

Impacto de la pandemia del COVID-19 en las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.

Sofía Isabella Montero Orozco

Quito, 2022

La crisis global causada por la pandemia del COVID-19, ha afectado en mayor o menor grado a todas las personas, empresas, negocios y en general a la totalidad de las actividades económicas del mundo. Con el afán de disminuir la rapidez con la cual las personas contraen este virus y sufren sus consecuencias, los gobiernos optaron por tomar medidas de control, entre ellas la restricción de movilidad y el total confinamiento de los trabajadores que no eran de primera línea. Esto generó inseguridad, desconfianza hacia los gobiernos, caos económico, político y social. A raíz de la pandemia, en países como Ecuador, algunas problemáticas sociales se han dejado sin resolver. Entre ellas la lucha por la autonomía económica de las mujeres (NU.CEPAL, 2022a). Se entiende esta ineficacia de la recuperación económica de las mujeres en la región, como una consecuencia de la falta de políticas públicas que se enfoquen en los sectores productivos, en los cuales las mujeres son protagonistas. Lo que exacerba la pérdida de ingresos, el aumento de la precariedad y falta de protección laboral.

A pesar de que en el campo de prestación de servicios, existe gran participación femenina; este sector de la población está fuertemente asociado con una construcción social de género desigual e inequitativa. De igual manera se han afrontado a las divisiones de trabajo basado en el sexo. Debido a esto las mujeres trabajadoras de este ámbito, han afrontado, a partir de la crisis sanitaria, mayor tasa de desempleo, pérdida de ingresos y mayor carga de cuidado dentro de sus hogares.

Un caso poco visibilizado pero sumamente importante dentro de la economía del cuidado, es el de las trabajadoras informales, que han perdido su sustento de vida de forma casi inmediata, sin ninguna red o posibilidad de sustituir sus ingresos diarios. Esto se materializa con la cantidad de trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) que han sido desafiadas de la seguridad social. De acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto de Seguridad Social del Ecuador (IESS), si se compara las afiliaciones de las TRH en julio del 2019 a julio 2020, la pérdida de afiliaciones fue de 15 623 (2020). Una cifra preocupante que indica solo una parte de las consecuencias que ha traído la crisis sanitaria y que está afectando directamente a mujeres trabajadoras quienes cumplen un rol importante en la sociedad ecuatoriana.

Resulta relevante el enfocarse en el caso de las trabajadoras remuneradas del hogar, ya que es un empleo que se ha visto socialmente desvalorizado, dando como resultado, precarización de las condiciones laborales, abuso de los derechos de las trabajadoras y desahucio por los empleadores por la dificultad de hacer frente a los salarios. A pesar de ser un servicio que buena parte de la población ha hecho provecho en algún punto, continúa siendo un trabajo poco atendido por las regulaciones laborales incluso previo a la pandemia. Por ende, la siguiente investigación busca visibilizar esta problemática, se tiene como objetivo demostrar la importancia de incluir dentro de las regulaciones una perspectiva de género, con la esperanza de lograr una igualdad económica y social.

Tomando en cuenta la urgencia de visibilizar a este sector femenino. Esta investigación parte de la pregunta ¿Cuál ha sido el impacto socio-económico de la pandemia COVID-19 en las trabajadoras remuneradas del hogar? Con el fin de contextualizar de mejor manera estas temáticas, es importante primero definir la posición de la mujer dentro de la economía pre y post pandemia. A

continuación se analizarán varios factores que conlleva el trabajo remunerado del hogar, como: economía de género, la economía del cuidado y su gran importancia tanto en la crisis, como en la reactivación económica post pandemia del país. Posteriormente, se analizarán los desafíos a los cuales miles de trabajadoras remuneradas del hogar se enfrentan debido a la falta de políticas públicas centradas en esta labor, las cuales se vieron agravadas por la pandemia.

Para entrar en contexto es necesario definir la posición de la mujer respecto a la pandemia causada por el COVID-19 y como consecuencia el ensanchamiento de la brecha de género, desocupación, pérdida de ingresos salariales y mayor carga de cuidado no remunerado. En la actualidad, tras dos años de la declaración de la OMS del COVID- 19 como pandemia, no es visible una mejoría del panorama de desigualdad de género. Según los informes globales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2021 sólo el 43,2% de las mujeres en edad de trabajar tuvo un empleo, comparado al 68,6% de los hombres; un nivel que recupera el índice de ocupación masculina previo a la emergencia sanitaria. Analizando la proyección para este año 2022, el empleo femenino no llegará a compensar su nivel de decrecimiento, y no llegará a los valores de empleo en el 2019.

