



DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador



Diagnóstico de la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador

Créditos

Autora e investigadora principal

Carolina Peña Terán

Contexto institucional

Este documento se desarrolla en el marco del área de Género y Diversidades de Fundación Investoria.

Revisión técnica y validación

Alvaro Andrade

Apoyo en investigación y levantamiento de información

Lenny Quiroz

Angie Toapanta

Maximina Salazar

Diseño y diagramación

Fundación Investoria

Lugar y fecha de publicación

Quito, Ecuador – 2026

Nota de responsabilidad

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Fundación Investoria y no necesariamente refleja la opinión de las personas colaboradoras.

Cómo citar este documento

Peña Terán, C. (2026). *Diagnóstico de la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador*. Fundación Investoria.

Derechos de uso

Esta publicación puede ser utilizada y reproducida con fines no comerciales, siempre que se reconozca la autoría y se cite la fuente. Para otros usos, incluyendo fines comerciales o adaptaciones, se requiere autorización previa de Fundación Investoria.

© Investoria Foundation 2026



Contenido

1.	Resumen ejecutivo	2
2.	Introducción	4
2.1.	Objetivo general.....	4
2.2.	Importancia del trabajo remunerado del hogar.....	5
2.3.	¿Para quién es el documento?.....	6
3.	Datos y metodología	7
3.1.	Fuentes cuantitativas	7
3.2.	Componente cualitativo	7
4.	Perfil de las trabajadoras remuneradas del hogar	7
4.1.	Caracterización sociodemográfica.....	8
4.2.	Distribución territorial y movilidad	11
4.3.	Formalidad.....	15
4.4.	Modalidades de trabajo	16
4.5.	Jornadas, descansos y organización del tiempo	18
4.6.	Ingreso laboral.....	22
4.7.	Estabilidad laboral	24
4.8.	Seguridad social	26
4.9.	Beneficios y derechos laborales.....	27
5.	Conclusiones	31
6.	Recomendaciones	32
6.1.	A nivel estatal	32
6.2.	Empresas y sector privado	32
6.3.	Hogares y familias	33
6.4.	Comunidad y sociedad en general	33
7.	Bibliografía	33
8.	Anexos	36
8.1.	Guía corta de entrevistas (instrumento).....	37
8.2.	Glosario.....	38

1. Resumen ejecutivo

La presente publicación ha sido elaborada en el marco del compromiso de **Fundación Investoria** con la economía de los cuidados, entendida como el conjunto de actividades remuneradas y no remuneradas que sostienen la vida y el bienestar de las personas. Desde esta perspectiva, el trabajo remunerado del hogar ocupa un lugar central, tanto por su aporte al funcionamiento de los hogares y la economía como por las condiciones de desigualdad que lo atraviesan. En este sentido, el documento busca visibilizar, a partir de evidencia cuantitativa y relatos, las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, aportando al debate público y a la formulación de políticas orientadas a garantizar trabajo decente en el sector.

Hallazgos clave

- El trabajo remunerado del hogar en Ecuador se concentra en mujeres adultas, con una fuerte presencia entre los 30 y 59 años.
- Más del 90% de las personas ocupadas en el sector tienen niveles educativos bajos o medios, lo que refleja barreras estructurales de acceso a mejores oportunidades laborales.
- Existe una alta concentración territorial en provincias urbanas, especialmente Pichincha y Guayas, que agrupan cerca del 60% del total.
- El sector cumple un rol relevante como mecanismo de inserción laboral para población migrante interna y, en menor medida, internacional.
- Predomina la inestabilidad contractual, donde casi la mitad de las trabajadoras se encuentra bajo modalidades temporales u ocasionales.
- Más del 64% percibe ingresos por debajo del Salario Básico Unificado, evidenciando una situación extendida de subempleo por ingresos.
- El acceso a derechos laborales es limitado, menos de un tercio accede a vacaciones pagadas, décimos o seguridad social.
- Las condiciones laborales reflejan una fuerte segmentación. Un grupo reducido accede a condiciones formales, mientras la mayoría enfrenta precariedad.
- La organización social del cuidado en Ecuador se sostiene en gran medida sobre este trabajo, sin reconocimiento ni redistribución adecuados.

