendación después de la Conferencia General número 99. Según el Reporte IV (2A) (2011), 93 Estados Miembros<sup>7</sup> notificaron la recepción y el tratamiento del documento con sus respectivas uniones de trabajadoras domésticas y empleadores del sector. El reporte, además contenía los borradores finales de los documentos jurídicos. En éste, se constata la existencia de la idea común de que, si bien el trabajo doméstico es un sector vulnerable, la creación de un Convenio no era viable. Esta postura se originaba en la idea de que el trabajo doméstico se regula de formas distintas dependiendo el contexto de cada país. Por este motivo, se recomendó que, en caso de que la idea del Convenio se mantenga, éste sea breve y flexible para que la mayoría de los Estados miembro lo ratifiquen y protejan a sus trabajadoras domésticas. También se instó a considerar la privacidad de los individuos que emplean a las trabajadoras domésticas, y que las exigencias para el mismo no sean las mismas que las que se interponen a una empresa, pues el contexto en el cual se desarrollan las

---

<sup>7</sup> Albania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Benin, Bielorrusia, Botswana, Bulgaria, Canadá, Cabo Verde, Catar, China, Chipre, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Esuatini, Etiopía, Federación Rusa, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Israel, Islandia, Italia, Japón, Jordania, Kenia, Latvia, Macedonia, Malasia, Mauritania, México, Marruecos, Montenegro, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Omán, Panamá, Países Bajos, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Dominicana, República de Moldavia, República de Tanzania, Rumania, Serbia, Seychelles, Sudán, Suecia, Suiza, Tailandia, Trinidad y Tobago, Túnez, Ucrania, Uganda, Uruguay y Zimbabue

tareas y la relación empleador-trabajador es distinta. En este sentido, se insiste en definir el término “household”, entendiendo que al ser el lugar donde se desarrollarían las actividades de la trabajadora doméstica, para de alguna manera también delimitar las tareas de las mismas. (OIT, 2011, p. 2-5). Se evidencia que existen posiciones más radicales, como en el caso del gobierno de Malasia (citado en OIT, 2011) que manifestó que “el trabajo doméstico no es visto de la misma manera que el trabajo común”<sup>8</sup>(p.6), postura que se contrapone a posiciones de los gobiernos de Montenegro, Reino Unido o Myanmar; Estados que supieron manifestar que el extender los derechos de las trabajadoras domésticas al derecho internacional es necesario debido a su condición vulnerable (OIT, 2011, p.3, 6).

Igualmente, las organizaciones de empleadores y trabajadores del sector doméstico presentaron sus posiciones frente a la propuesta de la OIT. Las asociaciones de empleadores pidieron considerar la realidad del trabajo doméstico, insistiendo en que el horario de trabajo es distinto al de la jornada laboral común y en ciertos contextos el acceso de las trabajadoras al seguro social no es económicamente viable para las familias que solicitan los servicios domésticos. Por su parte, las organizaciones de trabajadoras domésticas enfatizaron en las pocas vías de atención que tienen en casos de abusos sexuales en el área de trabajo, razón por la que pidieron que el trabajo doméstico se siga describiendo como vulnerable. También insistieron sobre la necesidad de lenguaje no discriminatorio en términos de género, presente en el texto, independientemente del idioma en el que fuere traducido el Convenio y la Recomendación. De la misma manera, sugirieron la creación de una guía hecha por la OIT para promover el trabajo decente en el trabajo doméstico, que insista en la necesidad del tiempo de recreación y ocio, considerando que su lugar de trabajo es dentro del hogar (OIT, 2011, p.7-11).

---

<sup>8</sup> Traducido por Valeria Garrido

Otros inconvenientes encontrados por los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores del servicio doméstico fueron el determinar quiénes son trabajadores domésticos y cuáles son las actividades que realizan, afirmando que hay ambigüedad en la terminología. Ambas controversias tienen base en la informalidad presente en el trabajo doméstico. Algunos países miembros de la OIT, como Brasil o Indonesia, señalaron que era innecesario el considerar a las trabajadoras que realizan actividades domésticas de manera esporádica o bajo la modalidad de medio tiempo o personas que brindan el servicio doméstico a familiares. Mientras que países como Francia y Ecuador señalaron que el trabajo doméstico se ha transformado y la modalidad a tiempo parcial debe ser considerada. Por su parte, países como Grecia, Japón, Ruanda y Trinidad y Tobago insistían en la necesidad de proteger a la mayoría de trabajadoras domésticas, considerando incluso a los pertenecientes del sector informal. En cambio, en el tema de las actividades realizadas, cada país presentaba propuestas que reflejaban su contexto. Según la Comisión Administradora, se procuró hacer un detalle de las más comunes, excluyendo las que sean contratadas como servicios profesionales, como la jardinería, cocina o transporte (ILO, 2011, p.17-23).

La incertidumbre, debido a la ambigüedad presente en el texto propuesto para la creación de un Convenio y una Recomendación, de ciertos países miembros persistía para la creación de documentación jurídica internacional que regule el trabajo doméstico. A pesar de esta negativa, después del largo proceso de revisión de borradores llevado a cabo por la OIT, el Reporte IV (2B) presentó el borrador final para la adopción del C189 y la Recomendación para la centésima Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo.

Fue así que durante la sesión llevada a cabo en 2011, se adoptaron como normas internacionales el C189 y la Recomendación 201, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (ILO, sf., edición web sin paginación). La premisa fundamental de ambos documentos fue “que los trabajadores domésticos (o trabajadores del

hogar) no son ni sirvientes, ni miembros de la familia, ni trabajadores de segunda clase” (Convenio 189, 2011, prefacio). Es así que buscan sentar la base normativa para las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras domésticas en el mundo, quienes han sido subvaloradas de manera histórica. El C189 detalla las condiciones de protección laboral mínimas que las trabajadoras del sector doméstico tienen el derecho de gozar, mientras que la Recomendación 201 tiene un aporte práctico sobre la manera en la que se da efecto a las obligaciones adquiridas por el Estado ratificante del C189. De esta forma, se entiende que ambas herramientas jurídicas son complementarias (Convenio 189, 2011, prefacio).

### **1.2.3. Estrategia de la OIT para el trabajo doméstico**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que los trabajadores domésticos comprenden una parte significativa de la fuerza laboral informal a nivel global. Según sus cifras, aproximadamente 67 millones de personas realizan labores domésticas. El 80% de ellas son mujeres que no gozan de términos de trabajo claros en lo que respecta a su salario, horario de trabajo ni registros de los mismos. Se considera que la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas radica en que sus actividades se desarrollan dentro del hogar, en la esfera privada del empleador, estando entre las tareas más comunes limpiar, cocinar, lavar y planchar ropa, cuidar niños, adultos mayores o inclusive mascotas. Debido al respeto de la privacidad, regular el trabajo doméstico se dificulta, motivo por el cual las trabajadoras del sector son vulnerables a sufrir abuso físico, mental e inclusive sexual visibilizado sus restricciones de libertad y movimiento (ILO, s.f, edición web sin paginación).

A pesar de sus irregularidades, el trabajo doméstico es un aspecto fundamental para la economía formal de un país. La OIT reconoce que los trabajadores domésticos contribuyen al bienestar de la sociedad puesto que contribuyen a la familia, facilitando el cumplimiento de tareas básicas y permitiendo la participación de mujeres en la fuerza laboral. No obstante, es un sector vulnerable frente a su brecha en comparación al trabajo decente, pues no existe

regulación legal ni políticas específicas y serias que lo regulen. Por esta razón se planteó la creación del C189 y la Recomendación 201, con la finalidad de englobar un régimen jurídico internacional que proteja al trabajo doméstico y reconozca sus particularidades dictadas por la naturaleza de sus actividades, sus modalidades de contratación y las diferencias legales dependientes del marco legal de cada país (ILO, 2011, p.1).

Entendiendo que cada país miembro es responsable por la construcción de políticas públicas y un marco legal que proteja a sus trabajadoras domésticas, la OIT busca intervenir como agencia internacional que guíe y apoye el proceso de hacer del sector parte del trabajo decente. La estrategia de la OIT respeta las decisiones de los países en cuanto al tratamiento de sus leyes y prioridades nacionales, pues estas varían dependiendo del contexto. Sin embargo, considera que al ser un sector que afecta directamente a la economía nacional, es indispensable un marco de acción legal internacional para hacer del trabajo doméstico, un trabajo decente. Por este motivo, propone cuatro ejes de acción: 1) promover la ratificación del C189 y la Recomendación 201; 2) proveer de asistencia técnica, en caso de ser solicitada, a los Estados miembros que busquen construir o fortalecer instituciones que permitan la elaboración de políticas o reformas legislativas efectivas; 3) apoyar y facilitar la organización y representación de gremios de empleadores y trabajadores del servicio doméstico; y 4) sensibilizar y propugnar el trabajo doméstico como trabajo decente (ILO, 2011, p.1).

Bajo esta iniciativa, la OIT buscó mejorar la situación vulnerable de las trabajadoras domésticas mediante la ratificación del C189 y la Recomendación 201 los 4 primeros años después de su creación, es decir en el corto plazo. La estrategia contempló un intercambio de experiencias en el proceso de formalización del trabajo doméstico entre los países miembro que tenían interés por hacer del sector doméstico, un sector de trabajo decente. Para lograrlo, se estableció un límite para asesorar entre 10 y 15 países que crean en la necesidad de manejarse bajo parámetros internacionales que permitan considerar al trabajo doméstico

como una actividad laboral decente. El propósito era claro, que los trabajadores domésticos estén protegidos y que, al igual que los trabajadores de otros sectores laborales que conforman la economía de un país, tengan garantías legales (ILO, 2011, p.1).

El primer y segundo eje de acción de la OIT tenían como factor común la promoción del diálogo tripartito entre el gobierno, los gremios de empleadores y las asociaciones de trabajadoras domésticas para los cambios de instituciones, políticas y legislación nacional. El primer eje tenía un enfoque en la posibilidad de que un Estado miembro ratifique el C189 y la Recomendación 201 para realizar evaluaciones conjuntas con la OIT de las leyes nacionales y así superar las brechas de vulnerabilidad del trabajo doméstico. En cambio, el segundo eje tenía base en la construcción de instituciones, o en caso de ya existir reformarlas, para que asuman la introducción y ejecución de las políticas y reformas. En este sentido, serían estas instituciones las encargadas de guiarse bajo los parámetros y estándares establecidos en el C189 y la Recomendación 201, mediante la asistencia técnica<sup>9</sup> de la OIT, para la asimilación del trabajo doméstico como trabajo decente (OIT, 2011, p. 2-3).

Por otra parte, el promover la organización de los trabajadores y empleadores del sector doméstico y su promoción como trabajo decente eran los objetivos de los ejes tres y cuatro, respectivamente. Siguiendo el principio de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la OIT brinda un rol activo a la Confederación Sindical Internacional y a las Federaciones Sindicales Mundiales para que sirvan como plataformas de guía para las trabajadoras domésticas. De la misma manera, con el soporte de la Organización Internacional de Empleadores crea espacios de diálogo internacional para el establecimiento

---

<sup>9</sup> Las áreas para asistencia técnica de la OIT incluían: reformas laborales, mejora en los sistemas de recolección de datos y estadísticas del trabajo doméstico, seguridad social y protección en caso de maternidad, regímenes migratorios para trabajadores domésticos migrantes, protección en todas formas de abuso, acoso y violencia, seguridad y salud ocupacional, desarrollo de habilidades para trabajadoras domésticas, agencias de empleo privadas para el trabajo doméstico, diálogo bilateral y acuerdos entre países que envían y receptan trabajadores domésticos, mecanismos de negociación por colectivos, procesos de contratación y ubicación para trabajadores domésticos migrantes, formalización del trabajo doméstico.

de estándares en las condiciones de vida y trabajo para los empleados domésticos.

Considerando todos los actores involucrados en la estrategia de la OIT, la visibilidad del trabajo doméstico a nivel internacional, o sea el cuarto lineamiento, se da prácticamente por cumplido. Sin embargo, para que este persista, la movilización de recursos, tiempo y compromiso de la OIT es imprescindible (ILO, 2011, p.3).

La OIT también contempló la posibilidad de trabajar con Estados que no buscaban la ratificación del C189 y la Recomendación en el corto plazo. Sus esfuerzos en esta área eran enfocados a Estados miembro que tengan la voluntad política de mejorar las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras domésticas mediante la adopción de políticas internas y reformas legislativas nacionales (ILO, 2011, p.1-2). Para elegir a estos países, la OIT (2011) afirmó que “son prioridad los países en donde la institución pueda crear un mayor impacto”<sup>10</sup> (p.2). No obstante, con la finalidad de tener un mayor alcance, la OIT también propuso la creación de productos y actividades globales y regionales que se conformen de herramientas prácticas, como bases de datos que consten con información actualizada disponible para difundir la situación del trabajo doméstico internacional o foros para compartir el conocimiento adquirido de buenas prácticas para la construcción de política pública y reformas legales.

### **1.3. Trabajo doméstico en el Ecuador**

En este subcapítulo se describirá detalladamente la situación del trabajo doméstico en el Ecuador entre 2009 y 2018 haciendo uso de las encuestas nacionales realizadas por el INEC<sup>11</sup>. Con la finalidad de obtener una mejor explicación del contexto del trabajo doméstico en el país, entendiéndose como un empleo inadecuado e informal, se complementa la información con los resultados del informe nacional sobre el trabajo remunerado del hogar

---

<sup>10</sup> Traducido por: Valeria Garrido

<sup>11</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

realizado por la Fundación CARE. De esta forma se obtiene una apreciación del trabajo doméstico en el Ecuador, un perfil de las trabajadoras pertenecientes al sector y los empleadores que hacen uso de sus servicios.

### **1.3.1. Magnitud del trabajo doméstico**

El Código de Trabajo del Ecuador en su Art. 262 dispone que una persona que contrata un trabajador del servicio doméstico no persigue un fin de lucro, sino que pretende aprovechar de sus servicios para sí solo o para su familia por lo que brinda una remuneración económica a cambio de los mismos. Según datos de las Encuestas Nacionales de Empleo, Desempleo y Subempleo para el año 2008 existían 150.491 empleados en el sector del servicio doméstico, es decir 3,5% del total de empleados en el Ecuador. De todos los trabajadores domésticos, 46.373 tenían empleo adecuado, 104.118 tenían empleo inadecuado y 23.404 estaban desempleados. El 96,22% de los trabajadores domésticos eran mujeres (INEC, 2016, p.33) y más de la mitad de ellas estaba a cargo de la jefatura de su hogar (CARE Ecuador, 2011, p.16). Para el 2018, la cifra de trabajadores domésticos aumentó a 205.782, es decir el 2,8% del total de trabajadores. En el sector del servicio doméstico, 94.562 tenían empleo adecuado, 111.218 tenían empleo inadecuado y 15.646 estaban desempleados. El 94,85% de los trabajadores eran mujeres (INEC, 2018, p.36). Se evidencia que aun cuando la ley estipula que no hay un fin de lucro sobre los empleadores del servicio doméstico, la mayoría de los empleados domésticos tenían un empleo inadecuado. Adicionalmente, si bien existió un crecimiento numérico de empleados para el sector doméstico, la participación del trabajo doméstico en el trabajo formal del Ecuador en 10 años disminuyó.

Los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2010 determinaron que las provincias de Guayas y Pichincha concentran 121.797 empleados del sector, es decir el 54% del total de trabajadoras domésticas del Ecuador (citado en CARE Ecuador, 2018, p. 43-44).

En cambio, analizando los datos a nivel de áreas urbanas y rurales, se estimó que el 77,5% de trabajadoras domésticas trabajaban en el área urbana y 22,5% estaban ubicadas en el área rural (Moya, 2015, p.90). Bajo las mismas cifras se estimó que al menos el 2% de los hogares ecuatorianos cuentan con una trabajadora doméstica, el 67% de estos se encuentran en el quintil 5<sup>12</sup>, correspondiente a hogares de ingresos altos. De esta manera, se corrobora que el mantener servicios domésticos es un lujo para los ecuatorianos. Si bien los hogares de clase media solían ser fuertes demandantes de servicios domésticos, a raíz de la crisis económica del país y las reformas laborales para el trabajo doméstico los gastos de las familias ecuatorianas se modificaron, disminuyendo la participación de las empleadas domésticas en la población ocupada (CARE, 2018, p.17)

En el Ecuador, también existen datos sobre las características de las trabajadoras domésticas en cuanto a edad, grupo étnico y nivel de educación. En cuanto a franjas etarias, el Censo determina que el 64% de las trabajadoras domésticas está entre los 30 y 59 años, 26% entre los 18 y 29 años y el 3% entre 15 y 17 años, es decir son adolescentes. En lo que respecta a la autodeterminación étnica, 69% de las trabajadoras domésticas se identifican como mestizas, 12% como afroecuatorianas, 8% como montubias, 6% como indígenas y 5% como blancas. Generalmente, el analfabetismo es un factor común entre las trabajadoras domésticas del país. Se estima que el nivel educativo del 67% de las trabajadoras domésticas es nulo o primario, el 34% de ellas terminó la educación secundaria y el 3% cuenta con educación superior (citado en CARE Ecuador, 2018, p.13).

Es necesario considerar que los datos obtenidos para caracterizar a las trabajadoras domésticas, o trabajadoras remuneradas del hogar en el Ecuador, tienen fecha de 2010, último año en el cual se realizó un censo nacional. Debido a los cambios económicos y sociales que

---

<sup>12</sup> Se dividen los hogares según el consumo que generan, siendo el quintil 1 el perteneciente al 20% más pobre, y el quintil 5 el 20% más rico del país

ha tenido el país en los últimos años, tales como la crisis económica y la migración masiva de venezolanos, es probable que para el 2018 las características de las trabajadoras domésticas se hayan modificado. Especialmente en lo que respecta el nivel educativo; en 2016 existió una ola migratoria de mujeres provenientes de Venezuela, quienes debido a sus necesidades económicas, se insertaron en el mercado laboral del trabajo remunerado del hogar indiferentemente de su alto nivel de escolaridad (CARE Ecuador, 2018, p.13).

### **1.3.2. El trabajo en el servicio doméstico como empleo adecuado**

A partir de las Encuestas Nacionales de Empleo, Desempleo y Subempleo que se realizan en Ecuador, se creó un marco conceptual que clasifica a la población empleada de acuerdo a su condición de actividad realizada (Castillo, 2013, p.1). Mediante esta clasificación existen tres categorías: empleo adecuado, empleo inadecuado y empleo no clasificado. Se entiende como empleo adecuado al empleo que tiene garantías legales en criterios normativos establecidos en la Constitución del Ecuador (2008) y el Código del Trabajo (2005), específicamente en aspectos referentes a los ingresos y la jornada laboral. Se supone que en una situación de empleo adecuado, las necesidades básicas del trabajador y su familia están cubiertas. En cambio, el empleo inadecuado es la situación en la cual el trabajador tiene ingresos laborales y jornada laboral que no cumple los estándares normativos de la ley, por ende sus necesidades básicas y las de su familia no están cubiertas. Esta clasificación tiene a su vez tres subdivisiones: subempleo; otro inadecuado que se subdivide en empleo por horas y por ingresos; y no remunerado. El empleo no clasificado se refiere a los reportes con datos incompletos, por lo que no es posible tener un criterio de agrupación (Castillo, 2013, p. 11-12).

Las condiciones del trabajo doméstico remunerado dentro de la clasificación de empleo adecuado, es decir en salario y jornada laboral, tuvieron varias modificaciones entre el 2007 y 2018. En lo que respecta al salario, hasta el año 2007 existía una diferencia de \$50

entre el salario del servicio doméstico y un trabajador general (Ministerio de Relaciones Laborales, 2011, p. 11). El Ministerio de Relaciones Laborales, institución del Estado encargada de fijar los valores de salario básico y salario digno, en su Informe de Rendición de cuentas 2009-2010 (2010, p.5) determinó que el salario básico unificado en diciembre del año 2009 es \$240, igualando por primera vez el salario de todos los trabajadores independientemente del sector en el que estén empleados. En lo que respecta a la jornada laboral, se constata que mediante una reforma publicada en el Registro oficial en 2012, se estableció en el Código de Trabajo que: “A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso.”

Si bien se realizaron modificaciones en la legislación para el trabajo doméstico con la finalidad de igualar sus condiciones al de un trabajador en general, la informalidad en el sector aumentó. Según datos del INEC en el año 2013, el sector del trabajo doméstico representaba el 3,1% del total de empleados en el Ecuador. En condiciones de empleo adecuado, con garantías legales de salario y jornada laboral, los trabajadores remunerados del hogar representaban apenas el 2,5%. En condiciones de trabajo inadecuado, existe una diferenciación entre subempleo y otro tipo de trabajo inadecuado, los trabajadores domésticos representaban el 3,7% y 4,7% respectivamente. Según los datos de la encuesta, no existían trabajadores domésticos no remunerados (citado en Castillo, 2013, p.23-24). Adicionalmente, se considera necesario resaltar que las personas ocupadas en el sector formal del servicio doméstico en Ecuador disminuyeron en un 1% entre 2008 y 2017 (CARE, 2018, p.15). Esto quiere decir que las condiciones de trabajo adecuado para el trabajo doméstico no se adaptaron a la realidad socioeconómica del Ecuador, lo que se reflejó en la pérdida de empleo de las trabajadoras domésticas.

### **1.3.3. Condiciones del trabajo doméstico como trabajo digno**

Para propósitos de esta investigación, es necesario explicar que el empleo adecuado, determinado por las condiciones de salario y jornada laboral, es inferior al empleo digno. Esto se debe a que el empleo adecuado no considera dimensiones como estabilidad laboral, seguridad social, tipo de trabajo, ambiente laboral y discriminación laboral. Teniendo claras estas definiciones, se considera necesario precisar que del total de trabajadores del sector doméstico en el Ecuador, 3,5% y 2,8% en 2008 y 2018, solamente el 2,5% y 2,6%, respectivamente, pertenecían a la clasificación de empleo adecuado. Lamentablemente, no existen datos cuantitativos que permitan determinar el porcentaje de trabajadoras domésticas en situación de empleo digno.

No obstante, el Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 contempla la necesidad de garantizar el trabajo digno en todas sus formas. En el Plan Nacional de Desarrollo se determina que el trabajo ha sido sinónimo de hombre, por lo que éste no es un factor más de producción o una mercancía (Polanyi, citado en SENPLADES, 2013 p. 274). En este sentido, se busca la supremacía del ser humano sobre el capital, considerando al Socialismo del Buen Vivir como base alternativa para el desarrollo (SENPLADES, 2013, p.22-27). Esta noción se apoya en la Constitución del Ecuador pues en su artículo 333 reconoce al trabajo del hogar y cuidado como una labor productiva que se debe beneficiar de las mismas garantías que cualquier otra labor mercantilista. Adicionalmente, en lo que respecta a la seguridad social el art 369 se estipula: “El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado”.

El trabajo doméstico es considerado el pilar invisible del sistema económico ya que aporta al bienestar cotidiano de las personas. Es así que la realización de las tareas de cuidado

y del hogar permite a los trabajadores salir de sus hogares, su esfera privada, para poder aportar al sistema productivo, en la esfera pública. Teniendo clara la importancia del trabajo doméstico, se esperaría que las trabajadoras del sector cuenten con estabilidad. Sin embargo, la realidad del Ecuador refleja lo contrario. Según el informe presentado por CARE Ecuador (2018, p. 18) el multiempleo es una popular estrategia para las trabajadoras domésticas del hogar debido a la inestabilidad del sector y los bajos ingresos que perciben. Esto se debe a que el trabajo doméstico es considerado una actividad sencilla destinada para las mujeres, por lo que mantiene un reconocimiento social y económico bajo.