En América Latina, lamentablemente, se presenta una alta tasa de desocupación de ambos sexos. En el caso de Ecuador (Gráfico 1), se observa una diferencia de alrededor de dos puntos entre la desocupación femenina y masculina, entre enero y septiembre de 2020. Esto confirma la inseguridad e inestabilidad laboral a la cual las mujeres están sometidas. Como ya se analizará en breve, estas estadísticas son causadas por las divisiones laborales de género, las cuales solo se fortalecieron durante la pandemia. De igual manera, se puede deducir, que esta diferenciación viene del hecho de que existe un mayor porcentaje de participación femenina en el sector informal que los hombres.

Al decretarse el confinamiento, las mujeres en el sector informal se vieron obligadas a desistir del ingreso salarial, que en el caso específico de las madres solteras, era el único sustento para sus familias. La desocupación femenina trae consigo grandes consecuencias económicas y sociales. Al analizar a las familias que dependen parcial o totalmente de este ingreso, estas tuvieron que reducir sus gastos, afectando el flujo continuo del dinero en los hogares, y con eso el PIB. El ajuste de gastos implica algunas limitaciones en la inversión alimentaria, salud, educación y/o ahorro a futuro. Esto puede provocar consecuencias en los miembros del hogar tales como el aumento de la deserción escolar lo que conlleva al trabajo infantil.

Con respecto a la economía del cuidado, el trabajo remunerado del hogar (TRH) y el trabajo no remunerado del hogar (TNRH) , este es un trabajo indispensable que se evidenció a mayor medida en el marco de la pandemia actual, en el cual los cuidados se destacan como elemento esencial para la supervivencia humana. Según el Convenio 189 de la OIT define al trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos en el marco de una relación de trabajo” (2011, p.14). Esto implica el cuidado de bebés, niños/as, adolescentes o personas dependientes, limpieza de los hogares, alimentación y mantenimiento del hogar. Tanto el trabajo del hogar remunerado y no remunerado, se encuentra dividido por el sexismo impuesto socialmente. Esto se evidencia en la

cotidianidad de los ciudadanos ecuatorianos, y a mayor escala se evidencia estadísticamente.

Parte del aumento de la desocupación femenina está causado por la intensificación sin precedente de los trabajadores no remunerados del hogar, que a través del tiempo se les ha impuesto socialmente que estos roles de cuidado y limpieza “deberían” ser asumidos por mujeres. Este trabajo no es reconocido por el Estado. Tomando como ejemplo la clasificación a las personas como económicamente activas cuando realizan actividades remuneradas, o económicamente inactivas cuando cumplen con actividades relacionadas con el hogar. Como se observa en el Gráfico 2, desde años anteriores, las mujeres son las que han dedicado más tiempo a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, esta labor invisibilizada cumple una función esencial en la economía capitalista. De hecho, es productora del 19.1% de la riqueza del Producto Interno Bruto del Ecuador (PIB), representando un total de 19,872 millones de dólares (INEC, 2018), ya que dispone diariamente de trabajadores para la movilización económica.

Se entiende este tipo de trabajo doméstico como de calidad familiar, sin embargo, sigue siendo un trabajo realizado la mayoría de veces por mujeres, sin remuneración. Con respecto a esto, Rubin (1975, p.21) dice: “puesto que no se paga salario por el trabajo doméstico, el trabajo de las mujeres en la casa contribuye a la cantidad de plusvalía alcanzada por el capitalista”. Esto da algunas pistas del porqué se sigue manteniendo este sistema que promueve la división de trabajos según el género. Al tener una persona en este caso mujeres, que realizan un trabajo de forma gratuita, salen beneficiados los sistemas basados en el capital, que prefieren mantener la sociedad funcionando de esta manera y prefieren no tomar acciones concretas para la mejora de esta labor.