Lastimosamente, el ambiente laboral para las trabajadoras domésticas tampoco es adecuado. El informe de CARE Ecuador, realizado con la colaboración de la Unión de Trabajadoras del Hogar y Afines, afirma que las trabajadoras domésticas enfrentan regularmente amenazas de ser reemplazadas con mano de obra extranjera en caso de que no acepten las condiciones de trabajo que sus empleadores requieren, que generalmente es una carga excesiva de responsabilidades y actividades por realizar sin considerar un horario de trabajo (2018, p.18-19). Este abuso es explicado desde Canevaro (2009, p.63-64) debido a la particularidad del trabajo doméstico de doble condición del espacio entre empleadores y empleados. El espacio de trabajo de una empleada doméstica, su esfera pública, se realiza dentro de un hogar, la esfera privada de una familia, por lo que el lugar tiene una doble condición donde empleados y empleadores coexisten. Por ende, la relación que desarrollan ambos actores tendrá una naturaleza conflictiva, puesto que tienen un distanciamiento en aspectos sociales y económicos.

En conclusión, se evidencia que históricamente el trabajo doméstico ha sido una actividad desvalorizada. Se constató la asociación del trabajo doméstico a la esfera privada, propiciada por la división sexual del trabajo. De esta forma, se identifica que el trabajo doméstico es denigrado y no visibilizado al ser considerado una actividad como reproductiva

no remunerada e improductiva en el mercado. Si bien la OIT tuvo una iniciativa para trabajar por la igualdad del sector doméstico en el aspecto laboral, promulgando un convenio y una recomendación, los instrumentos propuestos generaron conflicto en algunos países miembros por el contexto y las particularidades del trabajo doméstico. En el caso específico del Ecuador, se comprobó que la actividad es realizada en su mayoría por mujeres que viven condiciones de trabajo irregulares por la poca o inexistente legislación vigente en el país. Así se da por cumplido el objetivo del capítulo, pues se determinó la situación del trabajo doméstico tanto en lo internacional como en lo nacional.

## **2. CAPÍTULO 2: REFORMAS LEGISLATIVAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL ECUADOR**

### **2.1. El trabajo doméstico en el Ecuador durante el gobierno de la Revolución Ciudadana**

En el siguiente apartado se detalla la diferenciación existente entre el trabajo doméstico y una actividad laboral general en el Ecuador. Se evidenciará los cambios ocurridos en el país con la llegada de la Revolución Ciudadana, pues es el periodo desde el que se entiende al trabajo doméstico como una actividad productiva. Este reconocimiento permitió visualizar la dualidad del trabajo doméstico, dividiéndolo en trabajo del hogar remunerado y no remunerado, ambos realizados casi en su totalidad por mujeres. El entendimiento del trabajo doméstico como productivo se evidencia desde la formulación de una nueva Constitución hasta la concepción de los Planes Nacionales para el Desarrollo, donde el Estado se obliga a trabajar por los derechos de las personas que realizan las actividades de auto sustento para los hogares del país, indiferentemente de su estatus como trabajadores remunerados. Finalmente, se mencionan las reformas laborales que ha tenido el servicio doméstico y las estrategias con las que ha trabajado el Ministerio del Trabajo en el sector.

#### **2.1.1. El trabajo doméstico en el Ecuador a inicios del siglo XXI**

Bajo la Constitución de 1998 los sectores económicos del país denominados como no industrializados, entre estos: el sector agrícola, de comercio minorista, de autoempleo y el servicio doméstico, se caracterizaban por contar con condiciones laborales precarias, por la ausencia de legislación laboral. La situación tampoco era favorable para los sectores industrializados, pues entre los años 2000 y 2005 se plantearon proyectos de ley<sup>13</sup> que

---

<sup>13</sup> La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (2000), durante el gobierno de Gustavo Noboa, autorizó el trabajo por horas, definiendo el pago en 0,50 centavos de dólar por hora y estableciendo la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda finalizar la relación laboral libremente.

atraerían la inversión mediante la flexibilización laboral que vulneraba los derechos de los trabajadores (Serrano, 2013 p. 65-66). En el caso del servicio doméstico, la remuneración mínima que recibían las empleadas estaba fijada en \$80 en el 2006 (Registro Oficial 261, 2006, p.14), por ley se mantenía un reconocimiento económico menor al de otros sectores laborales, pues el salario mínimo estaba establecido en \$160 (Serrano, 2013 p.68). Mediante el Acuerdo Ministerial 0023 en 2007 se elevó el salario de las trabajadoras domésticas en un 50%, equivalente a \$120 mensuales, siendo \$170 el salario general del trabajador (El Universo, 2007, edición web sin paginación). En lo que respecta a afiliación a la seguridad social, únicamente el 12.3% de los trabajadores del sector doméstico tenían afiliación al seguro social, 10% siendo beneficiarios del seguro general y el 2% del seguro campesino (ENEMDU citado en Vásconez, 2012, p.35). La jornada laboral estaba establecida en 6 días por semana, con un horario de trabajo promedio de 42 horas. La participación femenina, siempre mayoritaria, ha sido característica del servicio doméstico, el cual también era clasificado como un trabajo no calificado. Para el 2008, 11% de la PEA ocupada de las mujeres estaba dedicada al trabajo doméstico (Vásconez, 2012, p.36).

A partir de la nueva Constitución de 2008, el trabajo doméstico tuvo una nueva apreciación en el Ecuador. El artículo 333 de la Carta Magna se reconoció al trabajo de autosustento y cuidado humano como labor productiva. Además, en los artículos 33 y 34 de la Constitución se estipula que el trabajo es un derecho económico y un deber social, que debe ser reconocido con Seguridad Social para todas las personas que realicen una labor productiva. Por lo que el trabajo no remunerado del hogar pasó a tener los mismos derechos

---

La Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (2000), durante el gobierno de Gustavo Noboa, autorizó la figura de trabajadores polifuncionales. Además, en el sector agrícola, autorizaba la contratación de personal de reemplazo mientras los trabajadores estén ejerciendo su derecho a la huelga. El Plan de Unificación Salarial (2003), durante el gobierno de Lucio Gutiérrez, donde se buscaba la unificación salarial del sector público, como política estructural sugerida tras la firma de una carta de intención con el Fondo Monetario Internacional.

adquiridos e irrenunciables que los trabajadores en general (Almeida, 2016, p. 19). De esta forma se logró visibilizar al trabajo remunerado y no remunerado realizado en el hogar frente a las actividades de producción.

Para el 2009, el presidente de la República Rafael Correa, denunció las condiciones de explotación a las que estaban expuestas las trabajadoras domésticas (Enlace Ciudadano 130, citado en Serrano, 2013, p.68). Se fundamentó la necesidad de una reforma que garantice los derechos de las trabajadoras domésticas en el lugar de trabajo, que garantice condiciones como salario mínimo, sueldos adicionales como el décimo tercero y décimo cuarto, vacaciones anuales y pago de horas extras. Desde la teoría crítica de la administración pública se entiende que esta disconformidad con el *status quo* es lo que ocasiona un debate para reformar leyes alternativas y pertinentes (Box, 2005, p.15), tal como lo eran las reformas al trabajo doméstico. Sin embargo, un debate más conflictivo surgió entre empleadores y trabajadoras del sector doméstico. El equiparar el salario del servicio doméstico con el de un trabajador general complicó el asumir el costo de una empleada doméstica. Por lo que sus maneras de contratación cambiaron, afectando su estabilidad. Se evidenció el desconocimiento generalizado de la ley puesto que se creó polémica por la afiliación obligatoria de las trabajadoras domésticas a la seguridad social, sin considerar que desde 1964 existía la obligatoriedad en la ley de afiliar a las empleadas domésticas (Vistazo, citado en Serrano, 2013, p.69).

La dicotomía entre productivo y reproductivo se intentó eliminar al dar el reconocimiento del trabajo doméstico en Ecuador. Se optó por usar el término “trabajo del hogar” con el fin de enfatizar el lugar donde se realiza el trabajo, para resaltar su calidad de trabajo. Sin embargo, se mantienen las esferas de lo productivo y lo reproductivo al contar con la modalidad de remunerado y no remunerado. Según Hartmann (1976, p. 138) esta división persiste debido a que el sistema económico, social e institucional capitalista,

predominante en el mundo, fue construido bajo la aceptación de la división sexual tradicional del trabajo, lo que crea un sistema de control y jerarquía patriarcal<sup>14</sup>. Aun así, mediante la mención del trabajo del hogar en la Constitución, se visibilizó la existencia del mismo y su importancia para la sociedad al ser una actividad de cuidado y autosustento para la misma.

Igualmente, se oficializó la búsqueda de la dignidad en el trabajo doméstico, pues se extendieron los beneficios de trabajadores a las personas que realizan las tareas del hogar, incluso si no reciben un salario y trabajan como amas de casa. El hecho de que este reconocimiento sea parte de la Constitución, en su artículo 425, quiere decir que las leyes orgánicas y ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos, las ordenanzas, acuerdos y resoluciones y demás actos y decisiones de los poderes públicos están supeditados al mismo, de acuerdo al ordenamiento jerárquico de la aplicación de las normas.

### **2.1.2. El trabajo doméstico en la Planificación Nacional del Ecuador**

El gobierno de la Revolución Ciudadana se mantuvo en el poder del país desde 2007 hasta 2017. Durante este periodo de tiempo se resaltó la dicotomía existente en el trabajo mercantil y el trabajo no mercantil doméstico. Bajo esta lógica, dentro de cada planificación gubernamental se debía visibilizar la necesidad de trabajar por eliminar la desigualdad entre ambas esferas del trabajo, proponiendo un objetivo direccionado a trabajar por el sector doméstico. En este sentido, en los Planes Nacionales de Desarrollo 2007-2010, 2010-2013 y 2013-2017, se encuentran propuestas distintas sobre los lineamientos para reconocer el trabajo doméstico.

---

<sup>14</sup> Hartmann define al patriarcado como un conjunto de relaciones sociales, que tiene base materialista, en el cual existe una relación jerárquica y de control entre hombres y mujeres. Donde los hombres ejercen poder y opresión sobre las mujeres.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 (2007, p.86) se admitió que la pobreza en el país y la exclusión de las mujeres de la fuerza laboral se debía a la falta de reconocimiento del trabajo doméstico. Estadísticamente se determinó que el 70% de las mujeres entre 15 años y más no recibían ingresos propios, mientras que el porcentaje para los hombres era del 34% (ENEMDU, citado en SENPLADES, 2007, p.86). Así quedaba en evidencia la falta de autonomía económica que sufrían las mujeres, al estar en su mayoría dedicadas, exclusivamente, a las tareas no remuneradas del hogar. Considerando la participación en empleo, los índices de desocupación, subocupación y subempleo, reflejaban tendencias discriminatorias puesto que la participación femenina en todas esas categorías era, regularmente, superior en más de un 5% en comparación con la participación masculina (Banco Central del Ecuador, citado en Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, 2007, p.86). Adicionalmente, se mencionaron las disparidades existentes en el mercado laboral para las mujeres, injustificadas puesto que a pesar de tener iguales niveles de escolaridad y experiencia que los otros grupos poblacionales, las remuneraciones de las mujeres, al igual que las de los afroecuatorianos e indígenas, eran menores (SENPLADES, 2007, p.86). En efecto, el ingreso promedio de una mujer esa de \$374 mientras que el ingreso promedio de un hombre era de \$445 (INEC, 2013, p.91)

Con la finalidad de trabajar por la desigualdad existente en contra de las mujeres y las trabajadoras domésticas, se crearon lineamientos claros en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Se desarrolló la política 10.8: “Propiciar el empoderamiento organizativo del mundo del trabajo” donde se planteaba el garantizar a las trabajadoras domésticas los mismos derechos que las demás ramas del trabajo, empezando con la eliminación de las diferencias salariales (SENPLADES, 2007, p.252). El auspicio de la igualdad, la cohesión e integración social era una meta del gobierno. Así también se estipuló el equilibrar las horas dedicadas al trabajo reproductivo no remunerado entre hombres y mujeres (SENPLADES, 2007, p.397),

con el fin de que el cuidado del hogar no sea una tarea exclusiva para las mujeres. Esta meta se plantea una vez evidenciada las 22 horas con 40 minutos de carga de trabajo no remunerado semanal extra que realizan las mujeres (INEC, 2012, p.17). De esta forma se esperaba la incorporación de mujeres a la fuerza laboral, pues el mantener el hogar no sería más una excusa para mantenerlas aisladas de la posibilidad de ocupar puestos en trabajos remunerados.

Para la planificación gubernamental del segundo periodo de la Revolución Ciudadana existió una nueva asociación a la falta de reconocimiento del trabajo doméstico. Se ligó a la violencia doméstica y de género a la invisibilidad del trabajo doméstico y en general a la economía del cuidado (SENPLADES, 2009, p.141). Ambas variables se relacionaban con la falta de ingresos propios que tienen las mujeres, lo que deriva en dependencia económica. Para cambiar esta situación se incluyó dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 la política 1.2: “Impulsar la protección social integral y seguridad social solidaria de la población con calidad y eficiencia a lo largo de la vida con principios de igualdad, justicia, dignidad, e interculturalidad” como prioridad el asignar recursos públicos que permitan el ingresar progresivamente a personas que realizan el trabajo doméstico no remunerado a la cobertura de seguridad social mediante incentivos de subsidio de gobierno (SENPLADES, 2009, p.146).

La garantía de un trabajo estable, justo y digno debía ser posible en la diversidad de formas, según el objetivo 6 del Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013, lo que incluía al trabajo doméstico. La política 6.2: “Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones” fue el lineamiento que buscaba la implementación de acciones de apoyo que disminuyan la carga laboral doméstica/reproductiva de las mujeres (SENPLADES, 2009, p.277). El fundamento era la diferencia, todavía existente, de 15 horas laborales extras

que cargan las mujeres debido a la ejecución del trabajo en el hogar (INEC citado en SENPLADES, 2009, p.141). Se visibilizó la sobrecarga que sufrían las mujeres, pero no se reconocía la necesidad de la participación del hombre para disminuirla y redistribuirla. Es importante precisar que según el feminismo marxista, esta carga laboral doméstica recae sobre las mujeres debido a su exclusión de la esfera pública/productiva, pues al entrar en la lógica del núcleo familiar, son sus esposos quienes tienen acceso a mejores puestos de trabajo remunerados, lo que las limita y compromete al trabajo del hogar y cuidado de sus hijos (Walby, 1990, p.40).

Finalmente, en el Plan del Buen Vivir 2013-2017 existió un mayor entendimiento de la carga del trabajo del hogar. Fue el primer Plan Nacional de Desarrollo que involucró una ampliación de derecho a los hombres, por paternidad, con la finalidad de que estos puedan tomar responsabilidad compartida del hogar (SENPLADES, 2013, p.124). Esta política, perteneciente al objetivo 2, era parte de la estrategia direccionada a fomentar la inclusión y cohesión social mediante una cultura de paz que erradicaría toda forma de discriminación. También se insistió en la necesidad de promover la afiliación a la seguridad social de los trabajadores no remunerados del hogar, más aún si son actores pertenecientes a la economía popular y solidaria y de movilidad humana (SENPLADES, 2013, p.128). Se presionó en la necesidad de garantizar la protección y seguridad social independientemente de la situación laboral o actividad que realice cada persona, tal y como se consagra en la Constitución del Ecuador. Se aclaró que más allá de un subsidio de Estado, era necesario implementar mecanismos que incentiven y promuevan la afiliación voluntaria para que todas las personas puedan acceder a este derecho.

A pesar de haber identificado que el trabajo doméstico era subestimado y de haber determinado estrategias para cambiar su situación, hasta 2012 los ingresos laborales promedio de las trabajadoras domésticas no igualó al salario básico unificado. Aun así, los

ingresos del sector habían aumentado en un 75% (SENPLADES, 2013, p.279). Por este motivo, la política 9.1: “Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos” englobó entre sus estrategias el profundizar y promover la erradicación de la explotación laboral, incluyendo en el espectro al trabajo doméstico (SENPLADES, 2013, p.284). Asimismo, en la política 9.4: “Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género” se incluyó la necesidad de garantizar los ingresos económicos de las trabajadoras domésticas. En esta política se buscaba el establecer mecanismos democratizadores del trabajo de cuidado, bajo los principios de la igualdad y el derecho ya mencionado referente a la protección social (SENPLADES, 2013, p.284).

## **2.2. Reformas a la legislación laboral**

Durante este subcapítulo se detallan la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales y la LOJLRTH<sup>15</sup>, reformas que ocurrieron entre 2012 y 2015, donde se cambió el estatus y reconocimiento del trabajo doméstico como actividad laboral tanto en el Código de Trabajo como la Ley de Seguridad Social. Se describen los cambios que buscaban hacer del trabajo doméstico una actividad formal, de empleo adecuado, con derechos básicos como: un contrato escrito, un salario básico, una jornada laboral definida, vacaciones y la afiliación a la seguridad social, tal como cualquier actividad laboral en general. De esta forma, se explican los cambios legislativos existentes en el país, donde se visibilizó al trabajo del hogar y cuidados.

---

<sup>15</sup> Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

### **2.2.1. Reconocimiento de iguales derechos a las trabajadoras remuneradas del hogar**

Desde la promulgación del C189 y la Recomendación 201, realizada por la OIT en 2011, se comenzó a trabajar en el Ecuador por su ratificación. Los grupos interesados desde la sociedad civil recibían asesoramiento desde el exterior, tanto por la CONLACTRAHO<sup>16</sup> como por parte de la OIT (M, Salazar, comunicación oral, 30 de octubre de 2019). Ambos instrumentos jurídicos de carácter internacional insisten en que el trabajo doméstico es infravalorado pues sus condiciones de empleo son discriminatorias y abusivas (OIT, 2011, p.1). Bajo la misma aseveración la Asamblea Nacional del Ecuador aceptó la existencia de una desigualdad injustificada en el Código de Trabajo, legislación que violaba los derechos de los trabajadores domésticos (LOJLRTH, 2012, p.5). Se reconoció la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el servicio doméstico, lo que dio como resultado la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales expedida en 2012, reforma que amplió los derechos de descanso de las trabajadoras domésticas en el país.

La reforma laboral del 2012 derogó el artículo 269 del Código de Trabajo referente al descanso y las vacaciones de los trabajadores domésticos. A diferencia de los trabajadores generales, el artículo estipulaba que los trabajadores del sector doméstico tenían derecho a un día de descanso cada dos semanas de trabajo y que recibirían 15 días libres al año de vacaciones únicamente si hubieren trabajado durante un año sin interrupción en el mismo hogar. Mediante la derogatoria de este artículo, se cumple con la normativa de la OIT que procura preservar la salud de los trabajadores frente al peligro que representa trabajar demasiadas horas en una jornada extendida. De esta manera, se acoge la recomendación sobre las cuarenta horas de trabajo semanales, estipulada en el Convenio 001 de la OIT, y 2 días de descanso semanal (OIT, s.f, edición web sin paginación).

---

<sup>16</sup> Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar

Bajo los mismos lineamientos la reforma incluyó un artículo innumerado seguido del artículo 268, donde se reitera que los beneficios con respecto a jornada laboral, establecida en 5 días a la semana, siendo días libres los sábados y domingos. El propósito de incluir este nuevo artículo era igualar al trabajador doméstico con los trabajadores en general. Inclusive, se considera la posibilidad de generar acuerdos entre empleador y trabajador para la designación de otros días libres, de ser el caso que el fin de semana se requiera de los servicios de cuidado. Así se limita el tiempo que la trabajadora doméstica debe estar a disposición de su empleador, privilegiando al descanso y obedeciendo los principios de vitalidad para su conservación y desarrollo personal (Ríos, 2000, p.19-20).

La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (2012) materializó la igualdad en materia de todos los derechos laborales para las trabajadoras domésticas en Ecuador. Si bien la reforma no fue pensada como exclusiva para beneficio del sector doméstico, mediante la misma el Ecuador se convirtió en el primer país de la región andina en reconocer la igualdad total de derechos laborales de las trabajadoras del hogar y los trabajadores generales (Soto, 2017, p.16). Sin embargo, según un informe comparativo de la situación de las trabajadoras domésticas en los países del Cono Sur, hasta 2014 aún se mantenían brechas entre el acceso a la cobertura de salud y de pensiones pues únicamente el 38,2% de trabajadoras remuneradas del hogar contaban con estos beneficios (Soto, 2017, p.17),

### **2.2.2. Tiempo de contratación y cesación inopinada del servicio doméstico**

La modalidad de contratos es uno de los avances pendientes para las trabajadoras domésticas desde los lineamientos establecidos en el C189 y la Recomendación 201 de la OIT, estos tienen la obligación de informar de forma adecuada y comprensible a los trabajadores sobre sus condiciones de empleo (OIT, 2011, p.4). Por tal motivo, es uno de los aspectos necesarios para la formalización del trabajo doméstico. En el año 2015, ya existía el

derecho a la celebración de un contrato por escrito para las trabajadoras del sector doméstico en el Ecuador. En estos contratos debía establecerse, una jornada clara, es decir con un horario de trabajo que no sobrepase las 40 horas semanales, un descanso semanal de dos días o un día quincenal dependiendo si la trabajadora tiene o no tiene retiro y un periodo de 15 días de vacaciones anuales (OIT, 2016, p.20, 21), derechos adquiridos en las reformas del 2012. Para el 2015 se expidió la LOJLRTH (2015, p.2) con la finalidad de regular los tipos de contratos aceptados en el país, asegurando que los mismos respeten la estabilidad y la dignidad de los trabajadores.

De esta manera se modificó el artículo 14 del Código de Trabajo, estableciendo al contrato de trabajo indefinido como la modalidad típica de contratación para los trabajadores del servicio doméstico. La reforma laboral del 2015 también eliminó el artículo 264 del Código de Trabajo referente al tiempo de contratación. Previo a la reforma se establecía que el tiempo determinado para los contratos del servicio doméstico no podía ser mayor a un año, a excepción de contar con una autorización escrita realizada por un juez del trabajo, de ser el caso, el contrato podía tener una duración máxima de 3 años (LOJLRTH, 2015, p.9). Se evidencia la inestabilidad a la que estaban expuestas las trabajadoras domésticas pues sus estándares de vida están sujetos al poder adquisitivo que mantienen, el cual depende de la obtención de un salario al estar empleadas (Auer, 2006). La situación sería favorable para las empleadas domésticas tras la ratificación de la modalidad contractual indefinida.

Adicionalmente, la LOJLRTH derogó el artículo 266 del Código de Trabajo sobre el retiro inopinado. Este artículo estipulaba que los trabajadores domésticos están obligados a permanecer en el trabajo hasta 15 días después de haber presentado su renuncia, con la finalidad de no incomodar a su empleador mientras busca un reemplazo que realice su trabajo. Mediante este artículo, se obligaba a los empleados domésticos a permanecer en su trabajo después de haber presentado una renuncia de manera inesperada. Para otros sectores

de trabajo se establece que mediante mutuo acuerdo el trabajador y el empleador definen un tiempo y estrategia para terminar la relación laboral, sin ser los trabajadores obligados a permanecer en un trabajo después de haber presentado su renuncia. Así se evidencia la falta de libertad individual que mantenían los trabajadores del sector domésticos en comparación al resto de los trabajadores.

### **2.2.3. Seguridad Social**

En el 2015 se expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar con la finalidad de promover y garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social, consagrado en el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador (LOJLRTH, 2015, p.2). La ley estaba dirigida a beneficiar a las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado, una actividad de cuidado que realiza una persona de manera exclusiva sin recibir remuneración por la ejecución de la misma. (Ley de Seguridad Social, 2015, p.3). Las personas que realizan este tipo de actividades son en su mayoría mujeres que se encuentran en situación vulnerable. Según la Encuesta de Uso del tiempo (INEC, 2012, p.17), las mujeres tienen una carga de 31 horas con 49 minutos de trabajo no remunerado a la semana, en contraste con las 9 horas y 9 minutos que realizan los hombres. Por este motivo, se añadió el inciso g, “las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado” al artículo 2 de la Ley de Seguridad Social donde se enumeran a los sujetos obligados a solicitar protección de seguridad social. La reforma también contempla protección para los trabajadores no remunerados del hogar contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez, a pesar de que estos no reciban una compensación económica por su labor (LOJLRTH, 2015, p.11).

Según los cambios realizados en el artículo 12 de la Ley de Seguridad Social los aportes de las trabajadoras no remuneradas del hogar se calculan teniendo como base material el ingreso percibido por la unidad económica, la familia, a la que pertenece. De esta forma, se

logra compensar a las trabajadoras no remuneradas del hogar puesto que la realización de las actividades en su hogar, que permiten a su núcleo familiar producir para la sociedad, funciona como hecho generador de sus aportes (LOJLRTH, 2015, p.11-12). No obstante, para validar la afiliación de las trabajadoras no remuneradas del hogar se presenta una solicitud de afiliación en la que conste el lugar de trabajo y la situación socioeconómica de la unidad familiar del trabajador, el fin es garantizar un análisis para definir la base de aportación (Ver Tabla 1). La explicación sobre los porcentajes se detalla en un Título nuevo, que antecede al Título IV “Del régimen de Pensiones del trabajo no remunerado del hogar” (Ver Tabla 2).

**TABLA 1. Base de aportación voluntaria para las trabajadoras no remuneradas del hogar**

<b>INGRESOS DE LA UNIDAD FAMILIAR</b>	<b>BASE DE APORTACIÓN</b>
Inferiores al 50% del Salario Básico Unificado	25% del Salario Básico Unificado
Iguales o superiores al 50% e inferiores al 100% del Salario Básico Unificado	50% del Salario Básico Unificado
Iguales o superiores al 100% e inferiores al 150% del Salario Básico Unificado	75% del Salario Básico Unificado
Iguales o superiores al 150% del Salario Básico Unificado	100% o más del Salario Básico Unificado

Fuente: LOJLRTH, 2015, p.13

Elaborado por: Garrido, 2019

**TABLA 2. Obligaciones de los empleadores con las trabajadoras domésticas**

<b>DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS</b>	
<b>Afiliación al IESS</b>	La afiliación para la seguridad social es obligatoria
<b>Salario</b>	Pagar mínimo \$240 por 8 horas laborales
<b>Décimos</b>	Pagar el 13ero y 14to sueldos
<b>Fondos De Reserva</b>	Obligatorios a partir del 2ndo año de trabajo con el mismo empleador
<b>Vacaciones</b>	15 días por año, un día adicional por cada año, sin que se exceda de 30 días, a partir del 5to año de servicio con el mismo empleador. Si trabaja puertas adentro, 1 día libre cada 15 días
<b>Horas De Trabajo</b>	Es posible contratar por menos de 8 horas mediante un contrato de jornada parcial y afiliación al IESS
<b>Bono De Desarrollo Humano</b>	La afiliación al IESS no implica la pérdida del bono de desarrollo humano

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, 2010, p.15

Elaborado por: Garrido, 2019

Debido a que el trabajo de autosustento y cuidado que se realiza en los hogares es considerado como una labor productiva en la Constitución de la República, el Estado ecuatoriano toma corresponsabilidad para extender la protección de la seguridad social a las trabajadoras no remuneradas del sector, considerando que estas no cuentan con ingresos para realizar sus aportaciones. En este sentido, la reforma laboral estipula que anualmente en el Presupuesto General del Estado determinará un monto que subsidiará un porcentaje de aportación individual de las trabajadoras no remuneradas del hogar que pertenezcan a familias de bajos ingresos. Sin embargo, a pesar de especificar una obligación para el Estado, en la reforma de ley no se define un porcentaje mínimo obligatorio del Presupuesto General del Estado para subsidiar la seguridad social de las trabajadoras no remuneradas del hogar.

Los beneficios que reciben las trabajadoras no remuneradas del hogar a cambio de sus aportaciones son: pensión por incapacidad permanente total y absoluta, pensión por

jubilación, pensión por viudedad y orfandad, y subsidio para funerales. Cada modalidad de pensión tiene condiciones específicas de acceso y sus montos varían dependiendo de la cantidad de aportes realizados, los años de edad y los ingresos de la unidad económica familiar (Ver más información las Tablas 3 y 4). Las condiciones generales para acceder a las pensiones son estar al corriente de pago de sus obligaciones con el IESS<sup>17</sup> al momento de producirse la contingencia. Por otra parte, en el caso de subsidio para funerales se especifica que se cubren los gastos de sepelio en caso de fallecimiento de una persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, siempre y cuando existan al menos seis aportaciones mensuales durante los últimos doce meses anteriores al fallecimiento de la misma. El monto del subsidio para funeral se fijó en 4 salarios básicos unificados, siendo entregado por una sola vez (LOJLRTH, 2015, p.13-14).

---

<sup>17</sup> Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

**TABLA 3. Condiciones específicas para obtener la pensión para las trabajadoras no remuneradas del hogar**

TIPOS DE PENSIÓN	CONDICIONES ESPECÍFICAS DE ACCESO
<b>Por Incapacidad Permanente Total Y Absoluta</b>	6 aportaciones mensuales si tienen entre 15 y 25 años de edad.
	36 aportaciones mensuales si tienen entre 26 y 45 años de edad.
	60 aportaciones mensuales a partir de los 46 años de edad.
<b>Por Jubilación</b>	Mínimo 240 aportaciones mensuales y tener al menos 65 años de edad.
<b>Por Viudedad Y Orfandad</b>	6 aportaciones mensuales si tienen entre 15 y 25 años de edad.
	36 aportaciones mensuales si tienen entre 26 y 45 años de edad.
	60 aportaciones mensuales a partir de los 46 años de edad
	En caso de que la persona fuese pensionista de incapacidad permanente total o absoluta o jubilación no se aplicarán las condiciones relativas a los períodos mínimos de aportación.
	Si no hubiere 2 años de vida marital, la existencia de los hijos basta para recibir el beneficio.

Fuente: LOJLRTH, 2015, p.13, 14

Elaborado por: Garrido, 2019

**TABLA 4. Montos de pensión para las trabajadoras no remuneradas del hogar**

<b>Ingresos económicos por unidad familiar</b> <b>Tipo de Pensión</b>	<b>Inferiores al 50% del SBU</b>	<b>Iguales o al 50% e inferiores al 100% del SBU</b>	<b>Iguales o superiores al 100% e inferiores al 150% del SBU</b>	<b>Iguales o superiores al 150% del SBU</b>
Pensión por incapacidad permanente total	Pensión mínima de \$70	Pensión mínima de \$106	Pensión mínima de \$146	Pensión mínima de \$194
Pensión por incapacidad permanente absoluta	Pensión mínima de \$79	Pensión mínima de \$115	Pensión mínima de \$165	Pensión mínima de \$221
Pensión por jubilación	Pensión mínima de \$79	Pensión mínima de \$115	Pensión mínima de \$165	Pensión mínima de \$221
Pensión por viudedad y orfandad	Pensión mínima \$70	Pensión mínima \$106	Pensión mínima de \$146	Pensión mínima de \$194

Fuente: LOJLRTH, 2015, p.13, 14

Elaborado por: Garrido, 2019

Mediante las reformas para la seguridad social establecidas en la LOJLRTH se reforzó la idea de que el trabajo doméstico es un trabajo socialmente necesario, indispensable para el cuidado de la familia, que estuvo históricamente relegado. Se da este entendimiento debido a su relación directa con la supervivencia y cuidado de las personas, por lo que asegura la disponibilidad de mano de obra necesaria para la producción de la sociedad (Barbieri, 1996, p.109). En los preámbulos de los proyectos de ley se admitió la percepción de inferioridad que el trabajo doméstico ha mantenido frente a otras actividades laborales. Esta diferenciación se describe como inadmisibles y fue la base de justificación para los cambios en la legislación que permitieron a los empleados del sector doméstico gozar de los mismos derechos que los trabajadores en general. Al admitir su derecho a la protección social

se asigna un reconocimiento al trabajo realizado en el hogar debido a su impacto y beneficio en la sociedad.

### **2.3. El Ministerio de Trabajo y el trabajo doméstico**

Este subcapítulo explica la participación del Ministerio de Trabajo del Ecuador en el proceso de reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo digno. Se detalla la campaña llevada a cabo en el 2010 llamada *Trabajo Doméstico Digno*, donde se sensibilizó tanto a empleadores como empleados del sector doméstico sobre de los derechos y obligaciones de las partes en el trabajo doméstico. Adicionalmente, se destacan iniciativas que buscan visibilizar las brechas existentes en el trabajo doméstico como actividad laboral donde se procura aplicar las reformas previamente realizadas en el legislativo y las recomendaciones de la OIT para profesionalizar y valorizar al trabajo doméstico.

#### **2.3.1. Visibilidad del trabajo doméstico en el Ecuador**

El Ministerio del Trabajo es la institución del Estado que vela por la justicia social en el sistema de trabajo nacional. Por lo tanto, se encarga de la elaboración de políticas públicas de trabajo, empleo y talento humano que promuevan el trabajo digno y la igualdad de oportunidades. (Ministerio del Trabajo, s.f, edición web sin paginación). La institución está conformada por un despacho, tres coordinaciones, las direcciones de relaciones internacionales y de comunicación social, dos viceministerios: del servicio público y de trabajo y empleo, siete subsecretarías y siete direcciones provinciales (Ministerio del Trabajo, s.f, edición web sin paginación). A pesar de la organización estructurada del ministerio, al momento de pedir información sobre el trabajo doméstico existió confusión entre los servidores públicos y no se logró establecer un departamento responsable sobre el mismo. De esta manera, la información obtenida se remite a la disponible en la página web del Ministerio del Trabajo. Es importante aclarar que al momento de remitir consultas acerca del C189, la Dirección de Relaciones Internacionales fue la estancia que colaboró con la

socialización de las Memorias remitidas a la OIT que serán analizadas en el siguiente capítulo.

Respecto a la visibilidad del trabajo doméstico, en 2010 y 2011, el ministerio creó la campaña denominada Trabajo Doméstico Digno con el objetivo de crear conciencia y prevenir sobre los derechos de las trabajadoras pertenecientes al servicio doméstico. De esta forma, la campaña contó con dos fases necesarias para lograr sus objetivos. En la primera fase, se enfocó a la difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas a la ciudadanía. Se instalaron puntos móviles informativos en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato, las ciudades con mayor concentración de trabajadoras domésticas en el país. En estos puntos además de brindar información sobre las obligaciones y derechos de las empleadas domésticas, se brindaba un servicio de asesoramiento a empleadores y trabajadores con la finalidad de que los mismos puedan sobrellevar relaciones laborales adecuadas asegurando el respeto a los derechos de las trabajadoras del sector. La segunda fase, se enfocó en la prevención de los derechos de las trabajadoras domésticas. Se buscaba controlar el cumplimiento de los empleadores de los derechos de las trabajadoras domésticas. De esta forma, se conformó un equipo de 50 inspectores responsables de la verificación del cumplimiento de los beneficios de ley otorgados a las trabajadoras domésticas (Ministerio de Relaciones Laborales, 2010, p.15).

Paralelamente, mediante estrecha colaboración interinstitucional con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y la Red Socio Empleo, el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolló programas de capacitación de trabajadoras domésticas. El propósito de las capacitaciones era mejorar el servicio brindado por las trabajadoras domésticas a través de cursos en primeros auxilios, atención y cuidado de niños y personas de la tercera edad o especialidades en cocina y etiqueta (Ministerio de Relaciones Laborales, 2010, p.15). De esta forma se esperaba profesionalizar al trabajo doméstico, con la finalidad

de que esta actividad laboral no sea considerada como no calificada, sino que brinde seguridad sobre el servicio de las tareas realizadas en el hogar tanto para los empleadores como para las trabajadoras. Los cursos dictados fueron en cocina y nutrición, cuidados del hogar y primeros auxilios, existieron 15.555 beneficiarias de los mismos y se realizó por una única vez en 2014 (Ministerio del Trabajo, 2015, p.28).

El desarrollo de ambas campañas se materializó gracias al trabajo previo de revalorización sobre la medición del uso del tiempo y la carga global del trabajo. A partir del 2005 se creó la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) en el país gracias al trabajo conjunto entre la Comisión de Estadísticas de Género y la Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Mediante la visualización de la disparidad existente en la carga de tiempo que sobrellevan las mujeres se logró crear conciencia para justificar la necesidad de implementar políticas que equilibren la desigualdad entre géneros. De la misma forma, la ratificación del C189 de la OIT reafirmó el compromiso nacional de seguir estándares internacionales en las normas laborales que afectan a mujeres y niñas, priorizando al valor humano sobre el capital (CNIG, 2014, p.64-65).

Luego de explicar los cambios ocurridos en materia laboral y de seguridad social para el servicio doméstico en el Ecuador, se evidencia que se reconoció y valoró al mismo al momento de identificarlo como una actividad laboral productiva. Sin duda alguna, este reconocimiento presente en la Constitución del 2008 permitió que los cambios ocurran, pues al ser la norma suprema en la jerarquía de la legislación guio los cambios en las leyes supeditadas a la misma. Igualmente, se identifican modificaciones en la planificación nacional de los gobiernos a partir del 2008, mediante el entendimiento del trabajo reproductivo como una actividad productiva. Fue así que los cambios en las leyes estuvieron enfocados en brindar las garantías mínimas para el trabajo doméstico como trabajo adecuado.

Por lo que la fijación del salario, horario, vacaciones y derecho a la seguridad social fueron fundamentales en el proceso. De esta forma, se considera alcanzado el objetivo de este capítulo el cual consistía en explicar las reformas de materia laboral y seguridad social ocurridas en el Ecuador durante el periodo de investigación.

### **3. CAPÍTULO 3: RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201 EN EL ECUADOR**

#### **3.1. Cumplimiento del Convenio 189 según el Ministerio del Trabajo**

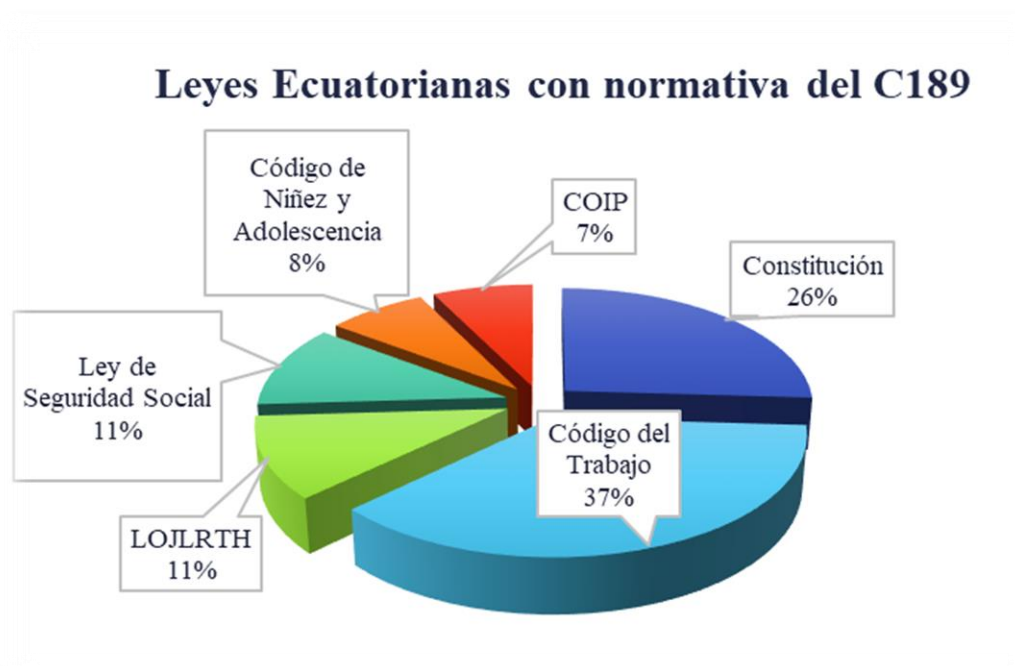
Posterior a la ratificación de un convenio de la OIT, se conforman consultas nacionales tripartitas sobre el trabajo realizado mediante la ratificación del instrumento internacional. En miras de garantizar un cumplimiento de sus convenios, la OIT exige a los gobiernos de los Estados ratificantes enviar memorias periódicas para verificar la aplicación tanto en la legislación como en la práctica (ILO, 2019, edición web sin paginación). En este subcapítulo se analizarán las dos memorias enviadas por el gobierno ecuatoriano a la OIT, en 2015 y 2018, para constatar los avances realizados alineados al cumplimiento del C189. Se utiliza la técnica cuantitativa de distribución de frecuencias para determinar la cantidad de artículos presentes en la legislación ecuatoriana que se encuentran en armonía con lo estipulado en el C189. Haciendo uso de la técnica cualitativa de análisis de contenidos de Earl Babbie (2010) se infieren los avances realizados por el gobierno en lo que respecta a la implementación del C189. Se consideró que existe un grado de cumplimiento cuando existe una reforma, un programa o una iniciativa estatal relacionada con al menos un numeral de un artículo del C189. Es importante resaltar que la unidad de análisis son las dos memorias, 2015 y 2018, entregadas por el Estado Ecuatoriano a la OIT.

##### **3.1.1. Memoria 2015**

En la primera memoria presentada por el Ministerio del Trabajo se señala que existen seis normas en el Ecuador donde se aplican las disposiciones del C189 de la OIT. Las cuales son: la Ley de Seguridad Social, el Código de Niñez y Adolescencia, el Código de Trabajo, la Constitución de la República, el Código Orgánico Integral Penal y la LOJLRTH, según su orden de antigüedad (Ministerio del Trabajo, 2015, p.1). Además, se enlistan los artículos veintisiete artículos de las seis normas que tienen una relación o impacto directo con el

trabajo doméstico. Mediante la distribución de frecuencias se evidencia que 37,04% de los artículos están presentes en el Código del Trabajo. Es importante acotar que también se solicitó dar a conocer sobre la existencia de medios complementarios para la aplicación del C189, no obstante, hasta el 2015 en el Ecuador no existían otros convenios, laudos o decisiones judiciales relacionados con el trabajo doméstico (Ministerio del Trabajo, 2015, p.9). Por otra parte, la memoria presentada por el Ecuador contenía información sobre la adaptación y reforma de leyes o reglamentos con el fin de cumplir con la ratificación del C189. En este sentido, la única reforma mencionada es la LOJLRTH, la cual modificó al Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, la cual se mencionó previamente como norma relacionada al trabajo doméstico.

**GRÁFICO 1. Leyes Ecuatorianas con normativa del C189**



Elaborado por: Garrido, 2019

**TABLA 5. Leyes Ecuatorianas con normativa del C189 de la OIT**

<b>NORMA</b>	<b>ARTÍCULOS CON NORMATIVA C189</b>	<b>% VÁLIDO</b>
Constitución	7	25.93%
Código del Trabajo	10	37.04%
LOJLRTH	3	11.11%
Ley de Seguridad Social	3	11.11%
Código de Niñez y Adolescencia	2	7.41%
COIP	2	7.41%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>
<b>COMENTARIO:</b> Se evidencia que el Código del Trabajo, es la norma más relevante en cuanto al cumplimiento de la normativa del C189, con un 37.04% del total de artículos existentes referentes al trabajo doméstico		

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015, p.1-8)

Elaboración: Garrido, 2019

Acerca de las disposiciones constitucionales que surgieron a raíz de la ratificación del C189, el Ministerio del Trabajo (2015, p.9-10) enlista tres artículos -417, 424 y 425- presentes en la Constitución del Ecuador. En estos se estipula que en el caso de instrumentos internacionales de derechos humanos, prima el principio pro ser humano, por lo que no se restringen los derechos, de hecho, estos son de aplicabilidad directa y cláusula abierta. Dentro de los mismos artículos se menciona que la Constitución es la norma suprema en el ordenamiento jurídico ecuatoriano por lo que es la única norma que está sobre los tratados internacionales. Lo que quiere decir, que tanto las leyes orgánicas como las leyes ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos presidenciales y reglamentos, las ordenanzas municipales, los acuerdos y las resoluciones están sujetas a las disposiciones del C189.

En relación a los fines del C189, sobre las expresiones utilizadas para referirse al trabajo doméstico, el Ministerio del Trabajo indica que la definición del trabajo doméstico, o

servicio doméstico, presente en el artículo 262 del Código de Trabajo, tiene armonía con la disposición la OIT. De la misma forma, se enfatiza en que el término “trabajador doméstico”, utilizado en el C189 tiene equivalencia con el término “trabajadora remunerada del hogar”, utilizado en la normativa ecuatoriana. Ahora bien, en lo que respecta a las personas que realizan el trabajo doméstico de manera esporádica, el C189 establece que si esta no realiza la actividad como ocupación profesional, no debe ser considerado dentro del gremio. En el caso de Ecuador, el trabajo por horas está prohibido, por lo que el Ministerio del Trabajo recalca que la modalidad de tiempo parcial sería la única modalidad alternativa a la contratación a tiempo completo en el trabajo doméstico. Inclusive, la institución enfatiza que bajo esta modalidad alterna, los trabajadores remunerados del hogar tienen garantía de sus beneficios en la Ley y recuerda que la edad mínima para esta actividad laboral es de quince años (Ministerio del Trabajo, 2015, p.10). Es importante recalcar que el informe no contempla un análisis de la informalidad presente en el sector, se remite únicamente a las garantías laborales de las trabajadoras que cuentan con un contrato laboral y están registradas en el sistema de seguridad social.

Así mismo, se solicitó explicar la manera en la que se promueven los derechos fundamentales en el trabajo, en lo que respecta a los trabajadores domésticos. El primer derecho es el de libertad sindical y negociación colectiva, se asegura que el Ecuador tiene un gran compromiso con el mismo por lo que ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre la libertad sindical y sobre la negociación colectiva, respectivamente. Debido a la ratificación de los Convenios tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo se señala la garantía de este derecho. El segundo derecho es la eliminación del trabajo forzoso, derecho involucrado en los Convenios 29 y 105 sobre el trabajo forzoso y su abolición respectivamente, ratificados por el Ecuador. De la misma manera, dentro de la Constitución y el Código del Trabajo se aclara que nadie será obligado a realizar un trabajo

forzado o gratuito. Adicionalmente, en el Código de la Niñez y Adolescencia se afirma que los menores tienen prohibido trabajar en industrias o tareas peligrosas y en el Código Orgánico Integral Penal se tipifica el crimen para personas que sometan a formas de explotación laboral (Ministerio del Trabajo, 2015, p.15-17).

Como tercer derecho fundamental para el trabajo está la abolición efectiva del trabajo infantil, compromiso adquirido por el Ecuador al ratificar el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y el Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar. Como consecuencia, otras actividades realizadas para abolir el trabajo infantil en el país fueron la sensibilización a 226.614 personas de comunidades rurales, el trabajo en conjunto con UNICEF y el sector privado para consolidar cadenas de valor que no hagan uso de mano de obra infantil. Adicionalmente, en la legislación ecuatoriana se estipula que la edad mínima para ejercer el trabajo doméstico es de quince años. Como último derecho se mencionó a la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación. En miras a trabajar por este derecho, el Ecuador ratificó los Convenios 100 y 111 de la OIT, sobre la igualdad de remuneración y sobre la discriminación respectivamente. Por este motivo, se cuenta con diez artículos en la Constitución, tres artículos en el Código del Trabajo, tres artículos en la Ley Orgánica del Servicio Público y el Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, donde se busca garantizar trabajo digno enfatizando en la igualdad y no discriminación. Se hace énfasis en la eliminación de la diferencia salarial que rige en el país desde 2010 con la instauración del Salario Básico Unificado (Ministerio del Trabajo, 2015, p.17-20). Se observa que la promoción de derechos para las trabajadoras remuneradas del hogar en el Ecuador está sustentada, en su mayoría, por la ratificación de convenios internacionales del trabajo y de normas para los trabajadores en general, pues no se menciona una norma específica que considere las particularidades del servicio doméstico.