A partir de la pandemia, varias actividades más recayeron en las mujeres, lo que intensificó esta labor no remunerada, tales como: cuidado y enseñanza de niños y niñas, a causa del cierre de las escuelas, cuidado de familiares contagiados de COVID-19 (que no requieren hospitalización), compras, alimentación, limpieza y mantenimiento del hogar. A partir de esto, es necesario comprender el caso de las trabajadoras remuneradas del hogar, quienes, a parte de tener un empleo remunerado, luego se enfrentaron también a la doble carga de la labor doméstica en sus hogares, solo que esta sin una retribución adecuada. Todos estos factores provocaron prolongadas jornadas laborales, lo que conlleva a grandes repercusiones físicas y emocionales. Incluso, en el peor de los casos, debido a la nueva carga de quehaceres dentro de sus propios hogares, ciertas mujeres se encuentran obstaculizadas al tratar de obtener un trabajo con mejores condiciones, o se limitan a una baja salarial para poder hacerse cargo de estas responsabilidades familiares.

Con la emergencia del COVID-19, las trabajadoras estuvieron expuestas a desigualdades en la calidad del empleo, y fueron expuestas a riesgos en su salud dentro de un contexto en el que la salud era de suma importancia. Tomando en cuenta que también han tenido que hacerse cargo de la demanda de cuidados de la salud de los miembros del hogar en que trabajan. Esto último, además de exponerlas al contagio de la enfermedad, les impone la realización de actividades para las que no están necesariamente capacitadas (CEPAL, 2020). Han tenido que

enfrentarse a trabajos en lo que tienen un mayor riesgo de contagio, como la limpieza de espacios de pacientes covid, o la limpieza en general de objetos compartidos con posibles contagiados. En muchos casos son encargadas de salir a cumplir con quehaceres fuera del hogar, como las compras de víveres y/o medicinas. Lo que claramente, las sitúa en espacios de peligro y las obliga a movilizarse de forma más frecuente en el transporte público, el cual es un gran foco de contagio.

De acuerdo al Convenio 189 vigente en el Ecuador desde 2013, quienes están en el trabajo remunerado del hogar; deben estar afiliadas a la seguridad social, recibir el mínimo vital y los salarios adicionales: décimo tercero y décimo cuarto, trabajar un promedio de ocho horas diarias, con derecho a vacaciones pagadas anuales. Sin embargo, según el informe publicado por CARE Ecuador, organización que lucha junto a las trabajadoras remuneradas del hogar para garantizar los derechos humanos y laborales. En Ecuador se registran 200 246 mujeres en sector del trabajo remunerado del hogar, de las cuales simplemente el 28% de ellas se encuentran afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (2020a). Estas cifras resultan desconcertantes, e indican que: si bien, en el año 2013, se llega a convenios que intentan establecer condiciones laborales justas para las mujeres, la realidad es otra. Debido a la falta de regulaciones que aseguren y mantengan los derechos de las trabajadoras, una sección muy limitada posee la seguridad de un elemento tan importante como la salud pública. Estos datos invitan a cuestionar y criticar la eficacia de las leyes que deberían proteger a los grupos vulnerables.

En 2019, previo a la pandemia, alrededor de 13 millones de personas se dedicaban al trabajo doméstico remunerado (de los cuales el 91,5% eran mujeres). En total, este sector empleaba a un 11,1% de las mujeres ocupadas en la región. No obstante, en el segundo trimestre de 2020 los niveles de ocupación en el trabajo doméstico remunerado cayeron drásticamente. La falta de estas políticas con enfoque de género, en el intento de un desarrollo post pandemia, por el porcentaje de mujeres que trabajan en sectores informales del cuidado y de servicios, hacen más difícil una reinserción económica femenina exitosa. Lo cual nos demuestra “la importancia de contar con políticas eficaces y sostenibles para hacer frente a la informalidad laboral y fomentar el trabajo decente en la región” (CEPAL,2022b, p.201). Políticas que muchas veces se enfocan en la creación de oportunidades laborales para sectores en su mayoría masculinizados y presentan planes o subsidios para sobrellevar el desempleo para este sector en específico. Y si bien, existe una visible emergencia laboral para las mujeres, el crear regulaciones en sectores donde la mayoría de sus empleados son mujeres, no forma parte del plan de los gobiernos.

En el Convenio 190 de la OIT, emitido en el 2019, se presenta una estrategia para la mejora de condiciones y el cumplimiento de los derechos de las TRH. Algunos de los acuerdos a los que se llegaron incluyen: la instauración de estrategias de control de las condiciones laborales, cumplimiento de los empleadores, la aseguración del registro de los contratos, de las condiciones de las contrataciones y la instauración de campañas de información sobre los derechos menos conocidos (vacaciones pagadas, permiso para alimentación, lactancia). Sin embargo, el Estado ecuatoriano ha fallado en adoptar y fiscalizar este convenio. Por lo que se demuestra su falta de interés en instaurar leyes que atañen a las mujeres

que se benefician de este convenio, dejando de lado la oportunidad de lograr grandes impactos para este sector laboral.

Se conoce el caso de mujeres trabajadoras del hogar que no se encontraban afiliadas a la seguridad social y que por lo tanto, al declararse el confinamiento obligatorio no tuvieron ningún tipo de sustento por la pérdida de su empleo. Varias de ellas, no tuvieron una respuesta concreta de sus empleadores. El Ministerio del Trabajo emitió un acuerdo el cual menciona que se hará entrega de un bono de 100 dólares a los trabajadores que perdieron su contrato de trabajo durante la pandemia. Sin embargo, no se toma en cuenta el 70% de las TRH que no se encuentran afiliadas a la seguridad social, que reciben un pago menor al SBU, pero sobre todo no cuentan con la posibilidad de atender a un centro médico de ser necesario. Se genera una problemática en la salud de las trabajadoras, claramente, al no tener acceso a un debido seguimiento médico, muchas de ellas desarrollan enfermedades crónicas respiratorias, cardiovasculares y óseas.

Los porcentajes de finiquitos de contratos de las TRH en Mayo, llegan al 54 % (Tabla 1). Este valor significa un cambio de empleador y por lo tanto un cambio de contrato, o el despido de la trabajadora. Añadiendo la falta de protección del gobierno a las trabajadoras, y la gran repercusión en el mercado laboral, se esperaba repercusiones en la cantidad y calidad del trabajo remunerado del hogar. Se conoce que el Estado ecuatoriano ha fallado en proteger el empleo de miles de mujeres.

En el intento de combatir la crisis, fue aprobada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual tiene como objetivo mitigar los efectos adversos de la crisis sanitaria, fomentando la reactivación económica y productiva en el país. Estableció soluciones como: la modificación de las la relación laboral, reducción emergente o por fuerza mayor del trabajo, notificación unilateral al trabajador del cronograma de vacaciones. Pese a esto, no se tomaron en cuenta las condiciones laborales de las TRH, permitiendo así que las y los empleadores de mujeres TRH modifiquen la relación laboral bajo figuras de “acuerdos entre privados” o la imposición de la “modificación y suspensión obligatoria de la jornada de trabajo”, con la consecuente rebaja del salario básico unificado, el no pago de horas suplementarias y extraordinarias, y la reducción del aporte patronal y personal al IESS.

De acuerdo a la Tabla 1 con la información recolectada del Ministerio de Trabajo, en total en Ecuador hubo un total de 31 mil actas de finiquito de contratos de mujeres TRH en mayo del 2020. Según los sindicatos de TRH, enfrentaron diferentes ajustes como: sus contratos con los empleadores se suspendieron sin causa justificada, se cambiaron los términos del contrato unilateralmente, se redujo el tiempo de trabajo y el sueldo. Incluso, en varias ocasiones las trabajadoras se han visto obligadas a permanecer en sus lugares de trabajo, alejadas de sus familias y sin el descanso adecuado. Condiciones, que no estaban estipuladas en primera instancia pero que por extremas condiciones, tuvieron que tolerar. Esto indica que las TRH no sólo sufrieron despidos repentinos, sino en el caso de muchas mujeres, que si bien no perdieron por completo sus empleos, tuvieron que aceptar condiciones de trabajo deplorables.

Los trabajos de estas mujeres se vieron vulnerados ,provocando incertidumbre de su salario u horas laborables, sin derecho a reclamo, Este

problema lo experimentan de forma continua las mujeres que cuentan con un contrato tácito. Al no tener las condiciones descritas formalmente, estas se quedan abiertas a las posibilidades de cambio dependiendo las circunstancias (o al parecer del empleador). Se puede deducir que el trabajo informal es el que más afectado se vio. E incluso si es que una TRH no deseaba acogerse al repentino cambio de condiciones laborales, se enfrentaban a un despido inmediato. Por lo que, en un contexto de crisis tan incierta, el perder un ingreso económico no era ni es una opción viable para las mujeres trabajadoras.