En cuanto a las medidas para asegurar que el trabajo doméstico en menores de 18 años no limite la educación, según el informe, se regulan tanto al Código del Trabajo como al Código de la Niñez. En el Código del Trabajo se habla de la alimentación, albergue y educación como obligación del patrono y en el Código de la Niñez y Adolescencia sobre la obligación del mismo de velar por la integridad física, psicológica y moral del menor trabajador. De manera complementaria, se menciona que la Constitución estipula que el Estado garantizará la igualdad en el acceso al empleo y la promoción laboral entre hombres y mujeres. Considerando a la discriminación vinculada a los roles reproductivos establecidos en la sociedad, se promueve la estabilidad en el empleo inclusive en caso de maternidad y en la LOJLTRH, se prohíbe el despido asociado a la condición de gestación. En el mismo sentido, para evitar cualquier tipo de abuso se tipificó en el Código Orgánico Integral Penal el acoso sexual con una pena de uno a tres años en caso de infracción (Ministerio del Trabajo, 2015, p.24-26). De la misma forma que en la promoción de derechos, las medidas tomadas por el Estado ecuatoriano para proteger a las trabajadoras remuneradas del hogar, menores de 18 años, son generales y no visibilizan las particularidades del trabajo doméstico.

Sobre la garantía de un trabajo decente, en las leyes ecuatorianas se resalta el rol fundamental del Estado como impulsor de empleo y por ende de la economía (Ministerio del Trabajo, 2015, p.27). No obstante, en las fichas metodológicas de empleo en el Ecuador, no existe una medición del trabajo decente o digno. Las condiciones laborales a las que están sujetas los trabajadores del Estado garantizan la dignidad humana, puesto que las remuneraciones son justas, en un ambiente saludable y seguro con una jornada de horario definida y seguridad social. Sin embargo, las trabajadoras remuneradas del hogar no son trabajadoras del Estado. En contraste, el rol estatal fundamental se complementa con las campañas para concientizar, sensibilizar e informar a la población del país. La primera campaña se desarrolló en 2010 y contó con la instalación de 148 puntos móviles localizados

en lugares estratégicos donde un profesional del Ministerio de Relaciones Laborales y otro del IESS resolvían las dudas y consultas sobre el trabajo doméstico digno. Según el Ministerio del Trabajo, se absolvieron al menos mil consultas diarias por un periodo de dos meses, además se realizaron 14.000 inspecciones para verificar el cumplimiento de los beneficios que la ley ofrece a las trabajadoras domésticas y se mantuvieron 29 puntos de información permanentes en cada provincia en las Delegaciones Provinciales de Trabajo. Para el 2011, se triplicó el número de inspectores para abarcar a todos los sectores laborales, de un total de 230, 100 eran exclusivos para el trabajo doméstico. La iniciativa se mantuvo hasta el 2013. Debido a la difusión del proyecto, se logró capacitar en materia laboral, derechos y obligaciones para los empleados y empleadores del servicio doméstico (Ver más información en la Tabla 6 y 7) a más de 180.000 personas (Ministerio del Trabajo, 2015, p.27-29).

**TABLA 6. Derechos y Obligaciones de las Trabajadoras del Hogar**

<b>TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR</b>	
<b>DERECHOS</b>	<b>OBLIGACIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- A ser afiliadas al IESS desde el primer día de labores</li><li>- Remuneración pactada, no será inferior a 1 SBU por una jornada de 8 horas diarias</li><li>- Décimo cuarto sueldo (1 salario mínimo unificado)</li><li>- Recibir el pago por horas extras y suplementarias</li><li>- Fondo de reserva, mes a mes desde el segundo año de trabajo</li><li>- 15 días de vacaciones cumplido el primer año de trabajo</li><li>- Licencia remunerada en caso de maternidad dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto</li><li>- 3 días de licencia remunerada en caso de fallecimiento de cónyuge, unión de hecho, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad</li><li>- Derecho de recibir alimentación, vivienda y facilidades para su educación común acuerdo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Puntualidad, honradez y moralidad</li><li>- Cumplir las indicaciones del empleador/a</li><li>- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo</li><li>- No revelar a terceros información confidencial que llegue a su conocimiento, en razón de su trabajo</li><li>- Demostrar respeto al empleador/a, y a su familia</li></ul>

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015, p.29)

Elaboración: Garrido, 2019

**TABLA 7. Obligaciones y sanciones de los empleadores del trabajo doméstico**

<b>EMPLEADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO</b>	
<b>OBLIGACIONES</b>	<b>SANCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dar alimentación al empleado doméstico</li><li>- En modalidad de puertas adentro, se proporciona vivienda, uniformes, ropa de trabajo, a parte de la remuneración</li><li>- Reconocer el transporte</li><li>- Respetar un día de descanso cada 15 días, en la modalidad puertas adentro</li><li>- En la modalidad de jornada parcial permanente el horario de trabajo y el pago son proporcional al SBU</li><li>- Asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no representen peligro para su salud o vida</li><li>- Proporcionar un buen ambiente de trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Art. 628 del Código de Trabajo, se podrán imponer multas desde la Dirección Regional del Trabajo en caso de que no haya una sanción específica</li><li>- Las denuncias de no afiliación se remiten al IESS, son de carácter reservado y se realizan mediante un formulario</li></ul>

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015, p.29-30, 53)

Elaboración: Garrido, 2019

Dentro de la legislación ecuatoriana también se encuentran disposiciones sobre la claridad de las condiciones de trabajo para las trabajadoras domésticas. En los artículos 19 y 21 del Código del Trabajo se explica la obligación de un contrato escrito obligatorio donde se detalle la clase de trabajo, la manera como se ejecutan, la cuantía y forma de pago de la remuneración, el tiempo de duración del contrato, el lugar de ejecución del trabajo y las sanciones que podrían ser establecidas mediante mutuo acuerdo. El contrato debe ser inscrito en la Inspección del Trabajo donde se registrará el nombre, edad, procedencia, estado civil, la clase de trabajo, remuneración, correo electrónico, fecha de ingreso y de salida e información domiciliar necesaria para poder establecer contacto con los trabajadores en caso de ser necesario. Asimismo, gracias a la reforma LORJLTRH al Código del Trabajo se cuenta con

un cruce de información para bases de datos entre el Ministerio del Trabajo y el IESS garantizando tener un detalle más amplio sobre las trabajadoras del servicio doméstico (Ministerio del Trabajo, 2015, p.31-34).

Como se mencionó previamente, el Ecuador cuenta con varios<sup>18</sup> convenios bilaterales y multilaterales sobre la libertad de movimiento con la finalidad laboral que están sujetos a las normas internacionales (Ver Anexo 1). No obstante, es importante recalcar que a pesar de la ratificación de convenios, según la memoria no existe cooperación internacional con otros miembros de la OIT que sea específica para el trabajo doméstico. En contraste, según la legislación nacional las obligaciones de los empleadores del servicio doméstico se mantienen para los trabajadores migrantes, pues independientemente de su condición como personas extranjeras son acreedoras de los mismos derechos de acuerdo al art. 9 de la Constitución del Ecuador. Sin embargo, las especificaciones sobre sus contratos de trabajo, que son requisito para adquirir la visa de trabajo, se regulan mediante la Ley de Extranjería al igual que su derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato laboral (Ministerio del Trabajo, 2015, p.35-46).

Sobre la adopción de medidas para asegurar la igualdad de los trabajadores domésticos con los trabajadores en general, en Ecuador se realizó una reforma laboral en 2012 donde se agregó un artículo innumerado en el Código del Trabajo que garantiza los mismos beneficios a los trabajadores domésticos que a cualquier otro trabajador, enfatizando en la jornada laboral de 40 horas distribuidas en 5 días y dos días de descanso a la semana. En el mismo Código, en los artículos 55 y 46, se define que en caso de exceder la jornada máxima la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias y los límites de las mismas. En cambio la referencia a un salario mínimo no discriminatorio se realizó en 2010

---

<sup>18</sup> Existen convenios bilaterales con Perú, Venezuela y, Colombia, y convenios multilaterales con MERCOSUR y la CAN

por medio de una disposición gubernamental, equiparando la remuneración económica de los trabajadores independientemente del sector al que aportan. Según la legislación nacional, art. 87 del Código del Trabajo, el pago de salarios es exclusivo en moneda de curso legal en periodos que no exceda de un mes. De todos modos, en el art. 95 del mismo Código se permite realizar el pago de indemnización en especies, no exclusivamente a los trabajadores, domésticos sino en general (Ministerio del Trabajo, 2015, p.47-52).

Acerca de las condiciones no menos favorables para los trabajadores domésticos, existen referencias en la Constitución -arts. 34, 332 y 369- y en la LOJLRTRH. Según la Carta Magna, la naturaleza de la seguridad es obligatoria y general para todos los tipos de trabajo, inclusive los no remunerados. Además, existe una especificidad por respetar los derechos reproductivos de las personas que realizan cualquier actividad laboral. Por otro lado, en la LOJLRTH evita actos discriminatorios. De manera expresa y clara establece que una vez concluido el periodo de prueba, el contrato del trabajo remunerado del hogar pasa a ser indefinido, al igual que el de los trabajadores en general. Así es que la lucha por la consagración de derechos se concentra en cuestiones referentes a la estabilidad laboral al implementar medidas cautelares de restitución al trabajo en caso de despido ineficaz<sup>19</sup>, incluyendo la opción de optar por indemnización agravada<sup>20</sup> adicional a la de despido intempestivo. De modo complementario también se estableció la garantía del despido ineficaz a la dirigencia sindical, protegiendo su derecho de organización y representación como trabajadoras. Según el Ministerio del Trabajo, en caso de cualquier caso de discriminación<sup>21</sup> la indemnización por despido ineficaz se agravaría (Ministerio del Trabajo, 2015, p.54-55).

---

<sup>19</sup> Declaratoria realizada por un juez en caso de despido intempestivo en contra de una trabajadora por su estado de embarazo o situaciones asociadas a su periodo de gestación; también aplica al trabajador que posee una designación de líder sindical

<sup>20</sup> Se refiere a una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que percibía mensualmente

<sup>21</sup> Discriminación en casos de orientación sexual, discapacidad, condición de adulto mayor

Así también, acerca de la protección en contra de prácticas abusivas hacia las trabajadoras domésticas colocadas en el mercado laboral mediante agencias de empleo privadas la OIT sugiere determinar condiciones de funcionamiento específicas para trabajadores del sector en conformidad con la legislación y costumbre nacional. El Ministerio del Trabajo resalta la existencia del Decreto Ejecutivo 1232, de 1998, el cual reglamenta las oficinas privadas de colocación. En el Código del Trabajo también se manifiesta que las oficinas de colocación privadas además de tener supervigilancia de las oficinas de colocación, necesitan una autorización de funcionamiento otorgada por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio del Trabajo. En cuanto a los honorarios de las agencias, el Decreto 1232 dispone que se perciben únicamente en el caso que exista una colocación formalizada que tenga estabilidad mínima de tres meses, la cual es fijada por la Dirección del Ministerio previamente mencionada. Una vez constatada la colocación, los honorarios se realizan una única vez y no podrán exceder lo equivalente al 50% del primer salario mensual que el trabajador percibe (Ministerio del Trabajo, 2015, p.56-57).

Finalmente, la Memoria 2015 tiene un detalle sobre el acceso a la justicia para las trabajadoras remuneradas del hogar y los mecanismos de queja en caso de incumplimiento de la ley. Sobre las medidas adoptadas para la mediación en caso de conflictos entre trabajadoras remuneradas del hogar y empleadores se detalla la existencia de los artículos 11 y 191 en la Constitución y el artículo 545 en el Código del Trabajo. Por una parte, la Carta Magna explica que los derechos son exigibles, ya sea de manera individual o colectiva, a las autoridades competentes que garantizan el cumplimiento de los mismos. De manera que se resalta la existencia de la Defensoría de Pública como órgano autónomo judicial que garantiza el acceso a la justicia a todas las personas que soliciten defensa legal de sus derechos. Por otra parte, el Código del Trabajo explica las atribuciones de los inspectores del trabajo, estando entre estas: el cuidado de las condiciones adecuadas en el lugar de trabajo y

el respeto de los derechos y cumplimiento de las obligaciones de la ley en las relaciones laborales de empleadores y trabajadores.

Igualmente, para asegurar el cumplimiento de ley que protege a las trabajadoras remuneradas del hogar existe un canal de denuncias o quejas. La modalidad para canalizar las mismas es mediante la línea telefónica 1800-CONTACTO, herramienta que forma parte del sistema Contacto Ciudadano<sup>22</sup>. A través de un trabajo de coordinación con la Subsecretaría del Trabajo se responde a los requerimientos u observaciones realizadas (Ministerio del Trabajo, 2015, p. 60-61). En el caso específico del trabajo doméstico, las quejas se direccionaron hacia los 50 inspectores especialistas de la campaña *Trabajo Digno* (Ministerio del Trabajo, 2015, p. 63-64). Una vez más, debido a la naturaleza del trabajo doméstico, la posibilidad de denuncia en abusos ocurridos en el lugar de trabajo remunerado del hogar es compleja puesto que la legislación ecuatoriana requiere de la autorización previa del empleador como requisito necesario para acceder al lugar de trabajo y corroborar la veracidad de las denuncias o quejas.

### **3.1.2. Memoria 2018**

Para evaluar y constatar los avances de la memoria del 2018, la Comisión de Revisión de la OIT considera las observaciones previamente estipuladas en la memoria del 2015 que el Ministerio de Trabajo del Ecuador presentó. La memoria de 2018 repite las normas ecuatorianas en las que se aplican las disposiciones del C189, siendo las mismas seis detalladas previamente en la memoria 2015. Además, se detallan todos los artículos pertenecientes a los instrumentos legales que han sido adoptados o reformados siguiendo los lineamientos del C189. Cabe destacar que el propósito de esta descripción detallada de las

---

<sup>22</sup> *Contacto Ciudadano* es un sistema desarrollado a partir de las políticas de gestión pública que se enfocaron en el empoderamiento ciudadano sobre la atención que los servidores públicos brindan. Consiste en un sistema de denuncia, sugerencia hacia las instituciones del Estado.

normas es constatar que las leyes reflejen las particularidades del trabajo doméstico, pues seguirán los parámetros establecidos en el C189 (Ministerio del Trabajo, 2018, p.1). La principal diferencia con la memoria 2015, es que la memoria 2018 tiene una breve explicación de los artículos de las normas, en cambio la memoria 2015 solo contaba con la copia textual de los mismos.

En este sentido, se constata que en la Constitución de la República del Ecuador existen diez artículos -33, 34, 325 al 328, 331, 332, 333 y 369- que reconocen al trabajo doméstico como un trabajo productivo, con el mismo estatus de un trabajo general, con los mismos beneficios, por lo que promueve dignidad y una vida decorosa. Adicionalmente, se determina que en Código del Trabajo existen ocho artículos -desde el artículo 262 hasta el artículo 268 y el artículo 270- que regulan las relaciones laborales y los derechos específicos para los trabajadores del sector doméstico. En lo que respecta a la LOJLRTH existen 3 artículos que se relacionan con el trabajo doméstico y reforman al Código del Trabajo y un artículo que añade una sección innumerada después del artículo 268 del mismo Código. Por su parte, el Código de la Niñez y Adolescencia cuenta únicamente con dos artículos, 82 y 91, que definen la edad mínima para trabajar como empleado doméstico y las garantías de los mismos, respectivamente. De la misma manera, en los tres primeros artículos la Ley de Seguridad Social se determina que la misma es obligatoria para los trabajadores en general, incluyendo a los trabajadores domésticos y las contingencias contra las cuales están cubiertos. Finalmente, en el Código Orgánico Integral Penal hay dos artículos, el 243 y 244, que tipifican la no afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores y su respectiva sanción (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 2-11).

Se constata que la memoria 2018 no varía su contenido en comparación con la memoria 2015, por lo que se repiten generalidades que no dan información específica para los trabajadores domésticos, sino más bien información general de los trabajadores. Como

consecuencia, la primera observación de la Comisión de Revisión de la OIT es que se indique la forma en la que se garantiza que los trabajadores ocasionales del trabajo doméstico gozan de las garantías otorgadas por el C189. Esta duda surge debido a que las modalidades de contratación eventual, ocasional, y de temporada mantienen distintos beneficios a la jornada completa e indefinida, motivo por el que sus derechos son ignorados (Ministerio del Trabajo, 2018, p.12). La Comisión de Revisión también recalca que si bien el artículo 21 del Código del Trabajo contiene requisitos del contrato escrito para el trabajo doméstico, se omiten elementos explícitos del artículo 7 del C189, como son: las horas normales de trabajo, los vacaciones anuales pagadas, los periodos de descanso diario y semanal, el alojamiento y suministro de alimentos, el periodo de prueba y las condiciones en caso de terminación de la relación laboral. Es así que la Comisión señala como esencial el contener disposiciones claras, como lo son el establecer que los trabajadores domésticos tienen la libertad de movilidad durante sus periodos libres, la obligación del empleador de proporcionar alimentación y albergue en caso de que el servicio sea puertas adentro y el respeto a condiciones de vida decente para los trabajadores, incluyendo su derecho a la privacidad (Ministerio de Trabajo, 2018, p.13-14).

Adicionalmente, la memoria considera observaciones realizadas por la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH, de ahora en adelante), la asociación de trabajadoras domésticas más antigua del país. La primera observación de la ATRH fue que el término “servicio doméstico” tiene una carga colonialista que deriva en asociar al trabajo doméstico con discriminación, servidumbre, e inclusive esclavitud. Por lo que solicitan que el término con el cual que se refieran a las trabajadoras del sector sea trabajadoras remuneradas del hogar, para dignificar y valorar como trabajo decente al trabajo productivo realizado en el hogar. La segunda sugerencia realizada por la ATRH es flexibilizar los requisitos para la formación de sindicatos, específicamente el número de trabajadores exigido para la

constitución de una asociación sindical (Ministerio del Trabajo, 2018, p.12-13). Se enfatiza que mediante el Acuerdo Ministerial 142 del Ministerio del Trabajo se creó el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE) para dar apertura a las trabajadoras remuneradas del hogar que cuentan con un salario digno el velar por equidad y justicia entre trabajadores y empleadores (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 18). No obstante, conformar otro sindicato ha sido imposible por el número mínimo de 30 trabajadores requeridos. La Comisión recuerda al Ministerio del Trabajo que el derecho de libertad sindical, negociación colectiva, asociación y organización son explícitos para los trabajadores domésticos en el C189. Es así que se solicita una enmienda en la legislación pertinente (Ministerio del Trabajo, 2018, p.13).

Otras de las sugerencias de la ATRH fueron las garantías contenidas en los contratos y las garantías de un lugar de trabajo seguro de los trabajadores remunerados del hogar. Con respecto a las garantías establecidas en los contratos, la ATRH manifiesta como necesario el incluir el plazo de periodo de prueba y el Sueldo Básico Unificado como salario mínimo a percibir, puesto que son acuerdos ya establecidos con el Ministerio del Trabajo. En cambio, para la situación del trabajo puertas adentro se resaltó que éste consta dentro del listado de actividades peligrosas en el trabajo adolescente. Se acepta el avance normativo, sin embargo, la ATRH insiste en la profundización de medidas y mecanismos que garanticen el control de los trabajadores puertas adentro, mediante inspecciones aleatorias y sanciones por incumplimiento de la ley. El principal inconveniente para ejecutar de manera exitosa las visitas aleatorias es la autorización del empleador para ingresar al lugar del trabajo, pues el hogar se considera ámbito privado (Ministerio del Trabajo, 2018, p.13-14).

De modo similar, la memoria hace menciones puntuales sobre la garantía de seguridad y salud en el trabajo doméstico. Se hace referencia a los artículos 140 del Código del Trabajo, donde se establece la obligación del empleador de brindar condiciones de trabajo

seguras para la salud y vida a sus trabajadores y el artículo 1 del Reglamento de Seguridad y de Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, donde se aclara que estas disposiciones son indiferentes al tipo de actividad laboral que se realiza. Pero la Comisión de la OIT, haciendo alusión al artículo 13 del C189, reitera que el tomar medidas eficaces que consideren las características específicas del trabajo doméstico es necesario. Inclusive, la ATRH destacó la necesidad de difundir sobre las enfermedades profesionales derivadas del trabajo doméstico e incluirlas en el listado oficial como enfermedades profesionales para poder prevenirlas. Así mismo, otra garantía de seguridad básica, en el caso de que el trabajador doméstico sea extranjero, es el derecho de conservar sus propios documentos. Para estas circunstancias, el Ecuador cuenta con la Ley Orgánica de Movilidad Humana, emitida en 2017, donde el artículo 159 estipula claramente la prohibición de retención de documentos (Ministerio del Trabajo, 2018, p.14-16).

De la misma forma, la ATHR se pronunció acerca de los mecanismos y procedimientos para regular el trabajo doméstico. Por una parte, en el caso de las agencias de empleo, señalaron que la investigación de irregularidades es necesaria. Las declaraciones afirman que existen casos en los que trabajadoras esperan durante años una llamada para entrevistas. La norma que regula el funcionamiento de estas oficinas data de 1988, por lo que difícilmente se adapta a la realidad actual. Por lo que el pedido de derogatoria y revisión del reglamento del funcionamiento de entidades privadas de colocaciones fue una decisión tomada en conjunto por el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas Del Hogar de Ecuador (SINUTRHE) y las autoridades del gobierno, quienes se comprometieron a trabajar en una nueva propuesta (Ministerio del Trabajo, 2018, p.17-19)

Por otra parte, se consideró el proceso para las denuncias por irrespeto a la ley laboral. Las Direcciones Regionales sirven como entidades receptoras, mientras que la Inspectoría de Trabajo ejecuta las mismas. Por ley, se estipula que tras recibir el visto bueno

del trámite de denuncia, hay un plazo de 30 días para resolverlo. No obstante, la ATRH considera que los funcionarios receptores de denuncias y los inspectores que las ejecutan necesitan capacitarse sobre las particularidades del trabajo doméstico para que los mecanismos ofrezcan un asesoramiento jurídico competente y ágil. Su pedido también va direccionado a la creación de centros para la prevención contra el abuso y maltrato de empleadores contra los trabajadores domésticos del hogar, con el fin de garantizar un mejor cumplimiento de la ley tras la comprensión clara de los procedimientos a seguir en caso de abuso laboral (Ministerio del Trabajo, 2018, p.19).

De igual forma, el Ministerio del Trabajo rindió cuentas a la OIT sobre las campañas<sup>23</sup> de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. Según la entidad, en 2011 se realizaron 14.000 visitas domiciliarias en barrios urbanos de clase media y media alta con la finalidad de realizar entrevistas directas a trabajadoras del sector doméstico, en sus lugares de trabajo, y corroborar el cumplimiento de la normativa laboral. A pesar de la iniciativa, tomada como positiva por la voluntad política del gobierno al realizarlas, la ATRH recalca que la necesidad del consentimiento para realizar las inspecciones complica el control y la verificación de la situación real de las trabajadoras domésticas. El cumplimiento del respeto para el pago de salarios mínimos y vacaciones, considera la ATRH, son los controles más complicados de verificar, especialmente si se trata de empleadores de áreas rurales de provincia (Ministerio del Trabajo, 2018, p.19-20).

Para concluir la memoria 2018, el gobierno ecuatoriano recuerda la necesidad del reclamo activo de un trabajador para poder proteger sus derechos vulnerados. En este sentido, se menciona que tanto las Inspectorías como las Direcciones Regionales de Trabajo funcionan a partir de la formulación de un reclamo laboral. El trámite administrativo se

---

<sup>23</sup> Se desarrollaron dos campañas, la primera llevada a cabo en 2010 llamada “Trabajo Digno” y la segunda fue en 2011, llamada “Trabajo Doméstico Digno”

refiere a la verificación del incumplimiento de la ley tras una denuncia, por lo que el debido proceso necesita de manera obligatoria contar con un reclamo formal. El Estado ecuatoriano cumple con su parte al posibilitar las denuncias en las instituciones que apoyan la defensa de las personas, otras que ejercen la defensa de denuncia e inclusive otras que tienen la potestad de sancionar dependiendo cada una de su competencia y su jurisdicción. Entre estas instituciones se encuentran: la Policía Nacional, la Policía Técnica Judicial y sus subdivisiones que trabajan en conjunto con la función judicial, la Defensoría del Pueblo y las dependencias de Estado. En contraste, se indica que no existen resoluciones de tribunales de justicia de defensa laboral para las trabajadoras remuneradas del hogar que involucren la aplicación del C189 (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 20-21).