Como consecuencia de la inseguridad laboral, el perfil de las trabajadoras remuneradas del hogar se enfrenta a condiciones poco óptimas para el desarrollo personal o de la nación. De acuerdo a los datos presentados por el Observatorio Social del Ecuador (OSE) en el 2018, alrededor del 8,7% de las TRH en el Ecuador se encuentran en situación de pobreza. Este valor aumenta cinco puntos en el área rural, y disminuye uno en el área urbana. Al analizar las consecuencias que se produjeron a causa de la baja salarial y el despido sin la liquidación correspondiente. Solo se puede esperar el aumento de estos valores en la pandemia, y post pandemia

Al analizar las áreas rurales que poseen el mayor porcentaje de pobreza, se encuentran que las familias pertenecientes, se ven obligadas a vivir en condiciones sin acceso a derechos básicos. A partir de estos datos se puede llegar a la conclusión de que el motivo por el cual algunas mujeres TRH aceptan las nefastas condiciones laborales, los cambios repentinos de contratos, y el porqué se mantienen con empleadores que no cumplen con sus obligaciones. Es porque existe la gran necesidad de generar ingresos económicos por más bajos que estos sean, e incluso si no logran abastecer con los recursos básicos. Muchas mujeres han preferido esto antes que mantenerse en un estado de extrema pobreza.

En Ecuador, muchas familias son dependientes de un solo responsable económico, de acuerdo a Mankiw (2012) "las familias en donde la cabeza de ésta es una mujer adulta y sin cónyuge presente, tienen una probabilidad casi seis veces más grande de vivir en la pobreza, en contraste con una familia encabezada por una pareja casada" (p.163). Es decir, las condiciones que implica vivir en pobreza afectan no solo a las mujeres trabajadoras, de igual manera afecta directamente a sus familias. La situación de tener únicamente a una persona recibiendo un salario significa que los ingresos no son los suficientes para: una correcta alimentación, acceso a los servicios esenciales de salud (indispensables en la pandemia), acceso a insumos médicos como mascarillas, medicinas, alcohol, desinfectantes, entre otros. Dentro de un marco educativo, también existen grandes consecuencias de la pobreza durante la crisis sanitaria, como el retraso o pérdida total de la educación continua, por la falla de conexión para una educación a distancia, contando que 5 de cada 10 hogares en zonas rurales no tienen acceso a una conexión a internet.

A pesar de los impactos directos de la crisis, estos no son los únicos. En búsqueda de vías para poder sobrellevar la situación, se han diseñado políticas de reacción y reactivación que, en la mayoría de los casos, no atienden las desigualdades de género. En general, al momento del diseño presupuestal, los servicios de cuidado son considerados en la partida de gasto social. Sin embargo, en estudios recientes (Braunstein, van Staveren y Tavani, citados en CEPAL, 2019; OIT, 2018) se ha encontrado que los recursos que se destinan a la economía del

cuidado constituyen más bien una inversión y tienen un impacto positivo en el resto de la economía a causa de el papel fundamental que tienen las mujeres para la movilización de recursos.

Si se destinaran recursos económicos a trabajos generalmente feminizados, como es el caso del cuidado, permitiría una mejora en la cantidad, calidad de empleos, y el nivel de ingresos de las personas que laboran en este sector estratégico. Estos recursos se convertirían en una inversión a largo tiempo. El pago justo de acuerdo al trabajo realizado y condiciones estables, producen un equilibrio con los gastos de consumo de estas familias, mejorando la actividad económica de este sector, por lo tanto la recuperación de la inversión. Tomando en cuenta que el crecimiento de la productividad se le atribuye, entre varias otras, al repunte de la misma magnitud de los salarios.

A pesar de las grandes limitaciones que enfrentaron a la formación de sindicatos, las TRH lograron sindicalizarse, en el 2018, con la “Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines” (UNTHA). De acuerdo a Mankiw (2012), “la influencia de los sindicatos ,probablemente es benéfica en algunas circunstancias y adversa en otras” (p.610). Tomando como ejemplo, como parte las adversidades que puedes traer las sindicalización, los sindicatos logran el aumento en los salarios,lo que a primera vista parece ser beneficioso, sin embargo, esto a largo plazo, produce la reducción de la demanda laboral, por lo tanto el desempleo y la redistribución del salario, algunos trabajadores beneficiándose de otros.

Por otro lado, la sindicalización de trabajadores trae consigo grandes beneficios como por ejemplo: reconoce y visibiliza la labor que realizan varios grupos vulnerados. Representan los puntos de vista de una comunidad con respecto a las problemáticas a las que se enfrentan los trabajadores. vela por el cumplimiento de las leyes de trabajo, y denuncia de manera colectiva ante las autoridades el incumplimiento de estas. Como ejemplo, la UNTHA se crea como una red de apoyo a las mujeres TRH en donde expresan sus necesidades y dudas acerca de contrataciones y derechos. Por lo tanto, otra solución que puede partir entendiendo los conflictos de las TRH, es establecer espacios regulares de discusión en las cuales tanto la UNTHA, como el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras del Hogar (SINUTRHE), y los sindicatos a formarse, sean parte de las mesas de diálogo, para la creación e implementación de políticas públicas, que se enfoquen en cumplir las necesidades específicas de este grupo de trabajadoras.

Para concluir, si bien los efectos del COVID-19 en la economía del mundo fueron devastadores; no se toma en cuenta a los trabajadores y trabajadoras que desde antes, sus condiciones de trabajo eran inseguras. Por lo que al estallar la crisis, estas empeoraron. A partir de esto se puede deducir que, las políticas y planes de gobierno no tienen un enfoque de género y si bien buscan un tipo de igualdad laboral, al no enfocarse de forma directa con este grupo vulnerable, las soluciones planteadas, favorecen en su mayoría a los grupos masculinos que desde antes ya se encontraban en una posición económica privilegiada frente a las mujeres.

El trabajo de las mujeres, a pesar de su importante aporte para el desarrollo del país, no cuenta con el apoyo de las organizaciones gubernamentales para generar autonomía económica y participación laboral en mujeres que forman parte

del sector del cuidado. Esto se ha evidenciado en las altas tasas de desempleo que se vivió específicamente en la crisis sanitaria. Esto nos indica que existe una opresión sistemática que las rodea, ya que, los derechos de las TRH no solo se ven vulnerados tanto en la cotidianidad (en sus trabajos), sino también, a una mayor escala como a la hora de decisión de leyes. Dentro de este sistema las consecuencias no son vista a primera vista pero con el pasar del tiempo, se empiezan a evidenciar, cuando los derechos de las mujeres, están siendo directamente vulnerados.

En lo que va de la pandemia, se ha incrementado el reconocimiento a la labor del cuidado, tanto el cuidado por parte del personal médico, como la difícil labor que realizan las trabajadoras remuneradas del hogar, labor que más mujeres tuvieron que asumir. No obstante, es increíblemente desvalorizado cuando se lo debe cuantificar y reconocerlo monetariamente. Se podría intentar descifrar de donde proviene esta desvalorización, y se interpreta que, la desvalorización del trabajo de las mujeres en el sector del cuidado, está causada por el enraizado sexismo en los ciudadanos ecuatorianos. Muchas personas han visto este trabajo como condición del “ser mujer” lo que las sujeta directamente con el pensamiento de que las mujeres nacieron para el cuidado, y que deben aspirar a ser cuidadoras del hogar. y que por ende realizar trabajo doméstico es un anhelo en vez de ser visto como cualquier otro trabajo realizado por los hombres y digno de ser apreciado. Se invita a analizar el porqué las TRH muchas veces no son consideradas trabajadoras merecedoras de sus derechos como los otros trabajadores.

Entonces, a partir de esto, algunas de las necesidades que están en urgencia para mejora de condiciones, empiezan desde esenciales como la afiliación al IESS, recibir el SBU (el cual hace posible la adquisición de la canasta básica), seguridad de despido, una jubilación digna y control en la contratación. Todas estas condiciones parecieran ser las condiciones más mínimas dentro del sector de empleo. Y a pesar de esto, muchas mujeres TRH tienen que enfrentarse al mundo laboral con uno o ninguno de estas condiciones cumplidas.