En cuanto a la metodología de análisis de contenido, se aplicó con la finalidad de entender lo que comunican las memorias de rendición de cuentas del Estado Ecuatoriano a la OIT, basadas en las leyes de trabajo doméstico existentes en el país (Babbie, 2010, p.333). La variable a analizar fue el cumplimiento del C189, por lo que se realizó un contraste entre el contenido de las memorias y el contenido de las leyes, es decir, al comprobar la existencia de un empate entre ambos documentos se consideró que existía cumplimiento por parte del Estado Ecuatoriano. La muestra de leyes se delimitó en función del trabajo doméstico. En la Tabla 8 se puede visualizar cada artículo del C189 con un detalle respectivo de las normas ecuatorianas<sup>24</sup> en los que el mismo está involucrado y observaciones que respaldan si el cumplimiento fue total, parcial o si existe incumplimiento<sup>25</sup> por parte del Estado.

---

<sup>24</sup> La codificación de la columna NORMAS INVOLUCRADAS responde a: 1. CRE, 2. Código del Trabajo, 3. LOJLRTH, 4. Ley de Seguridad Social, 5. Código de la Niñez y Adolescencia, 6. COIP y 7. Otros (tratados internacionales, decretos presidenciales, acuerdos ministeriales)

<sup>25</sup> El código de color es: azul, en caso de cumplimiento total; verde, en caso de cumplimiento parcial y rojo, en caso de incumplimiento

**TABLA 8. Análisis de contenido Memorias de Ecuador enviadas a la OIT**

Artículos C189	NORMAS INVOLUCRADAS				OBSERVACIONES
Art. 3	1	7	6	5	Se cumple con la promoción de los derechos humanos de los trabajadores domésticos, pero no existen medidas de protección de los mismos. Se cumple con la libertad de asociación, más no con la eliminación de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en materia de empleo
Art. 4	5	2	-	-	Se establece una edad mínima para trabajar, correspondiente con el C138 y C182. Pero no hay medidas que aseguren que los menores de 18 años pero mayores de 15 años, no sean privados de la escolaridad obligatoria ni que se comprometan sus oportunidades de acceder a la enseñanza superior o formación profesional.
Art. 5	6	-	-	-	En el COIP se tipifica el abuso y el acoso sexual, pero no existe una medida específica para la protección efectiva de las trabajadoras domésticas en casos de abuso, acoso y violencia.
Art. 6	2	-	-	-	Existen medidas para tener un trabajo en condiciones equitativas con respecto a los trabajadores en general pero no existen medidas para determinar condiciones de trabajo decente y que se enfoquen en el respeto de la privacidad de los trabajadores domésticos puertas adentro.
Art. 7	2	-	-	-	No existe un contrato de trabajo específico para el trabajo doméstico
Art. 8	7	-	-	-	No existen disposiciones de ley ni medidas que dispongan el recibir por escrito la oferta laboral de un trabajador doméstico y sus condiciones antes de cruzar las fronteras; si existen acuerdos de libertad de movimiento regional para trabajadores en general; no hay medidas de cooperación entre miembros para los trabajadores domésticos migrantes, ni condiciones del derecho de repatriación de trabajadores domésticos
Art. 9	-	-	-	-	No existen medidas que aseguran libertad en los acuerdos alcanzados entre los empleadores y trabajadores. Tampoco se establece en la ley que los trabajadores domésticos no están obligados a permanecer en el hogar del empleador durante sus periodos de descanso o vacaciones
Art. 10	3	2	-	-	100%, se garantiza igualdad de los trabajadores domésticos con los trabajadores generales en lo que respecta a jornada laboral, días de descanso, vacaciones
Art. 11	2	-	-	-	100%, se asegura un salario mínimo
Art. 12	2	-	-	-	100%, se asegura un pago directo al trabajador doméstico y con periodicidad de al menos una vez al mes
Art. 13	-	-	-	-	No hay legislación respecto al entorno al trabajo seguro y saludable para los trabajadores domésticos
Art. 14	1	4	-	-	100%, se asegura igualdad de condiciones en términos de seguridad social pero no se especifica la igualdad en caso de maternidad
Art. 15	-	-	-	-	No existen leyes que regulen las agencias de empleo de trabajo doméstico
Art. 16	2	7	-	-	Las denuncias se efectúan a través de la inspección del trabajo, no existen características específicas para el trabajo doméstico
Art. 17	-	-	-	-	No existen mecanismos de queja eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la ley, prestando atención a las características especiales del trabajo doméstico

Elaborado por: Valeria Garrido

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2015-2018

### **3.2. Acompañamiento de agencias de cooperación internacional para la reivindicación de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar**

En este subcapítulo se detalla el trabajo de acompañamiento que recibieron las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar en el Ecuador. La finalidad del subcapítulo es describir la perspectiva desde un tercer actor involucrado, sobre la participación tanto de la sociedad civil como de las instituciones y poderes del Estado en el proceso de ratificación e implementación del C189 y la Recomendación 201 del Ecuador. Se detalla el trabajo realizado entre la Agencia de Cooperación Belga FOS Ecuador y la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, con el fin conocer del proceso de ratificación del C189 y el trabajo de la mesa tripartita con la OIT. Se logró establecer contacto con FOS Ecuador, cooperación belga, mediante una entrevista, por lo que la información proviene de una fuente primaria. También se presenta una breve descripción del trabajo de CARE Ecuador, ya que es la ONG que trabaja en la actualidad con UNTHA. La información proviene de los documentos disponibles en la página web de CARE Ecuador, puesto que se negaron a la posibilidad de realizar una entrevista.

#### **3.2.1. FOS Ecuador**

FOS Ecuador, el fondo de cooperación al desarrollo y solidaridad socialista, es una organización no gubernamental belga, que se identifica como una entidad de cooperación al desarrollo. Este fondo de solidaridad socialista busca fortalecer a las organizaciones sociales que luchan por el trabajo digno y el derecho a la salud (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019). La agencia trabaja bajo la modalidad de cooperación Norte-Sur y se maneja bajo principios socialistas, por lo que defienden la distribución justa de los recursos, no solo entre países sino también dentro de cada uno de ellos. Es así que creen en la existencia de una economía enfocada en la satisfacción de las necesidades de los seres humanos, para que estos tengan

dignidad mediante la garantía de sus derechos humanos (Selvi, Veuskens & Hovens, 2017, edición web sin paginación).

Ante todo la lucha de FOS Ecuador se enfoca en el trabajo digno. La ONG insiste en que los trabajos deben ser dignos, lo que quiere decir que es necesario la garantía de estabilidad, contrato a tiempo completo, con derechos laborales formales, con acceso a red social en caso de desempleo, discapacidad o enfermedad (Selvi, Veuskens & Hovens, 2017, edición web sin paginación). Para el propósito de este trabajo de investigación se focalizó el trabajo de FOS Ecuador por el derecho al trabajo digno impulsado con la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH) entre 2008 y 2016. Debido a la ausencia de documentación oficial, se realizó una entrevista en las instalaciones de FOS Ecuador a Jo Vervecken, representante legal de la ONG el día lunes 28 de octubre del 2019. La representante de la ONG insistió en la importancia del trabajo con las trabajadoras remuneradas del hogar, al ser consideradas como grupo vulnerable y prioritario puesto que FOS Ecuador tiene un enfoque de género transversalizado en sus objetivos (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019).

Vervecken asegura que las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar tienen dos grandes problemas, siendo el primero la baja autoestima y el segundo el desconocimiento de sus derechos. Ambas circunstancias impiden que las trabajadoras remuneradas del hogar puedan exigir y velar por el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales, derechos sindicales y derechos como mujeres. Este diagnóstico tiene raíces en los años de trabajo que la ONG tuvo con la ATRH. El programa de FOS Ecuador con la asociación de trabajadoras consistió en un fortalecimiento de capacidades planificado según las necesidades que las mismas expresaron. La cooperación no consta de imposición de una agenda, sino más bien de un trabajo en conjunto con base a las carencias que el movimiento social considera los perjudica (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019).

El objetivo del proyecto de cooperación, definido por FOS Ecuador y la ATRH, fue el fortalecimiento de la organización, con el fin de que su representatividad y reconocimiento sean favorecidos. Detrás del cumplimiento de este objetivo, se lograría que la ATRH sea un contrapoder en la toma de decisiones, que la organización pueda definir los intereses de las trabajadoras remuneradas del hogar y exija al Estado la promulgación y el respeto de sus derechos laborales. Es así que sus integrantes debían tener como característica principal el empoderamiento femenino, por lo que el trabajo de FOS Ecuador tuvo su fuerte en los procesos de capacitación. Los temas fueron variados, se abarcaron temáticas como: la autoestima, la oratoria, los derechos de mujeres, los derechos laborales, los derechos sindicales, el fortalecimiento de procedimientos organizacionales, entre otros. Para lograrlo, se utilizaron herramientas técnicas que permitirían que las trabajadoras se defiendan en caso de abuso en contra de sus derechos. En este sentido, la colaboración de la OIT en los procesos fue esencial para entender la importancia del C189, en qué consiste, qué implica y qué se hará para exigir el cumplimiento del mismo (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019).

La modalidad de trabajo entre FOS Ecuador y la ATRH comenzó en 2008 y constó con etapas de planificación, acompañamiento y monitoreo. Se realizaban reuniones para construir el programa en conjunto, para determinar la ruta de trabajo. Una vez llegado un acuerdo se realizaban las capacitaciones o programas de asistencia técnica jurídica en las que existía un acompañamiento de FOS Ecuador con las asociadas que necesitaban de los distintos programas que su institución ofrecía. Finalmente, existía una fase de seguimiento y monitoreo para evaluar los resultados con el fin de considerar posibles ajustes estratégicos que tenían como propósito tomar provecho del contexto que vivía el país, especialmente tras la ratificación del C189 que abrió nuevas perspectivas para la ATRH (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019).

FOS Ecuador asegura que gracias al trabajo de la ATRH se dio una posición positiva y unánime en la Asamblea Nacional para la ratificación del C189 de la OIT. El trabajo del movimiento consistió de un fuerte proceso de lobbying mediante el cual se dieron mesas de diálogo, campañas comunicacionales y de difusión donde se informó sobre la precariedad de este sector laboral. Estos esfuerzos fueron los que permitieron la construcción de alianzas dentro de la Asamblea e inclusive la presencia de la ATRH, no solo física sino también en el orden del día, cuando se dio la aprobación del C189. Tras este proceso de ratificación, se involucró el Ministerio del Trabajo como ente representativo del gobierno que debía canalizar la urgencia de los cambios no solo legislativos sino también institucionales que involucraría para el Estado el proceso de implementación del C189. En miras de alcanzar la implementación, se creó una mesa de trabajo tripartita entre el Ministerio del Trabajo, la ATRH y la asistencia técnica de la OIT. FOS Ecuador fue parte de la mesa tripartita como asesores jurídicos por pedido de la ATRH. Jo Vervecken fue parte de la mesa de trabajo y constató que el proceso de implementación tuvo discontinuidad debido a la rotación de personas tanto en la ATRH como en el Ministerio del Trabajo (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019).

Existieron tres factores que obstaculizaron el proyecto de cooperación entre FOS Ecuador y la ATRH. El primero fue la naturaleza del trabajo remunerado del hogar. El sector se caracteriza por el lugar de trabajo privado, aislado que no tiene un horario de trabajo establecido. Es así que la organización de las trabajadoras remuneradas del hogar implica mayor dificultad que la organización de otros trabajadores pues el definir un tiempo para hacerlo resulta casi imposible (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019). Al considerar el contexto social ecuatoriano, se conoce que el 28% de las trabajadoras remuneradas del hogar están casadas y el 13% en unión libre y el 54% del total asumen la jefatura del hogar (CARE Ecuador, 2018, p.85). Lo que implica que la prioridad durante los días libres de las

trabajadoras es dedicar el tiempo a sus familias, hijos o parejas, que no siempre está dedicado al ocio sino a la atención y cuidado de los mismos. Evidenciándose así la desventaja que viven las mujeres al contar con doble carga laboral remunerada y no remunerada, pues son víctimas del sistema que expropia sus posibilidades laborales, mediante la división sexual del trabajo, y las deja en desventaja frente a su familia pues se les delega el cuidado al no realizar un trabajo con la misma remuneración que la de sus esposos (Hartmann en Walby, 1990, p.6).

El segundo factor fue la migración interna de las trabajadoras remuneradas del hogar (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019). Se estima que el 89% han tenido una experiencia de migración dentro del país (CARE Ecuador, 2018, p.16), por lo que no existe una constancia en el lugar de residencia de las integrantes de la asociación. En consecuencia, al no existir un grupo de integrantes constante, no se logra concretar acciones que construyan experiencia y trayectoria sindical en el grupo. Por ello, se han llevado a rupturas internas, que han creado resistencia y falta de legitimidad de la ATRH entre las trabajadoras remuneradas del hogar (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019). El tercer obstáculo fueron los niveles precarios de educación de las trabajadoras remuneradas del hogar, pues en el tiempo que existió la cooperación no se pudieron atender todas solicitudes de las mismas debido al ritmo de trabajo limitado. En este sentido, Jo Vervecken afirma que las oportunidades de educación a las que acceden las trabajadoras remuneradas del hogar son limitadas, muchas de ellas apenas saben leer y escribir, por lo que avanzar con un ritmo acelerado no fue una opción (J, Vervecken, 28 de octubre de 2019).

### **3.2.2. CARE Ecuador**

CARE es una organización no gubernamental de origen estadounidense comprometida con la eliminación de la pobreza a nivel mundial. Su misión es alcanzar justicia social proveyendo dignidad a mujeres y niñas, pues consideran que estas no han

tenido igualdad de derechos y oportunidades<sup>26</sup> (CARE, 2019, edición web sin paginación). En 1962 iniciaron su trabajo en el Ecuador, formalizado mediante la firma de un convenio de cooperación internacional con el gobierno del presidente Carlos Julio Arosemena. En sus inicios la ONG trabajó en temas de desarrollo económico, pero desde el año 2000 maneja un enfoque de género y empoderamiento de mujeres. Mediante la transversalización de género, manejan proyectos enfocados en la seguridad alimentaria e incidencia política (CARE Ecuador, 2019, edición web sin paginación). La incidencia política busca el empoderamiento femenino, que permita la creación de sociedades resilientes y libres de violencia de género. En este sentido, CARE Ecuador trabaja con UNTHA, debido a que es una asociación sindical de mujeres vinculadas a una de las formas más precarias de trabajo remunerado, el trabajo del hogar. La ONG enfatiza que las trabajadoras domésticas están, usualmente, expuestas a situaciones de violencia de género y movilidad humana lo que las hace vulnerables (CARE Ecuador, 2019, edición web sin paginación).

La negociación colectiva es la alternativa propuesta para la conquista de derechos de las mujeres, por lo que CARE Ecuador maneja un programa regional colectivo que permite articular las necesidades de las trabajadoras del sector (CARE Ecuador, 2019, edición web sin paginación). El trabajo regional se facilita gracias a la existencia de CONLACTRAHO desde 1983, una instancia sindical de trabajadoras remuneradas del hogar conformada por diez países de América Latina, entre esos Ecuador. El espacio de diálogo ha logrado mantener debates que permiten visualizar la causa desde distintos contextos y fortalecen la reivindicación de la lucha sindical (Uriona, Peredo, Flores & Guillén, 2014, p.35-36). Esta experiencia positiva motivó la propuesta en conjunto realizada con UNTHA en 2018 para la conformación de la mesa de diálogo interinstitucional con el gobierno.

---

<sup>26</sup> Traducido por: Valeria Garrido

Estando conscientes de las relaciones patriarcales, violentas y machistas presentes en el contexto social ecuatoriano, CARE Ecuador considera urgente la implementación del C189. La necesidad de dar apertura a espacios de organización que permitan determinar condiciones de trabajo digno para las trabajadoras remuneradas del hogar se evidencia en los pedidos de las asociaciones sindicales por mejorar su situación laboral. Por este motivo, de manera complementaria CARE Ecuador colaboró con la UNTHA y el Observatorio Social del Ecuador en la elaboración de un informe realizado a base de datos estadísticos de instituciones públicas que demuestran la situación del trabajo remunerado del hogar en el Ecuador (CARE Ecuador, 2019, edición web sin paginación). Desde la teoría crítica de la administración pública se entiende que su fin es contar con material para reformas que consideran la perspectiva interna de los individuos involucrados en los cambios legislativos, cambios que se adaptan a la realidad (Box, 2008, p.5).

Frente a la voluntad de influenciar en cambios normativos es importante recalcar el efecto que las políticas estatales tuvieron en el Ecuador. La afiliación a la seguridad social, la equiparación de sueldos y las vacaciones pagadas se convirtieron en excusas para despidos de las trabajadoras remuneradas del hogar. Políticas poco populares ante la consideración del trabajo del hogar asociado como una obligación no remunerada para las mujeres, es decir su actividad laboral es expropiada en beneficio del hogar (Walby, 1990, p.61). El reconocimiento de esta contradicción, el aumento del desempleo debido al intento del Estado de garantizar un trabajo digno a las trabajadoras remuneradas del hogar, según Box es una reacción que refleja un proceso crítico que busca restablecer la lógica tradicional de las soluciones universales (2008, p. 6-7) contenida en el C189.

### **3.3. Monitoreo del Convenio 189 desde las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar**

La OIT genera normas internacionales del trabajo en miras de que los Estados cuenten con instrumentos que guíen la legislación interna en materia laboral. En este sentido, el rol de las organizaciones de sociedad civil es determinante, debido a que utilizan el derecho internacional como una fuente que visibiliza materias donde la legislación nacional no es específica, no es adecuada o no se pronuncia. De esta forma, los intereses de la sociedad se plasman en cambios de políticas, legislación o prácticas cotidianas mediante el sustento de una norma internacional (ILO, 2019, edición web sin paginación). Es así que las asociaciones de trabajadores y empleadores juegan un papel decisivo para la activación de normas internacionales en su realidad nacional. En el caso del trabajo doméstico, la participación de la sociedad civil organizada procede únicamente desde la parte de los trabajadores, pues por su naturaleza resulta casi imposible crear una asociación de empleadores. En este subcapítulo se analizará la percepción de los tres sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar existentes en el Ecuador en cuanto al proceso de ratificación e implementación del C189, considerando que el cumplimiento total del mismo debería completarse en su totalidad en 2023. En este subcapítulo se utilizó como método de recolección de datos la entrevista abierta. Se eligió este método debido a que existió la posibilidad de realizar entrevistas directas con las representantes de los tres grupos de representación del gremio, además de ausencia de bibliografía sobre la experiencia de la sociedad civil en los procesos de implementación del C189.

#### **3.3.1. Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH)**

La Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar se fundó en Guayaquil el 16 de marzo de 1998 con la finalidad de reivindicar los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar y vigilar su cumplimiento en las relaciones laborales. Iniciaron con

150 asociadas, para el 2015 ya eran 500 mujeres y a penas 6 hombres. El proceso de articulación de la ATRH se dio entre 1996 y 1998 con el apoyo de la Fundación María Guare, institución que servía como agencia de colocación para el trabajo doméstico y que asesoró a las trabajadoras en el proceso de constitución legal. La asociación se ha fortalecido gracias al enfoque de género, que ha aumentado tanto el autoestima como el liderazgo de las integrantes del movimiento social (La Línea de Fuego, 2015, edición web sin paginación). Maximina Salazar, actual representante de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar es una socia fundadora que conoce a profundidad los procesos y la lucha que ha llevado a cabo la ATRH en el Ecuador. Al no contar con un sitio web oficial, ni un contacto directo en la ciudad de Quito, se realizó una entrevista telefónica con Maximina Salazar para conocer sobre el trabajo de la ATRH en la ratificación y la implementación del C189 en el Ecuador.

La finalidad principal de la ATRH es la defensa del trabajo doméstico remunerado como una actividad laboral decente y valorada (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019). La ATRH ha constatado desde sus inicios el estigma en contra de la concepción del trabajo doméstico como un trabajo remunerado, pues no eran consideradas trabajadoras, ni aparecían en el Código del Trabajo, por lo que bajo sus términos “el trabajo del hogar ha sido la última rueda del coche” (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019). Paralelamente, tienen otros objetivos como lo son la erradicación del trabajo infantil en el sector, la implementación total del C189 y la ratificación del próximo Convenio de la OIT, el C190<sup>27</sup>. Para lograrlo la ATRH propone un proceso de capacitación y formación constante para sus asociadas, con el fin de que estas se sientan seguras de promulgar y exigir sus derechos tanto a sus empleadores como a las autoridades (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019).

---

<sup>27</sup> C190 se refiere al Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La voluntad política ha jugado un papel crucial para alcanzar los objetivos de la ATRH. El contexto político entre 2009 y 2010 fue interesante, pues la participación de la mujer en la política aumentó y estas apostaron por la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019). En el contexto histórico, se evidencia que en 2002 únicamente 18% de congresistas fueron mujeres, para el 2006 el porcentaje aumentó a 26% (CNE, 2016, p.79, 83). En contraste, para las elecciones de la Asamblea Nacional Constituyente, el porcentaje de asambleístas mujeres aumentó a 37% (CNE, 2016, p.71), pero según los resultado de las elecciones legislativas de 2009 únicamente el 30% de las ganadoras fueron mujeres (CNE, 2017, p.10). Maximina cree que este factor facilitó el proceso de lobbying de la ATRH, pues la presencia de mujeres en la conformación de la Asamblea Nacional al ser el poder legislativo del Estado, que tiene la potestad ejercer poder mediante la creación de leyes que mantengan la cohesión social, al menos permitió visualizar la situación del trabajo doméstico en el país (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019).

En cuanto al trabajo con FOS Ecuador, la ATRH considera que se realizó un trabajo exhaustivo. Se cooperó en temas de desarrollo para la ampliación de derechos, capacitaciones, campañas de difusión masivas y continuas que permitieron a las mismas asociadas difundir la necesidad del cumplimiento de sus derechos laborales (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019). El derecho que la asociación priorizó e impulsó fue el de la seguridad social, entendiendo que éste es un beneficio universal, más aún cuando las trabajadoras remuneradas del hogar realizan una actividad reconocida como laboral y productiva. Lamentablemente, a raíz de la exigibilidad de las trabajadoras, se sufrieron abusos laborales por parte de sus empleadores, pues en lugar de reconocer y garantizar sus derechos, generaron una problemática social de desempleo sin ni siquiera reconocer una liquidación acorde con la ley. En ciertos casos, donde las empleadas

remuneradas del hogar aceptaron, la ATRH y FOS Ecuador apoyaron conjuntamente con asesoría legal gratuita para poder evitar los abusos laborales y lograron que los procesos de desempleo se realicen de acuerdo con la legislación ecuatoriana (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019).

En la actualidad, la prioridad de la ATRH en lo que respecta al cumplimiento del C189, es la implementación del artículo 7 (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019). En el C189 se repite, en varias ocasiones, la necesidad de la especificidad para las normas y el control de las mismas para el trabajo remunerado del hogar. El artículo mencionado hace referencia a la celebración de un contrato escrito que contemple: el período de prueba, la dirección del lugar de trabajo, la fecha de inicio del trabajo y el periodo de duración, la descripción del tipo de trabajo a realizar, la remuneración con su método de cálculo y periodicidad de pago, el horario de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso y las condiciones bajo las que se podría terminar la relación laboral (Convenio 189, 2011, p.4). Maximina (comunicación personal, 30 de octubre de 2019) supo señalar que confía en que la lucha colectiva por el contrato de trabajo específico para las trabajadoras remuneradas del hogar logrará un cambio en la ley, al igual que como sucedió con la determinación de la jornada laboral de 8 horas diarias y de 5 días a la semana.