Para responder a la pregunta de investigación, se ha encontrado, que como impacto socio-económico causado por la pandemia de COVID-19, las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar, se han enfrentado a: mayor carga laboral no sólo dentro de sus empleos, pero específicamente dentro de sus hogares, al tener que encargarse de forma directa en los quehaceres domésticos y actividades que surgieron durante el encierro: como la educación remota de sus hijos, el cuidado de la salud de sus familias y la rigurosa limpieza doméstica. Dentro del impacto económico está el finiquito de contratos laborales, la baja de salarios, y en general el aumento de forma drástica del trabajo informal.

A partir de esta investigación se entiende la importancia en la destinación de los recursos económicos en la mejora de condiciones laborales en empleos feminizados se convierte en una inversión a futuro por el aporte que realizan las mismas en el crecimiento del PIB y la movilidad económica del país. Se plantean como posible solución la ratificación de convenios, o la creación de leyes, como el Convenio 190, que estipula un continuo control sobre las condiciones de contrato y contratación de las TRH, asegurando derechos que muchas trabajadoras no tienen conocimiento. Por lo tanto, a través del establecimiento de espacios recurrentes en las mesas de diálogo, para la planificación presupuestal y política, con representantes de este sector, y que se su espacio correspondiente al igual que otros sindicatos de trabajadores.

Referencias

- CARE-Ecuador. (2020a). *Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor y el cumplimiento de los derechos del trabajo remunerado del hogar* (1). (pp. 4-10).
<https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/11/Anexo-4.-Estudio-CAP.pdf>
- CARE Ecuador. (2020b). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador* (pp. 15–77). CARE-Ecuador.
<https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/05/INFORME-TRH-DIGITAL-feb-1.pdf>
- Coba, G. (2022, Enero 27). *Trabajadoras domésticas perciben 37,7% menos ingresos que otros empleados*. Primicias.
<https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-domesticos-ingresos-menores-empleados/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022a). *Panorama Social de América Latina 2021*. LC/PUB.2021/17-P
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022b). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2021*. LC/PUB.2022/1-P.
- Bidegain Ponte, N., Scuro Somma, L., & Vaca-Trigo, I. (2020). La autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID-19. *Repositorio Cepal*.
<http://hdl.handle.net/11362/46833>
- Hurtado, F., Velasco, M., & Tapia, J. (2020, Agosto 20). *Precarización del trabajo durante la pandemia*. Observatorio Social Del Ecuador.
<https://www.covid19ecuador.org/post/trabajo-precario-pandemia>
- Mankiw, N. G. (2012). *Principles of Economics Instructor's Edition*. (6th ed.). Cengage.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2011). *Convenio y Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. *Revista Internacional del Trabajo*. 130(4), 479–497.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2011.00129.x>
- Observatorio de Género. (2020). *Desigualdades de género y territoriales frente al COVID-19*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2018, June 28). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente [Resumen]*. OIT.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm
- ONU MUJERES, OIT, & NU. CEPAL. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. *Repositorio CEPAL*, 1. <http://hdl.handle.net/11362/45724>
- ONU Mujeres. (2020, 19 agosto). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45916>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Convenio C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C189

Organización Naciones Unidas (ONU). (2021, June 15). *Entre el 25 y el 50% de los trabajadores domésticos en América perdieron su empleo durante la pandemia de COVID-19*. Noticias ONU.

<https://news.un.org/es/story/2021/06/1493302>

https://www.rimisp.org/mujeresyterritorios/wp-content/uploads/2020/12/Desigualdades-de-g%C3%A9nero-y-territoriales-frente-al-COVID-19_2020.pdf

Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 25, 5–10.