Cabe destacar que la ATRH también busca la creación de un Centro de Capacitación, Formación y Colocación para las Trabajadoras Remuneradas del Hogar con el fin de profesionalizar el trabajo del cuidado remunerado. La propuesta era trabajada conjuntamente con la Fundación María Guare, desde los años 90, sin embargo el Centro no se materializó tras la desvinculación de la encargada del proyecto de cooperación con las trabajadoras remuneradas del hogar. En 2010 se retomó la propuesta y se la presentó al Ministerio del Trabajo, pidiendo un aval como institución rectora del trabajo en el país. Lamentablemente, la respuesta fue negativa. El Ministerio del Trabajo aseguró que la colocación se lleva a cabo

mediante la Red Mi Primer Empleo<sup>28</sup>, a pesar de que el C189 exige tratar con particularidad al trabajo doméstico. Se evidencia que si bien existe el espacio de diálogo, concretar acuerdos entre los actores ha sido complejo pues la especificidad del sector de trabajo doméstico es un limitante desde el gobierno. La integración multidisciplinaria de la mesa de diálogo sigue el principio de la administración pública para la producción de políticas, en contraste, en la práctica existen un problema al momento de concretar acciones por la falta de acuerdos debido a la ausencia de conceptos normativos que satisfagan a todas las partes (Box, 2008, p.6-7).

A pesar de la iniciativa activa de la ATRH, desde el cambio de gobierno en 2017, el escenario es desalentador (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019). La principal causa es la falta de voluntad política, evidenciada en la desorganización con la que el Ministerio del Trabajo, institución rectora del trabajo encargada de la implementación del C189 en el país, trata los asuntos referentes al trabajo remunerado del hogar. La postura surge dado que la política de puertas abiertas y atención amigable, con la que la institución trabajaba durante el gobierno de Rafael Correa, cambió drásticamente. La representante de la ATRH afirma que el contacto anteriormente era directo, ya sea por correo electrónico o por medio de llamadas telefónicas con el Director del Trabajo de Guayaquil o el Ministro del Trabajo. Además, la mesa de trabajo permitía una comunicación directa y efectiva, lo que generaba confianza por parte de la ATRH. En contraste, con el gobierno de Lenin Moreno no existe una persona establecida que responda las demandas de la ATRH. En efecto, la ATRH considera que existe un retroceso en el diálogo con el gobierno, puesto que si bien la ATRH ha realizado propuestas para continuar con la implementación del C189, los avances están

---

<sup>28</sup> El objetivo de la red de colocación Mi Primer Empleo es *“Promover la Política Pública de Empleo Juvenil” en condiciones dignas e igualdad de oportunidades, que potencien sus capacidades y conocimientos mediante la ubicación de jóvenes pertenecientes a Instituciones de Educación Superior en pasantías en el Sector Privado y prácticas pre profesionales en el Sector Público, con la finalidad de brindar experiencia profesional y de potenciar la empleabilidad.*” (Ministerio del Trabajo, s.f, edición web sin paginación)

estancados al no obtener respuesta alguna de parte de las autoridades de gobierno, comprobando su falta de interés y voluntad para mejorar la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar (M, Salazar, comunicación personal, 30 de octubre de 2019)..

### **3.3.2. Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA)**

La Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) existe desde 2015, sin embargo hace apenas 2 años está constituida como unión sindical. Se mantuvo una entrevista personal con Lenny Quiroz, su máxima representante, quien ha tenido una trayectoria de 20 años entre los movimientos de trabajadoras remuneradas del hogar. Previo a la constitución como sindicato, la UNTHA tuvo la figura de sociedad de hecho por 2 años dado que existía negativa desde el gobierno para la creación de nuevos sindicatos. En 2019, la UNTHA tiene presencia en la región sierra y costa, con 250 asociadas. Desde el 2008 se inició el trabajo entre las trabajadoras remuneradas del hogar para presionar al gobierno para la ratificación del C189, todas eran asociadas de la ATRH (L, Quiroz, comunicación personal, 07 de noviembre de 2019). No obstante, antes de la lucha por la ratificación del instrumento internacional, existieron avances en el Ecuador en materia de derechos laborales para las trabajadoras remuneradas del hogar. El mayor logro, previo a la ratificación, fue en 2006 gracias al acercamiento con el gobierno para lograr la equiparación del salario de las trabajadoras del sector con el salario de los trabajadores en general.

La UNTHA nació con el espíritu de informar y formar a las trabajadoras remuneradas del hogar en materia de derechos de mujeres, laborales y económicos. Para cumplir sus objetivos, la organización sindical realiza dos principales funciones. La primera es asistir y trabajar en una mesa de diálogo interinstitucional, establecida en 2018, conformada por: la UNTHA, CARE Ecuador, ONU Mujeres, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios del Ministerio del

Trabajo y algunas organizaciones feministas<sup>29</sup>. La propuesta para instaurar la plataforma de diálogo surgió desde la UNTHA y CARE Ecuador, con el propósito de establecer un canal de comunicación directo con las autoridades para impulsar la implementación del C189 y la ratificación del C190 (L, Quiroz, comunicación personal, 07 de noviembre de 2019). Las reuniones se hacen cada 15 días y aunque Lenny no vive en Quito, forma parte de la mesa mediante videollamada debido a que la representante de la capital tiene un horario complicado que no le permite conformar parte de la mesa, que aún no ha materializado una acción concreta (L, Quiroz, comunicación personal, 07 de noviembre de 2019).

La segunda iniciativa es presionar en las memorias que el gobierno presenta ante la OIT. Según el artículo 3 del C189, la garantía del derecho de libre asociación y la libertad sindical debe ser promovida en el trabajo doméstico. Por este motivo, en artículos posteriores se menciona que las consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores son necesarias en los procesos de implementación de cambios influidos por el tratado, pues plasmar sus intereses es necesario. En este sentido, la UNTHA ha sentido rechazo por parte del gobierno para la participación en la elaboración de memorias y conformación de mesas de trabajo, pues no es considerada como la organización más representativa del sector. Apenas existen 3 organizaciones desde la sociedad civil, por lo que le decepciona la limitación del gobierno para participar en los procesos de implementación. Si bien no tienen las puertas abiertas para ser parte del proceso, UNTHA procura al menos recibir las memorias y evaluarlas pues consideran que de las observaciones que tengan las mismas son una herramienta útil para presionar por los cambios que el gremio necesita (L, Quiroz, comunicación personal, 07 de noviembre de 2019).

---

<sup>29</sup> Lenny no supo especificar las organizaciones feministas trabajan específicamente, sin embargo recalcó un trabajo de acompañamiento con Ni Una Menos.

Así, la representante de UNTHA recordó lo complicado que fue posesionarse como unión sindical (L, Quiroz, comunicación personal, 07 de noviembre de 2019). Las ruedas de prensa con cobertura nacional fueron clave para que el gobierno acepte a la nueva organización sindical, pues sus declaraciones en vivo ante el país les permitió legalizarse. La negativa del gobierno para una nueva asociación de trabajadoras tenía base en la ausencia de una organización de empleadores, por lo que las mesas de trabajo no tienen una naturaleza tripartita y la representatividad de las trabajadoras estaría sobredimensionada. Ante la oposición del gobierno, UNTHA insistió en que la existencia de rupturas entre las organizaciones hacía necesaria la creación del nuevo sindicato. Más allá de las diferencias existentes con otras organizaciones, Lenny supo expresar que mediante más representatividad tengan las trabajadoras remuneradas del hogar, más presión existe para reivindicar sus derechos ocasionando que la situación de todo el gremio mejore. La relación con el gobierno mejoró a raíz de la creación de la mesa institucional de trabajo. UNTHA está satisfecha con el canal de comunicación establecido e inclusive espera que SINUTRHE se adhiera para trabajar con una agenda organizada que beneficie al colectivo (L, Quiroz, comunicación personal, 07 de noviembre de 2019).

### **3.3.3. Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (SINUTRHE)**

El Sindicato Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar se creó el 20 de junio de 2016, con personería jurídica como sindicato. Maritza Zambrano, presidenta de SINUTRHE reconoce que la lucha por adquirir la figura como sindicato fue un proceso de constante presión contra la poca flexibilidad de las leyes, al no contar con una representación de parte de los empleadores que hacen uso del trabajo remunerado del hogar. SINUTRHE se derivó desde la ATRH, su finalidad fue tener incidencia nacional puesto que la asociación tenía un alcance limitado a la provincia de Guayas. Maritza asegura que por medio de la ratificación

del C189 obtuvieron apoyo de la OIT para reconocerse como sindicato, pues Eduardo Rodríguez, representante de la OIT para los países andinos, colaboró como guía y compañero para el reconocimiento y legalización de SINUTRHE. Se destaca que el representante de la OIT realizó constantes viajes desde Lima para apoyar a las trabajadoras remuneradas del hogar a raíz de la creación del C189 en 2011, a pesar que el Ecuador ratificó el Convenio a penas en 2013 (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019).

Cuando la Asamblea Nacional apoyó la ratificación del C189, no existían sindicatos, únicamente la ATRH. Maritza recuerda que con el apoyo de las ahora integrantes de la UNTHA, la ATRH, Eduardo Rodríguez de la OIT y FOS Ecuador se realizó un trabajo conjunto. En palabras de Maritza fue un trabajo de “olla común”, donde todas las trabajadoras remuneradas del hogar y las instituciones hicieron plantones, mesas informativas, campañas de difusión y volanteo, un esfuerzo que permitió visualizar las necesidades de las trabajadoras del sector. Si bien han pasado 6 años desde la ratificación, SINUTRHE considera que el Estado ecuatoriano no ha apoyado en la implementación del mismo. Se reconoce que sin el apoyo de las autoridades el modificar la legislación será imposible, especialmente el Código de Trabajo, por lo que la implementación del C189 aún no ha finalizado (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019).

Sobre los artículos del C189 pendientes de implementación, Maritza afirma que SINUTRHE busca representación en mesas de diálogo con representantes del gobierno para lograr reformas en el Código del Trabajo, para aprovechar la ratificación del insumo internacional. En la actualidad, 2019, son parte de la mesa de trabajo conformada por el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional por la Igualdad de Género, la UNTHA y CARE Ecuador. El tema central en la mesa ha sido el contrato de trabajo específico para las trabajadoras remuneradas del hogar de acuerdo con las especificaciones del artículo 7 del C189. Maritza cree que el contrato escrito es necesario para especificar el horario y la jornada

de trabajo además del pago de horas extras, por lo que da garantías a las trabajadoras del sector. El Ministerio por su parte ha subido un modelo de contrato para el trabajo remunerado del hogar en su página web, sin embargo esta acción es insuficiente considerando que el 72% de trabajadoras remuneradas del hogar no tienen un contrato escrito de trabajo (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019).

SINUTRHE trabajaba permanentemente con el Ministerio del Trabajo desde 2013 hasta 2017, donde se definió una hoja de ruta para cumplir con la implementación del C189. Lamentablemente, cada vez que hay un cambio de gobierno existen distanciamientos y el trabajo retrocede, pues se pide iniciar nuevamente el trabajo. Más allá del gobierno que asume el poder, Maritza cree que esta situación perjudica no solo a las trabajadoras remuneradas del hogar sino también a sus familias. Considerando que la mayoría de trabajadoras del gremio son mujeres jefas de hogar, SINUTRHE ha evidenciado que el estancamiento del trabajo y la falta de avances en el cumplimiento de C189 desmotiva a las trabajadoras a denunciar las violaciones de derechos laborales y se mantienen en las condiciones de trabajo precarias donde no reciben remuneraciones justas ni condiciones de trabajo claras (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019).

La definición de las condiciones de trabajo en igualdad con la de los trabajadores en general es una pequeña victoria para el gremio de las trabajadoras remuneradas del hogar, pues ya cuentan con las garantías básicas en la legislación sobre la jornada laboral, la remuneración mínima, las vacaciones pagadas y permisos de maternidad. No obstante, los cambios legislativos son “letras muertas” al considerar la situación real de las trabajadoras remuneradas del hogar en el país. Maritza recuerda que, de acuerdo con el cruce de datos del último censo del INEC en 2010 y la base de datos del IESS en 2017, autorizado en la LOJLRTH, únicamente el 28% de trabajadoras del sector tiene afiliación a la seguridad social. Lo que quiere decir que el 72% de trabajadoras se encuentran desprotegidas, por lo

que la lucha por sus derechos se mantiene (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019).

La falta de especificidad de las normas y medidas tomadas por el gobierno es un grave problema para las trabajadoras remuneradas del hogar. Un ejemplo es la vía de denuncias en caso de abuso laboral. Maritza menciona que en una de las mesas de diálogo con las autoridades de gobierno se acordó tener abogados laborales específicos para el gremio. En la actualidad, las denuncias se hacen directamente en el Ministerio del Trabajo, pero los abogados no están sensibilizados en la naturaleza del trabajo del hogar, por lo que el procedimiento se entorpece al igualarlo con una denuncia de un trabajador en general. SINUTRHE ha apoyado como guía en varios casos en los que las trabajadoras desconocían de las vías de denuncias, por lo que constataron que la iniciativa quedó solo como propuesta. Pese a estas falencias pendientes del C189, SINUTRHE están presionando para que el Estado ecuatoriano ratifique el C190. Su compromiso es alto pues consideran que el acoso en el espacio laboral es un grave problema que las afecta directamente y que no es abordado a profundidad en el convenio anterior. (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019).

Haciendo uso de las entrevistas se logró contrastar la información de las memorias presentadas por el gobierno del Ecuador a la OIT sobre el cumplimiento del C189. Este contraste fue posible debido a la apertura y el fuerte compromiso de parte de las organizaciones sindicales de las trabajadoras remuneradas del hogar por explicar y mantener su lucha. De forma complementaria, con la distribución de frecuencias se logró determinar la cantidad de artículos reformados o agregados a la ley que van acorde a lo estipulado en el convenio. De igual manera, se logró identificar los avances reales en la implementación del C189, porque si bien se han realizado cambios legislativos, se considera importante entender la realidad que atraviesan en su diario vivir las trabajadoras del gremio. Se corroboró que

pese al reconocimiento de ser un sector particular, no existe una especificidad en la legislación. Por lo que se constató un cumplimiento parcial de lo estipulado en el C189, siendo las garantías laborales-económicas las de mayor cobertura y las de acoso laboral las de menor atención, cumpliendo así el objetivo planteado para este capítulo.

## VI. ANÁLISIS

Durante este trabajo de investigación se mantuvo como objetivo general el análisis del trabajo doméstico y su lucha por ser reconocido como una actividad laboral digna, tanto en el ámbito internacional como en el Ecuador. Para comprobarlo, se utilizó la teoría feminista marxista que permitió evidenciar la dicotomía entre las esferas privada y pública, y la subordinación de la primera hacia la segunda. De la misma forma, se describió el contexto ecuatoriano en cuanto a la legislación laboral para el trabajo doméstico entre 2009 y 2018, tras su reconocimiento como actividad productiva en la Constitución de la República de 2008. De manera complementaria, se dio una reseña sobre la acción colectiva por el trabajo remunerado del hogar en el Ecuador, presente desde organizaciones civiles-sindicales las cuales permitieron entender el papel de los servidores públicos mediante la teoría crítica de la administración pública. Finalmente, en este apartado se busca analizar el impacto de los instrumentos jurídicos de la OIT correspondientes al trabajo doméstico en las reformas laborales y de seguridad social de la legislación del Ecuador, mediante la comparación del contexto de las trabajadoras del sector previo y posterior a la ratificación del C189.

La naturaleza servil del trabajo doméstico y su asociación normalizada hacia las mujeres limita su asimilación como actividad laboral digna. Desde Maruani (2002, p.64) estas características recaen en la sociedad sustentada en la familia tradicional como núcleo de origen y sustento. La familia, conformada por una pareja monogámica-heterosexual, asigna roles a sus miembros; el hombre, toma el rol de proveedor y sustentador de su familia, por lo que se lo visualiza como jefe de hogar (Hartmann, 1979). Mientras que el rol de la mujer es dentro del hogar, por lo que se limita al cuidado y bienestar de su esposo y crianza de sus hijos. Heidi Hartmann afirma que estos roles y estereotipos permiten el crecimiento tanto de la riqueza como de la población, por lo que el sistema capitalista defiende la familia como

una unidad y estructura que se mantiene aun cuando es la principal fuente de subordinación de la mujer (1981, p.367). Las mujeres son explotadas en el sistema capitalista a costa de su trabajo reproductivo, no remunerado. Bajo esta lógica, Dalla Costa (en Hartman, 1979, p.5-6) propone valorizar el rol de la mujer y el cuidado del hogar mediante la remuneración económica, de esta forma este se legitima y toma visibilidad en el sistema económico capitalista. Igualmente, hace que la mujer tome conciencia sobre su trabajo y el valor que representa en la sociedad. Es así que el reconocimiento económico del trabajo doméstico permite la emancipación de la mujer de su esposo, redistribuyendo los ingresos económicos en la familia y por ende el poder de cada individuo.

La visibilidad del trabajo doméstico como trabajo digno por la OIT se ocasionó debido a la crisis de cuidados del hogar, creada a partir de la inclusión del trabajo de la mujer en el sistema económico. Durante el proceso, limitantes como el lugar de trabajo, la presencia de mano de obra infantil y la participación mayoritaria de mujeres como trabajadoras del sector evidenciaron las particularidades del trabajo doméstico en la OIT. Aun así, el trabajo realizado durante la reunión 99 de la OIT priorizó banalidades como los vacíos existentes en Convenios y Recomendaciones anteriores que, a su criterio, no incluyeron al trabajo doméstico por lo que el sector tiene características de informalidad como la edad mínima de trabajo, la determinación de días libres y las modalidades de pago.

Las reuniones y conferencias de la OIT evidenciaron, una vez más, la invisibilidad de las necesidades del trabajo doméstico como actividad laboral. El sistema capitalista no identifica al patriarcado, como una estructura histórica, social y económica, pues está perpetuado por el mismo (Hartmann, 1979, p.2). En lugar de tomar sus particularidades y partir desde ellas como guía base para que sea la fortaleza que permita combatir la informalidad del mismo, se buscó criticar a instrumentos de derecho internacional previos

que no responden a la naturaleza del trabajo doméstico, por lo que, serán inservibles para el sector. Aunque, resalta que se dio un énfasis particular en el uso de lenguaje no discriminatorio en términos de género y también se dieron avances en las garantías básicas del sector como actividad laboral, pues se logró la definición de un lugar de trabajo, de las actividades que les corresponde realizar, la definición de la jornada laboral y su derecho a la seguridad social. Sin embargo, a pesar de haber logrado esa conquista de derechos laborales básicos, la diferenciación entre el trabajo doméstico y cualquier otra actividad laboral persiste. Es aquí cuando se evidencia que más allá del capitalismo, existe una subordinación del trabajo doméstico, que coincide con la división sexual del trabajo para las mujeres, con el trabajo productivo y de mercado, otorgado para los hombres.

Por ende, la emancipación de las mujeres del capital, al lograr protagonismo en el sistema económico no garantiza que su trabajo sea igualmente valorado. De esta manera, Hartmann (1979, p.12) sugiere que la división sexual del trabajo no implica únicamente una división laboral por sexos sino una subordinación y control del trabajo de la mujer por parte del hombre. En el caso de Ecuador, se evidencia este fenómeno en la justificación de los patronos al despedir a las trabajadoras domésticas debido al reconocimiento de derechos laborales básicos. Es así que se disminuyó la participación del trabajo doméstico como trabajo formal en la población ocupada del Ecuador durante el periodo de estudio. La naturaleza conflictiva entre empleadores y trabajadores se mantiene, pues los primeros consideran que el trabajo doméstico es una actividad laboral “sencilla”, al estar dentro de la esfera privada de su familia, por lo que no consideran que un trato igualitario sea justificable, a pesar de ser la esfera pública de la trabajadora doméstica. Esta amenaza de desempleo genera miedo y silencio en algunas trabajadoras domésticas por exigir sus derechos laborales pues perder su puesto de trabajo no es una opción, ya que en su mayoría son madres solteras

y jefas de hogar. Así, la informalidad en este sector laboral persiste como un problema constante.

Además de la vulnerabilidad económica de las trabajadoras remuneradas del hogar, las características demográficas de las mismas evidencian su vulnerabilidad social. El analfabetismo de casi el 70% de las mismas hace que estas no comprendan la utilidad de un contrato laboral, pues no saben leer ni escribir. Además, se infiere que esta condición genera una baja autoestima en las mismas, ya que tampoco sienten seguridad o capacidad para exigir el cumplimiento de las leyes laborales. En palabras de Dalla Costa debido al entendimiento de su trabajo como gratis y poco valorado, las mujeres no son conscientes de la importancia y significado social del mismo (en Hartmann, 1979, p.6). Lo que resulta en el abuso del empleador, pues frente a la necesidad de trabajo de las empleadas, mantiene una relación laboral informal a su conveniencia e irrespeta la legislación laboral para el trabajo doméstico remunerado.

Debido a la precariedad presente en el servicio doméstico del Ecuador, en la Constitución del 2008 se realizó el reconocimiento, con miras a la valorización del mismo, como actividad productiva. En 2012, la reforma laboral creó igualdad respecto a otras actividades laborales. No obstante, al legitimar al trabajo doméstico como productivo legitima la lógica capitalista, donde las trabajadoras domésticas pasan a formar parte de la clase obrera oprimida al recibir el salario mínimo. Por ende, las trabajadoras remuneradas del hogar no logran una emancipación real, pues económicamente vuelven a ubicarse en una jerarquía inferior en la escala salarial laboral y mantienen su posición de explotadas en el sistema laboral (Hartmann, 1979, p.19). Además, socialmente también están en desventaja frente a los hombres, quienes históricamente han formado parte de esta esfera productiva de mercado, por lo que la controlan y la manejan de acuerdo a sus intereses, lo que se explica

desde Carol Brown como una perpetuación del patriarcado del sistema familiar y el sistema industrial propuestos en el capitalismo (en Hartmann, 1979, p.19).

A continuación, en la Tabla 9, se encuentra un resumen con las principales aportaciones de Hartmann, Dalla Costa y Walby del feminismo marxista aplicadas en el presente trabajo de investigación que permitieron realizar el análisis del trabajo doméstico como actividad laboral subordinada al sistema capitalista y patriarcal.

**TABLA 9. Feminismo Marxista y el trabajo doméstico**

AUTORA	APORTACIONES	APLICACIÓN PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO
Heidi Hartmann	<p>La familia se conforma por una pareja monogámica-heterosexual. Según el estereotipo el hombre tiene un rol de proveedor y sustentador, por lo que su trabajo es productivo y remunerado. Mientras tanto, la mujer cumple el rol de cuidadora del hogar y su trabajo es reproductivo y no remunerado (1979).</p>	<p>El trabajo doméstico se refiere al cuidado del hogar, por lo que se alinea al estereotipo de trabajo reproductivo y se lo asigna a la mujer.</p>
		<p>Se dificulta el entendimiento del trabajo doméstico como trabajo productivo, remunerado y reconocido porque es un trabajo realizado en el hogar.</p>
	<p>La familia es la principal unidad y estructura consolidada del sistema capitalista que subordina a la mujer (1981).</p>	<p>La mujer tiene más horas laborales no remuneradas que los hombres debido a las actividades de cuidado del hogar.</p>
	<p>El sistema capitalista no identifica al patriarcado, como una estructura histórica, social y económica, pues está perpetuado por el mismo (1979).</p>	<p>Existe resistencia por el reconocimiento de igualdad de condiciones en derechos laborales para el trabajo doméstico, a pesar de ser una actividad laboral.</p>
		<p>Las reformas laborales para el trabajo doméstico no consideran las necesidades y particularidades del mismo. No se toma en cuenta una diferenciación clara y crucial como lo es el lugar del trabajo ni la participación mayoritaria de mujeres como trabajadoras del sector.</p>

	La división sexual del trabajo no implica únicamente una división laboral por sexos sino una subordinación y control del trabajo de la mujer por parte del hombre.	Los patronos justificaban el despido a las trabajadoras domésticas debido al reconocimiento de derechos laborales básicos.
Dalla Costa	El rol de la mujer y su trabajo de cuidado del hogar se valoriza mediante la remuneración económica, de esta forma este se legitima y toma visibilidad en el sistema económico y se permite la emancipación de la mujer de su esposo, redistribuyendo los ingresos económicos en la familia y por ende el poder de cada individuo (en Hartman, 1979).	La reivindicación de derechos laborales básicos de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico ha aumentado la autoestima de las mismas.
	El entendimiento del trabajo de las mujeres como gratis y poco valorado, provoca que ellas no sean conscientes de la importancia y significado social del mismo (en Hartmann, 1979)	Las mujeres que realizan el trabajo doméstico remunerado en el Ecuador tienen la posibilidad de ser jefas de hogar.
Sylvia Walby	El trabajo del hogar está asociado como una obligación no remunerada para las mujeres, es decir, su actividad laboral es expropiada en beneficio del hogar (1990).	Las trabajadoras remuneradas del hogar sufren de vulneraciones de derechos laborales porque tienen miedo a que sus reclamos las deje en condición de desempleo.
		La asignación mayoritaria de horas para el cuidado del hogar para las mujeres dentro de la familia, no es visibilizada y se considera normal.

Elaborado por: Garrido, 2019

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 se reconoció la exclusión de la fuerza laboral femenina reflejada en el trabajo doméstico. Se asoció a la pobreza del país con la falta de autonomía económica que vivían las mujeres y se propuso auspiciar la igualdad, la cohesión e integración social de las mismas mediante el equilibrio de horas de trabajo reproductivo. De esta manera, se esperaba un aumento de mujeres en la participación de la fuerza laboral. Si bien el porcentaje de mujeres perteneciente a la fuerza laboral en empleo adecuado aumentó, en 2018 persiste una diferencia de 15,10% con la participación de hombres tal como consta en la Tabla 10. Además, se comprueba que en condiciones de otro empleo y desempleo, la tasa de participación de las mujeres sigue siendo mayor que la de los hombres. Lo que permite evidenciar que las mujeres continúan siendo expuestas a condiciones laborales más precarias que las de los hombres. Hasta el 2019, no existe evidencia del cumplimiento de la meta por una repartición equitativa de tiempo del trabajo no remunerado del hogar, ya que no se ha realizado una encuesta de uso de tiempo desde el 2012, año en el que se propuso trabajar por la misma.

**TABLA 10. Indicadores del mercado laboral urbano de Ecuador 2009-2018**

INDICADORES MERCADO LABORAL URBANO DE ECUADOR	2009			2018		
	H	M	DIFERENCIA EN PORCENTAJE	H	M	DIFERENCIA EN PORCENTAJE
<b>Empleo adecuado</b>	54.10%	36.80%	17.30%	56.50%	41.40%	15.10%
<b>Subempleo</b>	15.60%	16.70%	-1.10%	17.40%	17.10%	0.30%
<b>Otro empleo</b>	19.40%	25.70%	-6.30%	18.50%	25.60%	-7.10%
<b>Desempleo</b>	7%	10.90%	-3.90%	4.50%	7.30%	-2.80%

Fuente: Banco Central del Ecuador, 2019  
Elaborado por: Garrido, 2019

Para la planificación gubernamental entre 2009-2013 ya se había ligado como antecedente de la invisibilidad y desvalorización del trabajo doméstico a la violencia doméstica de género. Aun así, se justificó la existencia de esta violencia en base a un aspecto económico, trayendo a colación la dependencia económica de la mujer a su marido, entendiendo que el trabajo que ella realiza no es remunerado. Por lo tanto, la respuesta estatal fue de protección a los derechos económicos de la mujer, mediante la promoción del sistema de seguridad social solidario con las trabajadoras no remuneradas del hogar. El mismo otorga pensiones de jubilación que no superan el valor de un SBU, de todas maneras, este valor económico es insuficiente para la supervivencia económica de una persona, demostrando así que la única respuesta estatal fue insuficiente e inadecuada. Desde la teoría crítica de la administración pública se evidencia que el Estado decidió no visibilizar la violencia de género y priorizar el entendimiento del problema desde un aspecto económico, creando contradicción entre las necesidades de los individuos y el ámbito de acción del Estado, lo que genera la explosión de un conflicto que tiene la posibilidad de proponer un cambio social (Box, 2005, p.35).

También es importante destacar que el Estado Ecuatoriano mezcló el entendimiento del trabajo doméstico como uno solo a pesar de existir la dualidad entre trabajo remunerado y no remunerado. Es así que se ignoran las reformas laborales pendientes con las trabajadoras remuneradas del hogar, pues se justifica un avance en el trabajo reproductivo del hogar mediante el reconocimiento de la labor no remunerada. Mientras tanto, las necesidades para las trabajadoras que reciben remuneración por el trabajo en el hogar, como lo son la especificidad de un contrato escrito, el respeto al SBU como remuneración mínima, a su jornada laboral, a la seguridad social, sus días de descanso y vacaciones, se mantienen, haciendo del trabajo doméstico una actividad laboral precaria.

Se cree necesario destacar que los cambios en la legislación más relevantes para el trabajo doméstico en el país se realizaron entre 2008 y 2012. El reconocimiento en la Constitución de 2008 se realiza inclusive antes de la inclusión del trabajo doméstico en la Conferencia del Trabajo 99 de la OIT, realizada en 2010. En cambio, la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laboral, donde se iguala la condición laboral de los trabajadores domésticos con los trabajadores en general, se realizó en 2012. Si bien ya existía el C189, el Ecuador aún no lo había ratificado. Así se comprueba que los cambios más relevantes en favor de las trabajadoras remuneradas del hogar en el país ocurrieron independientemente de la ratificación del C189. Por su parte la LOJLRTH de 2015 cumplió parcialmente con los pedidos de las trabajadoras remuneradas del hogar. La determinación de un contrato laboral indefinido permitió brindarles seguridad y estabilidad laboral, mientras que la eliminación del retiro inopinado hace respetar su decisión de dar por terminada la relación laboral de manera inmediata cuando lo consideren necesario. No obstante, la Ley Orgánica para Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar pudo ser la ley específica para el trabajo del hogar y profundizar en las especificaciones necesarias para proteger a las trabajadoras del sector.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo justifica sus esfuerzos por hacer del trabajo doméstico una actividad laboral digna por las campañas de concienciación y prevención llevadas a cabo en 2010 y 2011. La logística de las campañas consideró la conformación de un equipo de 50 inspectores de trabajo encargados de la verificación del cumplimiento de la ley laboral mediante visitas esporádicas, la institución reportó que se realizaron 14.000 visitas. Considerando que para 2008 existían 150.491 empleadas domésticas, se pone en evidencia que la logística de las campañas del Ministerio del Trabajo es insignificante, pues se verificó el cumplimiento de la ley en menos del 10% de hogares que hacen uso del servicio doméstico. Desde otra perspectiva, se intuye que cada inspector hizo 280 visitas en 2 años, lo que equivale a 11 visitas mensuales. De esta manera, queda demostrado el poco compromiso

adquirido por la institución para hacer del trabajo doméstico un trabajo digno, lo que perjudica el proceso de implementación del C189.

Consiente de la tensión surgida a través de la dificultad de dimensionar un cambio entre el ser y el deber ser, Richard Box (2008, p.3-5) propone reformas progresivas en la administración pública para lograr cambios en las estructuras que permitan reconceptualizar el sistema social. La participación de individuos es fundamental en el proceso de cambio. En este sentido, los servidores públicos de carrera, que no son elegidos por votación popular, necesitan la motivación y pasión<sup>30</sup> para efectuar cambio que desafíe al *status quo* mediante la identificación de las contradicciones del sistema efectuadas por medio de valores progresistas que perpetúen el orden político, legal y económico (Box, 2008, p.9, 47). Es preciso tener en cuenta que son las trabajadoras remuneradas del hogar quienes se enfrentan diariamente a un escenario laboral precario. Por este motivo se justifica su deseo de participar de las reformas para su colectivo al constatar la falta de organización y planificación del gobierno para lidiar con las dificultades a las que se enfrenta su actividad laboral aun contando con herramientas de derecho internacional que obligan al Estado a cambiar su situación y reconocen sus derechos y garantías laborales como prioritarias y necesarias.

En las memorias presentadas por el Ministerio del Trabajo ante la OIT se corrobora que el Estado ecuatoriano no cuenta con una ruta definida adecuada para ejecutar la implementación del C189. Primero, se recalca que las diferencias entre la Memoria 2015 y la Memoria 2018 son mínimas, inclusive existen secciones que se mantienen completamente iguales. Además, según la institución existen seis normas y una reforma de ley que aplican los requerimientos del C189. Frente a esta afirmación se precisa que la reforma de ley mencionada, la LOJLRTH, forma parte de las seis de normas previamente mencionadas.

---

<sup>30</sup> Richard Box define como pasión por el cambio al apego de un servidor público por los valores progresistas que permitan generar una alternativa al *status quo* y motiven reformas en la administración pública

Segundo, se pudo comprobar que se ha cumplido en un 100% la implementación de apenas tres artículos<sup>31</sup> de los quince existentes en el C189. Todos estos artículos se refieren a la igualdad de condiciones del trabajo doméstico con el de un trabajo general, por lo que tienen referencias hacia los beneficios otorgados dentro de un empleo adecuado, con salario y modalidad de pago, jornada laboral y de descanso. Los instrumentos jurídicos que están involucradas en el cumplimiento de estos artículos son únicamente cuatro: la Constitución, el Código de Trabajo, la LOJLRTH y la Ley de Seguridad Social.

Por otra parte, existen cuatro artículos<sup>32</sup>, de los quince existentes, en los que el Estado no ha realizado acción alguna para implementarlos en su orden jurídico. Tres de estos cuatro artículos se refieren al entorno de trabajo seguro y saludable: la incorporación de medidas que permitan establecer un acuerdo sobre la vivienda del trabajador, su privacidad y sus libertades en los periodo de descanso, a la posibilidad de denuncia en caso de abuso y sobre la especificidad de agencias de colocación para los trabajadores domésticos. El artículo sobrante se refiere a los derechos de los trabajadores del sector migrantes.

En el contexto ecuatoriano se considera que estos cuatro artículos deberían ser prioritarios. Aunque no existen datos cuantitativos al respecto, las asociaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar supieron indicar que los límites de las actividades que se realiza en su trabajo es un constante problema para ellas, pues sus libertades son limitadas. Complementariamente, las representantes de los gremios supieron manifestar su preocupación por la existencia de numerosos casos de violación de derechos en contra de las trabajadoras del sector, no solo en materia laboral sino también en materia sexual, por lo que la vía de denuncias de abusos mediante la inspección de trabajo es uno de sus pedidos

---

<sup>31</sup> 10, 11 y 12

<sup>32</sup> 9, 13, 15 y 17

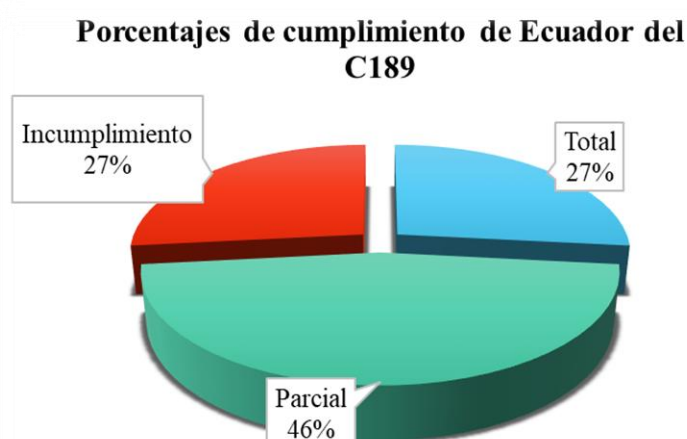
prioritarios. Así también las representantes sindicales comentaron sobre la presencia de mano de obra extranjera que ha modificado la dinámica laboral, dando como resultado un aumento de informalidad.

En contraste, existen ocho artículos<sup>33</sup> del C189 que se han trabajado parcialmente por parte del Estado ecuatoriano. La acción estatal se considera parcial porque no abarca en un 100% lo propuesto en los artículos del C189. Es así que, en el caso del art. 3, existen la promoción y difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas, pero no existen medidas de protección de los mismos. En el art.4 existe una edad mínima para los trabajadores del sector, pero no existen medidas que aseguren que estos no comprometan sus oportunidades de estudio y profesionalización. Sobre el art. 5 recae la protección de los trabajadores en casos de abuso, acoso y violencia. En Ecuador existe una tipificación para estos casos pero no una medida de protección en el espacio laboral específica para los empleados domésticos. En el caso de los art. 6 y 16 se cumple con condiciones equitativas del trabajo doméstico en comparación con un trabajo general, pero no existen medidas que garanticen el respeto de su privacidad en el espacio de trabajo ni agencias de empleo para los mismos. En cambio en el art. 14 se cumple con la igualdad en términos de seguridad social, pero no hay una especificación de la igualdad en caso de derechos de maternidad. Asimismo, en el art. 7 se cuenta con la obligación de celebrar un contrato de trabajo escrito, pero no existe un contrato considere las particularidades a las que están expuestas para las trabajadoras domésticas. Finalmente, en el art. 8 existen acuerdos bilaterales que median el libre tránsito de los trabajadores extranjeros pero no existe la especificación de su derecho de tener un contrato previo a su llegada al país ni su derecho de conservar sus documentos.

---

<sup>33</sup> 3, 4, 5, 6, 7, 8, 14 y 16

## GRÁFICO 2. Porcentajes de cumplimiento del C189



Porcentajes de cumplimiento de Ecuador del C189	
Cumplimiento	# de artículos
<b>Total</b>	4
<b>Parcial</b>	7
<b>Incumplimiento</b>	4
	15

Elaborado por: Garrido, 2019

Paralelo al trabajo del Estado ecuatoriano existe una fuerza civil-sindical representada en tres organizaciones: ATRH, UNTHA y SINUTRHE, que trabajan en colaboración con dos entidades de cooperación internacional: FOS Ecuador y CARE Ecuador, en conjunto, plasman las necesidades de las trabajadoras remuneradas del hogar en el país. Esta contraparte mantiene objetivos claros y obstáculos por superar para materializarlos. Richard Box (2008, p.39-40) insiste en que la participación de terceros involucrados mediante procesos de cooperación elimina el deseo de dominación del sistema unidimensional, pues convergen diversos intereses en el planteamiento de los cambios para el sistema y sus estructuras. Han existido momentos donde cada asociación ha mantenido la batuta en la lucha sindical, en un inicio todos los grupos estaban juntos en la ATRH, esta unión dio la fuerza necesaria para presionar a la ratificación del C189. A partir de 2013 se creó SINUTRHE con una figura jurídica sindical y en 2015 existió una ruptura que permitió el nacimiento de UNTHA. No obstante, a pesar de las diferencias existentes, la predisposición de las tres organizaciones para mantener su lucha por la reivindicación de sus derechos como mujeres y laborales es fuerte.

En el caso de la ATRH, las prioridades son la creación de un contrato de trabajo exclusivo para las trabajadoras remuneradas del sector, la creación de un centro de capacitación, formación y colocación para las trabajadoras remuneradas del hogar y la eliminación del trabajo infantil. Aunque la iniciativa es fuerte, FOS Ecuador, la agencia de cooperación que trabajó en conjunto con el grupo entre 2008 y 2015, supo identificar que la falta de comprensión de la naturaleza propia del trabajo doméstico, al verse como trabajo privado del hogar, es el mayor obstáculo para trabajar por el mismo. Las autoridades no cuentan con una sensibilización en el tema por lo que llegar a acuerdos con grupos de presión sindicales, que se han capacitado y formado en derechos laborales y de mujeres, es complicado y ocasiona tensión y agresividad en los procesos de implementación. De acuerdo con Box (2008, p.40), es necesario encontrar un balance entre la cooperación y la relación de agresividad mediante la comprensión de los servidores públicos de la posición del otro, en este caso, de las trabajadoras remuneradas del hogar y la precariedad de su actividad laboral. Otro limitante es la organización para trabajar en la institución sindical, pues al tener un tiempo limitado por sus extensas jornadas laborales mantener un ritmo de trabajo constante y adecuado es complicado. Igualmente, de los bajos índices de escolaridad que mantienen las trabajadoras complica los procesos de trabajo dado que el analfabetismo es un factor común en alrededor del 70% de ellas. En 2019, la ATRH se encuentra en la búsqueda de agencias de cooperación que estén dispuestas a brindar apoyo financiero para capacitaciones y asesorías necesarias para lograr el cumplimiento del art. 7 del C189 y presionar para la ratificación del C190.

En cambio UNTHA, es la organización sindical más joven y la única que cuenta al momento con apoyo de cooperación internacional, gracias a su convenio para trabajar en incidencia política con CARE Ecuador. Su prioridad es mantener un canal de comunicación directo con las autoridades rectoras del trabajo para concretar acciones en favor de las

trabajadoras remuneradas del hogar. No obstante, su mayor limitante era la falta de legitimidad por parte de las autoridades. No es considerada la organización más representativa del sector, por lo que sus pedidos no tienen la atención requerida y no reciben invitación para conformar mesas de trabajo para la implementación del C189. UNTHA ha criticado la postura del gobierno y tras su convenio con CARE Ecuador lograron legitimarse y abrir un espacio de diálogo con las autoridades rectoras del trabajo con la finalidad de motivar reformas laborales. Mediante la entrevista con la máxima representante de esta organización, se logró corroborar el incumplimiento del C189 en la práctica en lo que respecta a la libertad y apoyo para la asociación sindical, presente en el art. 3. Pues en lugar de buscar alternativas para crear una contraparte de los empleadores de las trabajadoras remuneradas del hogar, el gobierno decide ignorar los esfuerzos de organización de las trabajadoras para lograr cambios en su espacio laboral.

Desde SINUTRHE se logró corroborar la participación activa de la OIT para el proceso de ratificación e implementación del C189. También se insistió sobre el malestar de los funcionarios públicos encargados de regular el trabajo doméstico, basadas en su experiencia por los obstáculos para concretar acciones en miras de alcanzar objetivos favorables para las trabajadoras remuneradas del hogar. El cambio de autoridades ha sido el principal problema, pues repite formalidades y evidencia el desorden institucional. Maritza afirmó que no existe un departamento o dirección que se encargue de lidiar con sus pedidos (M, Zambrano, comunicación personal, 21 de noviembre de 2019). Por lo tanto, se evidencia que la planificación y la ejecución de proyectos de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios no es la adecuada. Ninguna de las asociaciones supo reconocer una dirección responsable que se hiciera cargo de sus pedidos, pues cada vez que inician procesos de acercamiento no lo hacen con la misma autoridad. Se entiende la posibilidad de rotación de personal presente en una institución, sin embargo esta debería estar consolidada de tal manera

que las responsabilidades sean claras y recaigan sobre un departamento específico y adecuado.

Seguido, en la Tabla 11, se encuentra un resumen con las principales aportaciones de Richard Box sobre la teoría crítica de la administración pública que permitieron analizar la posición del Estado Ecuatoriano y sus servidores frente al proceso de implementación del C189 en el país.

**TABLA 11. Teoría crítica de la administración pública y el Estado Ecuatoriano**

AUTOR	APORTACIONES	APLICACIÓN EN EL ESTADO ECUATORIANO
Richard Box	La contradicción de tendencias ocasiona la explosión de un conflicto donde se cuestiona la realidad y se la rechaza. Así existe la posibilidad de proponer un cambio social (2005).	El Estado ecuatoriano aceptó como antecedente de la invisibilidad y desvalorización del trabajo doméstico a la violencia de género. Aun así, la respuesta estatal para valorizar al trabajo doméstico fue la protección a los derechos económicos de la mujer mediante el sistema de seguridad social solidario con las trabajadoras no remuneradas del hogar sin trabajar por la erradicación de la violencia de género.
		El Estado Ecuatoriano mezcló el entendimiento del trabajo doméstico como uno solo a pesar de existir la dualidad entre trabajo remunerado y no remunerado. Es así que se ignoran las reformas laborales pendientes con las trabajadoras remuneradas del hogar, pues se justifica un avance en el trabajo reproductivo del hogar mediante el reconocimiento de la labor no remunerada.
		Existe una preocupación y malestar generalizado por parte de las organizaciones sindicales de las trabajadoras remuneradas del hogar debido al acoso y violencia en el lugar de trabajo, para erradicarlo estas organizaciones buscan la ratificación del C190.
	Las reformas en la administración pública deben ser progresivas para lograr cambios en las estructuras que permitan reconceptualizar el sistema social y minimizar la tensión creada por la dificultad de dimensionar un cambio entre el ser y el deber ser (2008).	El Estado Ecuatoriano ha llevado a cabo reformas progresivas para el trabajo remunerado del hogar. En 2010 se igualó el salario con el de un trabajador en general, en 2012 se garantizó la igualdad en la jornada laboral y vacaciones.

	<p>Los servidores públicos de carrera, que no son elegidos por votación popular, necesitan la motivación y pasión para efectuar cambio que desafíe al <i>status quo</i> mediante la identificación de las contradicciones del sistema efectuada por medio de valores progresistas que perpetúen el orden político, legal y económico (2008).</p>	<p>Los servidores públicos del Estado Ecuatoriano no cuentan con la motivación necesaria para desafiar al <i>status quo</i> e implementar el C189. Existe desorganización y falta de claridad en el proceso de implementación, además de alta rotación en el personal Ministerio del Trabajo. Se constata que estas irregularidades afectan al proceso en la falta de avances entre las Memorias 2015 y 2018.</p>
	<p>La participación de terceros involucrados mediante procesos de cooperación elimina el deseo de dominación del sistema unidimensional, pues convergen diversos intereses en el planteamiento de los cambios para el sistema y sus estructuras.</p>	<p>Las trabajadoras remuneradas del hogar buscan formar parte del proceso de reformas al constatar la falta de organización y planificación del gobierno para lidiar con las dificultades a las que se enfrenta su actividad laboral aun contando con herramientas de derecho internacional que obligan al Estado a cambiar su situación y reconocen sus derechos y garantías laborales como prioritarias y necesarias</p> <p>Existen artículos por implementar del C189 debido a que el gobierno mantiene sus intereses en el ámbito económico, sin embargo se han instalado cambios propuestos desde las mismas organizaciones que visibilizan las particularidades y necesidades del mismo dando un beneficio tanto a los colectivos como al gobierno al compartir el interés de cumplir con el tratado internacional.</p>
	<p>Es necesario encontrar un balance entre la cooperación y la relación de agresividad mediante la comprensión de los servidores públicos de la posición del otro (2008).</p>	<p>Las autoridades no cuentan con una sensibilización en el tema por lo que llegar a acuerdos con grupos de presión sindicales, que se han capacitado y formado en derechos laborales y de mujeres, es complicado y ocasiona tensión y agresividad en los procesos de implementación.</p>

Elaborado por: Garrido, 2019

Desde la teoría crítica de la administración pública, se entiende que la participación de las asociaciones sindicales de las trabajadoras remuneradas del hogar es crucial, como grupo de interés relacionado, para lograr una implementación exitosa del C189. Considerando que los trabajadores del Ministerio del Trabajo no tienen la disposición de ser parte del cambio en leyes o políticas públicas favorables para las trabajadoras remuneradas del hogar, la participación de individuos que puedan aportar a resolver las incongruencias y contradicciones del sistema se vuelve prioritaria para desafiar y transformar el *status quo* (Box, 2005, p.14-16). Las propuestas son focalizadas, desafiantes ante la sociedad única propuesta por el sistema liberal capitalista (Box, 2005, p.38), que se considere la particularidad del trabajo doméstico. De esta forma la participación de las involucradas directas es esencial para construir normativa laboral eficiente mediante procesos de gobernanza pública integral.