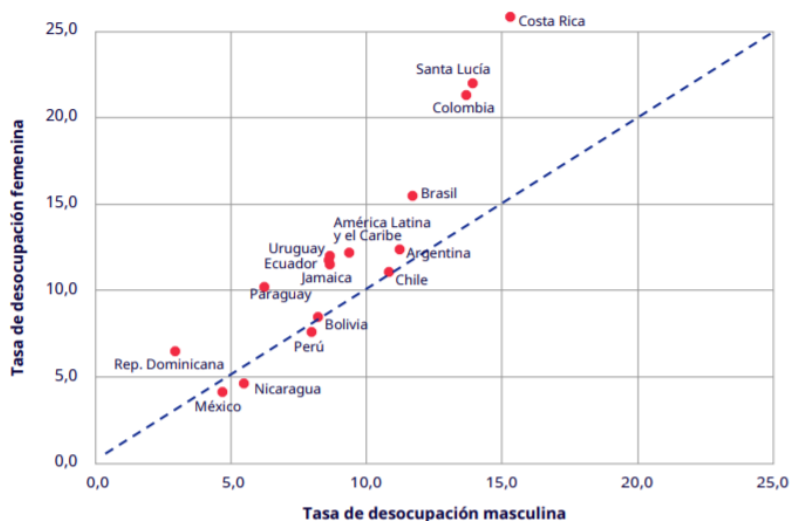
<https://doi.org/0251-3552>

Lista de Anexos

Gráfico 1.

América Latina y el Caribe: brecha entre tasa de desocupación y tasa de participación por sexo. Enero a septiembre de 2020 (en porcentajes)

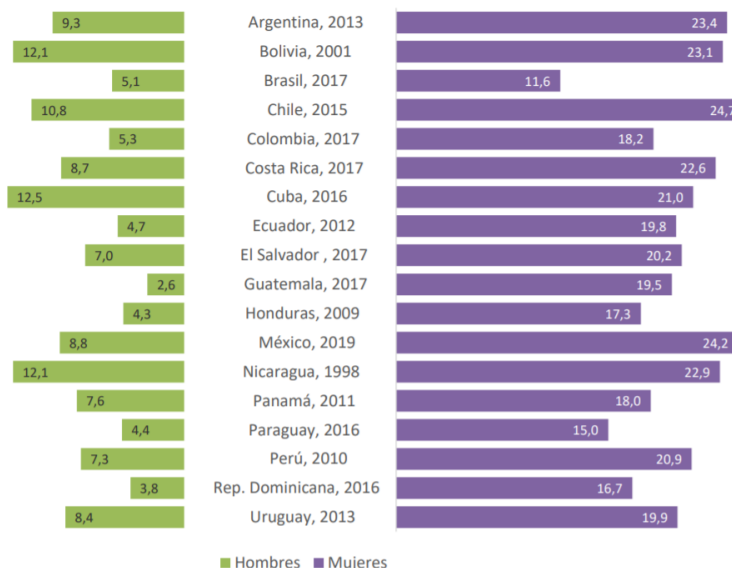
Panel A. tasa de desocupación



Nota. Fuente: OIT (2020). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Gráfico 2.

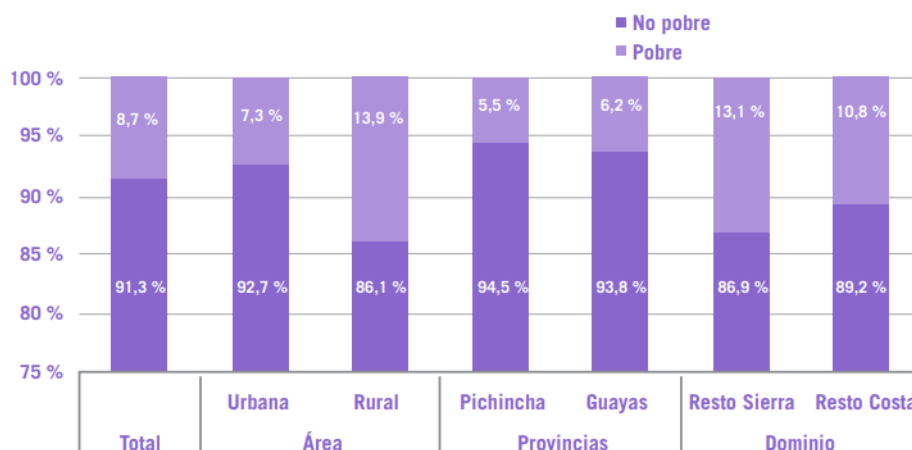
América Latina (18 países): tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, según sexo y tipo de trabajo no remunerado, último año disponible



Nota. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Repositorio de uso del tiempo de América Latina y el Caribe.

Gráfico 3.

Porcentaje de pobreza por ingresos de mujeres, TRH, 2018.



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

Tabla 1.

Finiquitos registrados en el Ministerio del trabajo de mujeres TRH a mayo de 2020

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

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

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

Fuente. Ministerio del Trabajo, mayo 2020. Elaboración: OSE, 2020