Las tres asociaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar en el Ecuador concordaron en que los abusos por parte de empleadores van más allá del incumplimiento de leyes laborales referentes a aspectos económicos. El derecho de la privacidad es el derecho más violentado según las trabajadoras domésticas, su esfera privada es limitada pues constantemente tienen restricción de movimiento y libertad, más en el caso de las empleadas con modalidad puertas adentro. Esta ausencia de esfera privada, generalmente, acarrea consigo abusos físicos, psicológicos e inclusive sexuales en contra de las trabajadoras domésticas. Este es el motivo por el que tanto la UNTHA como SINUTRHE tienen un profundo compromiso con la ratificación del C190 de la OIT, correspondiente a la lucha en contra de la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Si bien el convenio no es exclusivo para el trabajo doméstico, como lo es el C189, incluye a su sector como rama laboral por lo que, ambas organizaciones, confían en la presión hacia las autoridades para tomar acción y cambiar sus riesgos en el lugar de trabajo. La lucha persistente por la ratificación del C190

demuestra la necesidad de cambio del sistema, lo contradictorio del mismo, pues ofrece derechos y protección a las trabajadoras pero no en el ámbito que más lo necesitan.

Mediante este trabajo de investigación se logró demostrar la utilidad de un tratado internacional cuando existe una contraparte desde la sociedad civil que se apoye en el mismo para exigir cambios legislativos y desafiar al *status quo*. Adicionalmente, quedó en evidencia como la contraparte estatal no funciona de manera eficiente ni utiliza los instrumentos jurídicos internacionales de una manera responsable. Inclusive contando con una guía, como lo era la Resolución 201, las instituciones responsables por la implementación del C189 hicieron caso omiso de la misma. Finalmente, como la teoría feminista plantea desde Hartmann (1979), se comprueba la subordinación permanente de la esfera privada-reproductiva hacia la pública-productiva, ya que, aun cuando el trabajo doméstico igualó en términos laborales legales básicos a un trabajo en general, su vulnerabilidad en cuanto a la seguridad en el espacio laboral por casos de acoso y abuso, al igual que el derecho a la privacidad se mantuvieron. La forma para que la subordinación se mantenga fue el silencio y la evasión de las autoridades para trabajar por las mismas.

## VII. CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizado sugirió como hipótesis que la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT influyó parcialmente en las reformas laborales y de seguridad social a la legislación sobre el empleo doméstico en el Ecuador debido a que si bien se consideró la acción colectiva para la formulación de las mismas, se evidenciaría que se carece de una transversalización de género pues no se visibiliza la violencia que afrontan las trabajadoras del sector. Una vez realizado el análisis de la investigación se comprueba que las reformas laborales ocasionadas a raíz de la ratificación del C189 no consideran en absoluto el problema de acoso, abuso y violencia que atraviesan las trabajadoras remuneradas del hogar en su espacio de trabajo. De manera que se comprueba el cumplimiento total de la hipótesis de la investigación.

A continuación se detallan las conclusiones obtenidas en el trabajo de investigación que sustentan la hipótesis planteada:

- Desde su origen histórico, el trabajo doméstico fue concebido como una actividad servil realizado en la esfera privada de una familia, por lo que la profesionalización y valoración del mismo resulta problemática, al ser considerada como una opción laboral sencilla y cotidiana.
- Históricamente, legislación laboral no trató al trabajo doméstico como una actividad laboral general. Existe una contradicción en la legislación laboral puesto que prima la privacidad del empleador sobre el reconocimiento los derechos del trabajador.
- El sistema capitalista considera a la familia como una unidad de análisis sólida y armónica que en pluralidad conforma una sociedad. Omite su naturaleza conflictiva

presente en las relaciones sociales y poderes entre sus miembros, ocasionado por la disparidad de responsabilidades y reconocimientos entre hombres y mujeres.

- El sistema capitalista también promueve la producción de bienes de consumo más allá de las necesidades del núcleo familiar, creando una dualidad en la esfera social donde se da prioridad a lo público-productivo sobre lo privado-reproductivo.
- Debido a las características biológicas de la mujer, se la asocia a la esfera reproductiva. Así, se le expropia su participación en la sociedad, condicionando su rol y su trabajo en una sociedad unidimensional capitalista, productiva y patriarcal.
- Se dificulta el entendimiento del trabajo doméstico como una actividad productiva digna de garantías laborales. Debido a su cercanía con la esfera privada-reproductiva de la familia, es considerado una actividad sencilla y cotidiana, en lugar de un trabajo regular.
- La visibilidad del trabajo doméstico de la OIT, mediante la creación del C189 y la Recomendación 201, se dio a raíz de la crisis de la economía de cuidados reflejada en el sistema económico.
- El reconocimiento del trabajo doméstico en el Ecuador surge a raíz de la conciencia por la desigualdad entre hombres y mujeres en la carga laboral no remunerada. Por ende, las reformas propuestas para el trabajo doméstico se enfocan en el trabajo doméstico no remunerado.
- En el Ecuador, existen características de los trabajadores domésticos que perduran durante todo el periodo de estudio: más del 90% de trabajadores domésticos son

mujeres, más del 70% de ellas trabajan en el área urbana, más del 90% están en edad productiva y alrededor del 70% tiene un nivel de educación primario o nulo.

- La ratificación del C189 y la Recomendación 201 de la OIT, en 2013, tuvo un impacto mínimo en las reformas laborales del trabajo doméstico remunerado en Ecuador, debido a que los cambios legislativos se dieron a raíz de la Planificación Nacional de Desarrollo 2007-2010.
- Existen garantías laborales básicas pendientes para las trabajadoras remuneradas del hogar en el Ecuador previstas en el C189 y la Recomendación 201, sus necesidades son diversas. Sin embargo, debido a que el lugar en el que se desarrollan sus actividades es la esfera privada familiar de terceros, su prioridad es el establecimiento de un lugar de trabajo seguro.
- Las trabajadoras remuneradas del hogar que son víctimas de acoso y violencia, sufren en silencio debido a la falta de acceso a la justicia para denunciar y sancionar los abusos por parte de sus empleadores.
- Las memorias presentadas ante la OIT reflejan la falta de compromiso de parte de los servidores públicos con la implementación del C189 y la Recomendación 201. Los documentos son descriptivos y repetitivos. No se evidencia la planificación adecuada para crear políticas, plantear reformas o ejecutar programas en favor de los derechos para las trabajadoras remuneradas del hogar.
- El sistema capitalista liberal es unidimensional y hermético ya que solamente visibiliza los problemas que se reflejan en el sistema económico. El acoso laboral del trabajo doméstico no es un problema visible dentro de este sistema al no tener una relación directa con la economía.

- La legislación ecuatoriana no protege por igual a las trabajadoras remuneradas del hogar y a un trabajador en general. El malestar por problemas de acoso, abuso y violencia ha llegado a las autoridades por medio de los grupos sindicales y las autoridades no han presentado acción alguna para controlarlos.
- La ratificación del C190 es prioritaria para las trabajadoras remuneradas del hogar, pues a pesar de no ser un convenio específico para su rama, visibiliza y propone como ámbito necesario de acción el acoso en el espacio laboral.

## VIII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere reformar el Código del Trabajo con el fin de igualar en su totalidad las condiciones laborales del trabajo doméstico con las de un trabajador general, la eliminación de la modalidad “puertas adentro” es prioritaria debido a los abusos ocurridos en un lugar de trabajo privado, no regulado.
- Es necesario crear conciencia sobre la importancia del trabajo doméstico para la vida cotidiana. Se lo debe asimilar como una necesidad y responsabilidad generalizada de la familia con el fin de realizar una división equitativa de las tareas del hogar, independientemente del género de sus integrantes. De esta manera se desafía la división sexual del trabajo y se liberará el tiempo de la mujer en la esfera doméstica.
- Para visibilizar los problemas del trabajo remunerado del hogar es necesario trabajar mediante programas intergubernamentales de cooperación internacional dirigido hacia los empleados públicos. Siendo el tema central la transversalización de género, con una perspectiva feminista que visibilice las estructuras patriarcales que desfavorecen al trabajo doméstico como actividad laboral.
- La lucha por la reivindicación y garantía de derechos laborales llevada a cabo por las asociaciones sindicales de las trabajadoras remuneradas del hogar deberían crear un canal de diálogo interno que les permita priorizar sus pedidos y canalizarlos hacia las autoridades de gobierno pertinentes, con la finalidad de obtener una victoria colectiva.
- Es indispensable la creación de una legislación exclusiva para el trabajo doméstico donde se resalte su dualidad entre las esferas pública y privada, debido a la particularidad del lugar de trabajo del mismo. Mediante el uso del Convenio 189 y la

Recomendación 201 se podría solicitar asistencia técnica por parte de la OIT o de algún Estado Miembro ratificante que cuente con ese avance en su legislación interna.

- Mediante la profesionalización del trabajo doméstico se facilita su aceptación como actividad laboral formal. Es necesario implementar cursos de capacitación para la profesionalización de las trabajadoras remuneradas del hogar. Para lograrlo el gobierno podría establecer alianzas público-privadas con empresas que cuenten con programas de responsabilidad social corporativa que estén dispuestas a ejecutar en conjunto charlas, capacitaciones o cursos relativos a la limpieza, al cuidado familiar, nutricional, de niños, de ancianos, de personas discapacitadas o inclusive de cuidado para animales domésticos.
- Las asociaciones sindicales necesitan reforzar sus capacidades como movimiento de presión social haciendo uso de la cooperación internacional mediante la organización de un plan de trabajo claro y conciso que les permita obtener un presupuesto establecido. De manera, podrán contar con la asesoría necesaria para continuar trabajando con las autoridades de gobierno y alcanzar la ratificación del C190 de la OIT.

## LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, J. (2016). *Reformas laborales en el derecho ecuatoriano*. [Documento PDF].

Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/09/Compilado-Ponencias.pdf>

Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. R.O. 20-10-2008, Montecristi.

Asamblea Nacional del Ecuador. Código de Trabajo. R.O. 16-12-2005, Quito

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley de Seguridad Social. R.O. 13-11-2001, Quito

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. R.O. 25-09-2012, Quito

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. R.O.7-04-2015, Quito

Babbie, E. (2010). *The Practice of Social Research* (12<sup>th</sup> edition). Wadsworth Cengage Learning: Belmont

Banco Central del Ecuador. (2019). Reporte Trimestral de Mercado Laboral [Documento PDF]. Recuperado 12 diciembre, 2019, de: <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201901.pdf>

Barbieri, T. (1996). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Encrucijadas del Saber: los estudios de género en las ciencias sociales*. 107-132

Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras Tanto*, (6), 47-84. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/27819239>

Box, R. (2005). *Critical Social Theory in Public Administration*. M.E. Sharp: Nueva York

Box, R. (2008). *Making a Difference, Progressive values in Public Administration*. Armonk:

M.E Sharp

Canevaro, S (2009). Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo

doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la

organización del espacio y la gestión de las “maneras de hacer”, *Revista Campos*, 10

(1), 63-86.

CARE Ecuador. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*. Ecuador,

Quito: Publiasesores.

CARE Ecuador. (2019). Acerca de CARE Ecuador. Recuperado el 14 noviembre, 2019, de:

<https://www.care.org.ec/acerca-de-care-ecuador/>

CARE Ecuador. (2019). Sociedades emprendedoras resilientes y libres de violencia de

género. Recuperado el 14 noviembre, 2019 de: [https://www.care.org.ec/sociedades-](https://www.care.org.ec/sociedades-emprendedoras/)

[emprendedoras/](https://www.care.org.ec/sociedades-emprendedoras/)

CARE. (2019). Mission and Vision. Recuperado 14 noviembre, de 2019 de CARE website:

<https://www.care.org/about/mission-vision>

Castillo, R. (2013). Empleo y condición de actividad en Ecuador. Recuperado de INEC

website: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf)

[content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf)

[Ecuador.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf)

CNE. (2016). *Atlas Electoral del Ecuador 2002-2007*. Quito: El Telégrafo EP

CNE. (s.f). *Elecciones 2017*. [Documento PDF]. Recuperado de:

[http://cne.gob.ec/documents/Estadisticas/Publicaciones/LIBRO\\_RESULTADOS\\_2017.pdf](http://cne.gob.ec/documents/Estadisticas/Publicaciones/LIBRO_RESULTADOS_2017.pdf)

Consejo Nacional De Igualdad de Género. (2014). Agenda Nacional de las Mujeres y la

Igualdad de Género 2014-2017. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>

Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos,

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, Suiza. 1 junio 2011.

Davis, A. (2016). *Mujeres, raza y clase* (3era edición). (A. Varela, Trad.). Madrid: Akal

(Libro original publicado en 1981).

El Universo. (2007, Febrero). A \$120 subió remuneración para empleadas domésticas. *El*

*Universo*. Recuperado de:

<https://www.eluniverso.com/2007/02/23/0001/9/2CF3C78D93A743F98A227BC1215D6D52.html>

Frau, M. (1998). *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*. Alicante:

Universidad de Alicante.

Hartmann, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs*, 1(3), 137-

169. Recuperado de: [www.jstor.org/stable/3173001](http://www.jstor.org/stable/3173001)

Hartmann, H. (1981). The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: The

Example of Housework. *Journal of Women in Culture and Society*, 6(3), 366-394.

Hartmann, H. I. (1979). The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union. *Capital & Class*, 3(2), 1–33.

<https://doi.org/10.1177/030981687900800102>

Hernández, M. (1959). Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico. *Revista de Política Social*, 41, 7-38.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, México D.F: Mc Graw Hill

Holmstrom, N. (1984). A Marxist Theory of Women's Nature. *Ethics*, 94(3), 456-473.

Retrieved from [www.jstor.org/stable/2380818](http://www.jstor.org/stable/2380818)

ILO. (2011). Decent work for domestic workers. Report IV 1. International Labour Conference. 99th Session, Ginebra. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_143337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143337.pdf)

ILO. (2011). Decent work for domestic workers. Report IV 2A. International Labour Conference. 99th Session, Ginebra. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151864.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151864.pdf)

ILO. (2011). Decent work for domestic workers. Report IV 2B. International Labour Conference. 99th Session, Ginebra. Recuperado de ILO website:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_152576.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_152576.pdf)

ILO. (2011). ILO strategy for action towards making decent work a reality for domestic workers worldwide. Recuperado 16 junio, 2019, de ILO website:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_210412.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_210412.pdf)

ILO. (2019). Normas del Trabajo. Recuperado 11 noviembre, de 2019 de ILO website:

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-use/lang--es/index.htm>

ILO. (s.f). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Recuperado 20 de junio, 2019,

de ILO website: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/on-the-agenda/decent-work-for-domestic-workers/lang--es/index.htm>

ILO. (s.f). Who are domestic workers. Recuperado el 18 junio, 2019 de:

<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm>

INEC. (2012). *Encuesta de Uso de Tiempo*. [Documento PDF]. Recuperado de:

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso\\_Tiempo/Presentacion\\_%20Principales\\_Resultados.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf)

INEC. (2013). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III serie información estratégica*.

[Documento PDF]. Recuperado el 27 diciembre, 2019, de:

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)

INEC. (2015). 1'3 millones de ecuatorianos salieron de la pobreza en los últimos ocho años.

Recuperado el 15 diciembre, 2019, de: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/13-millones-de-ecuatorianos-salieron-de-la-pobreza-en-los-ultimos-ocho-anos/>

- INEC. (2016). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores Laborales [Documento PDF]. Recuperado 27 junio, 2019, de: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Presentacion%20Empleo\\_0316.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Presentacion%20Empleo_0316.pdf)
- INEC. (2018). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores Laborales [Documento PDF]. Recuperado 9 mayo, 2019, de: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018\\_Presentacion\\_M\\_Laboral.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf)
- Jun, J. (2006). *The Social Construction of Public Administration, Interpretive and Critical Perspectives*. Albany: State University of New York.
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Buenos Aires: Dunken
- La Línea de Fuego. (Octubre, 2015). Ecuador y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La Línea de Fuego*. Recuperado el 4 noviembre de 2019 de: <https://lalineadefuego.info/2015/10/27/ecuador-y-los-convenios-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-oit/>
- Lóyzaga, O., Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico: Análisis crítico. *Alegatos*, 87, 351-382.
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2013). Ecuador ratifica Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Doméstico. Recuperado del website el 15 diciembre, 2019, de: <https://www.cancilleria.gob.ec/ecuador-ratifica-convenio-189-de-la-oit-sobre-trabajo-domestico/>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2010). Rendición de cuentas 2009-2010. Quito, Ecuador. Espinosa, R.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2011). Informe de rendición de cuentas para el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social 2010. Quito, Ecuador. Espinosa, R.  
Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Consejo-de-participaci%C3%B3n-Ciudadana-2010-CPCCS.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Plan Estratégico Institucional 2015-2018*. [Documento PDF].  
Recuperado del sitio web del Ministerio del Trabajo: [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Plan-Estrategico\\_Final-2015-2018.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Plan-Estrategico_Final-2015-2018.pdf)

Ministerio del Trabajo. (s.f). Mi primer Empleo. Recuperado del website el 11 noviembre, 2019, de: <http://www.trabajo.gob.ec/mi-primer-empleo/>

Ministerio del Trabajo. (s.f). Organigrama del Ministerio del Trabajo. Recuperado del website el 26 noviembre, 2019, de: <http://www.trabajo.gob.ec/organigrama-del-ministerio-de-relaciones-laborales/>

Ministerio del Trabajo. (s.f). Valores /Misión / Visión. Recuperado del website el 26 noviembre, 2019, de: <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>

Moya, M. (2015). Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar y su organización. Ecuador Debate, 94. 81-98. [2019, 27 de junio].

OIT EnLínea. (Entrevistador) y Auer, P. (Entrevistado). (2006). *¿Qué es mejor para la economía: estabilidad laboral o flexibilidad del empleo?*. [Transcripción de la entrevista]. Recuperado del sitio web de la OIT: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_067240/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_067240/lang--es/index.htm)

- OIT. (2014). *Calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo, Information Guide*. Suiza, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016* (Primera edición). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* (Primera edición). Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe
- OIT. (s.f). Tiempo de trabajo. Recuperado el 01/09/2019 de:  
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- Peet, R., & Hartwick, E. (2015). *Theories of Development: Contentions, Arguments and Alternatives*. (3era edición). Nueva York: The Guilford Press.
- Peetz, D. (2017). “*Regulation Distance, Labor Segmentation and Gender Gaps*”. Women, Labor Segmentation and Regulation: Varieties of Gender Gaps. (Peetz, D. y Murray, G. Eds.). Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (s.f). Multilingüe en Negocios y Relaciones Internacionales. Recuperado 30 septiembre, 2018 de:  
<https://www.puce.edu.ec/portal/content/Multiling%C3%BCeenNegocios%20y%20Relaciones%20Internacionales/272?link=oln30.redirect>
- Ríos, J. (2000). *Derechos de los trabajadores domésticos* (Primera edición). México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México
- Selvi, A., Veuskens, G., & Hovens, C. (2017). FOS (Español). Recuperado el 3 de noviembre, 2019, de: <https://fos.ngo/es-fos/>

SENPLADES. (2007). Plan Nacional de Desarrollo para la Revolución Ciudadana 2007-2010. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Plan-Nacional-Desarrollo-2007-2010.pdf>

SENPLADES. (2009). Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural. Recuperado de: [http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan\\_Nacional\\_para\\_el\\_Buen\\_Vivir.pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf)

SENPLADES. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Ecuador, Quito: SENPLADES.

SENPLADES-INEC. (2011). Últimos resultados de pobreza, desigualdad y mercado laboral en el Ecuador [Documento PDF]. Recuperado 15 diciembre, 2019, de: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Ultimos-resultados-17-enero-2012.pdf>

Serrano, A. (2013). Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/08/An%C3%A1lisis-de-condiciones-de-vida-el-mercado-laboral-y-los-medios-de-producci%C3%B3n-e-inversi%C3%B3n-p%C3%BAblica-Cuaderno-de-trabajo-N.-3-SENPLADES1.pdf>

Soto, L. (2017). *Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas*. M. Enghel (ed.). Recuperado de: <https://www.undp.org/content/dam/uruguay/docs/IDH/Lilian%20Soto%20ESP%20pag%20Individual.pdf>

Toupin, L. (1998). *Les courants de pensée féministe*. Recuperado 15 de noviembre, de 2018, de:

[http://classiques.uqac.ca/contemporains/toupin\\_louise/courants\\_pensee\\_feministe/courants\\_pensee\\_feministe.pdf](http://classiques.uqac.ca/contemporains/toupin_louise/courants_pensee_feministe/courants_pensee_feministe.pdf)

Uriona, P., Peredo, E., Flores, J. & Guillén, R. (2014). *Situación organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189*. Ecuador, Quito: Publiasesores.

Vásconez, A. (2012). *Protección social y trabajo no remunerado: Redistribución de las responsabilidades y tareas de cuidado. Estudio de caso Ecuador*. Santiago de Chile: CEPAL

Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell

Wood, K. (2010). Gender and Slavery. *The Oxford Handbook of Slavery in the Americas*. M. M. Smith & R.L. Paquette (Eds.). DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199227990.013.0024

## ANEXOS

### ANEXO 1. Acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales sobre la libertad de movimiento de trabajadores con fines de empleo ratificados por Ecuador

<b>Países / Bloques multilaterales</b>	<b>Estatuto / Acuerdo / Decisión / Convenio</b>
Perú	Estatuto Migratorio Permanente Ecuatoriano-Peruano (2010)
Mercado Común del Sur	Acuerdo sobre Residencia para Nacionales del MERCOSUR (2013)
Venezuela	Estatuto Migratorio entre Ecuador y Venezuela (2011)
Colombia	Estatuto Migratorio Permanente entre Ecuador y Colombia (2010)
Comunidad Andina	Decisión 545 – Instrumento Andino de Migración (2003)

### ANEXO 2. Preguntas de entrevista a los sindicatos de las trabajadoras remuneradas del hogar

1. ¿Cómo y cuándo se conformaron como asociación sindical?
2. ¿Cuál es su finalidad?
3. ¿Qué rol tuvieron en la ratificación del C189 de la OIT?
4. ¿Recibieron acompañamiento de agencias de cooperación? ¿En qué consistió?
5. ¿Qué rol cumplen en la implementación del C189?
6. Podrían detallar el trabajo que realizan en conjunto con el gobierno ¿Cómo se relacionan con el Ministerio del Trabajo? ¿Con qué departamento? ¿Con qué periodicidad?
7. ¿Creen que se ha materializado un cambio real en la situación de las trabajadoras domésticas a partir de la ratificación del C189?
8. ¿Consideran que actualmente existe voluntad política para cumplir con lo estipulado en el C189?
9. ¿Cuál es la prioridad para su organización en lo que respecta al C189?
10. ¿Trabajan con una perspectiva de género, acercamiento con movimientos feministas?

### **ANEXO 3. Preguntas de entrevista a FOS Ecuador**

1. ¿Qué es FOS Ecuador? ¿Cuánto tiempo trabajan en el país? ¿Cuáles son sus valores como institución y cuáles son sus metas?
2. ¿Cómo se involucró FOS Ecuador en cooperación sobre los derechos de las trabajadoras domésticas?
3. ¿En qué consistió el programa de cooperación FOS con la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador? ¿Cuáles eran los objetivos?
4. ¿Utilizaron como guía o herramienta el Convenio 189 de la OIT?
5. ¿Existió un trabajo desde el género? ¿Qué perspectiva se usó?
6. ¿Qué modalidad de trabajo se manejó durante la cooperación con la ATRH?
7. Después de terminar el programa de cooperación con esta asociación, ¿cuál es la perspectiva desde FOS Ecuador acerca del trabajo realizado? ¿Se cumplieron los objetivos planteados? ¿El trabajo de cooperación tuvo relación con la implementación del Convenio 189?
8. ¿Considera que existió una re-conceptualización del trabajo doméstico inmersa en el proceso de cooperación con a ATRH? Es decir, si la perspectiva acerca del trabajo doméstico, sus derechos y obligaciones, lo que representa, cambió para las instituciones con las que se trabajó.