A partir de estos resultados, se identifican brechas estructurales persistentes en el sector. En términos de formalidad, predomina una inserción laboral caracterizada por contratos inestables o inexistentes y limitado acceso a la seguridad social. En materia de ingresos, una proporción mayoritaria percibe remuneraciones por debajo del umbral mínimo legal e incluso del promedio nacional, lo que refleja una desvalorización estructural del trabajo doméstico. En cuanto a la protección social, el acceso a derechos como vacaciones pagadas, décimos y afiliación al sistema de seguridad social es restringido, especialmente en contextos de jornadas parciales, múltiples empleadores y alta informalidad. Asimismo, las condiciones laborales están atravesadas por dinámicas de desigualdad asociadas a género, clase y origen territorial, que se expresan en prácticas de discriminación, baja exigibilidad de derechos y limitada movilidad laboral.

Frente a este escenario, resulta necesario avanzar en una agenda integral que combine medidas de implementación inmediata, reformas estructurales y transformaciones culturales. En el corto plazo, se requiere fortalecer los mecanismos de inspección laboral,

ampliar el acceso a la seguridad social y promover campañas de información sobre derechos dirigidas tanto a trabajadoras como a empleadores.

A mediano plazo, es fundamental adecuar los marcos normativos a las particularidades del sector, reconociendo la alta incidencia de esquemas fragmentados de empleo (como el trabajo por horas y el multiempleo) no como un objetivo a consolidar, sino como una expresión de la precariedad estructural que debe ser progresivamente superada. En este sentido, las reformas deben orientarse a garantizar la protección efectiva de derechos laborales y el acceso a la seguridad social, independientemente del número de empleadores o de la duración de la jornada, al tiempo que se promueven condiciones que permitan avanzar hacia formas de empleo más estables y protegidas. Asimismo, resulta clave fortalecer procesos de formación, certificación y profesionalización.

Finalmente, a largo plazo, se vuelve indispensable promover un cambio cultural que reconozca el valor del trabajo de cuidados y fomente la corresponsabilidad entre hogares, Estado, mercado y comunidad, como condición necesaria para garantizar trabajo decente y reducir las desigualdades estructurales que caracterizan al sector.

2. Introducción

El trabajo doméstico remunerado representa una de las piedras angulares de la organización social y económica en América Latina, actuando como un engranaje crítico que permite la reproducción de la fuerza de trabajo y la estabilidad de los hogares. Su función primordial radica en reemplazar el trabajo de cuidados no remunerado, facilitando así la inserción de otras mujeres en el mercado laboral formal (Suaya, Kaplan y Etcheverry, 2023; ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022). No obstante, a pesar de esta relevancia sistémica, el sector se encuentra atravesado por una vulnerabilidad estructural persistente, caracterizada por niveles alarmantes de informalidad, baja valoración social y una regulación que, aunque en proceso de modernización, todavía presenta brechas significativas respecto a otros sectores asalariados (Pérez Padrón, 2020).

El trabajo remunerado y no remunerado del hogar sostiene la vida cotidiana de todos los hogares del mundo, incluido el Ecuador. Las actividades como la limpieza, cocina, apoyo en el cuidado de niñas y niños, personas mayores o con discapacidad, y otras tareas, son imprescindibles para el desarrollo humano, crecimiento económico y la sostenibilidad de la vida. Sin embargo, al ser un trabajo feminizado (tanto remunerado como no remunerado), a menudo es un trabajo subvalorado, invisibilizado y generalmente se enfrentan a condiciones de alta precariedad o vulnerabilidad laboral.

El presente diagnóstico ofrece una lectura del contexto ecuatoriano basado en datos sobre la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar, donde se combina un análisis cuantitativo a partir de fuentes oficiales complementado por un componente cualitativo basado en entrevistas a personas clave para aportar contexto y “rostro humano” a las cifras.

2.1. Objetivo general

Describir y analizar, con enfoque de derechos y perspectiva de cuidados, la situación laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, identificando brechas, desigualdades y nudos críticos que limitan el acceso a trabajo decente y protección social. Este documento se organiza alrededor de las siguientes preguntas e indicadores claves:

Preguntas	Indicadores claves
¿Cuántas trabajadoras remuneradas del hogar hay en el país y cómo ha cambiado su situación en el tiempo?	Número y porcentajes de crecimiento
¿Quiénes son y dónde están las trabajadoras remuneradas del hogar?	Perfil sociodemográfico y distribución territorial
¿En qué condiciones trabajan?	Jornadas, ingresos, estabilidad, modalidades de contratación: por horas/mensual; puertas adentro/afuera

¿Qué tan extendida es la formalidad y la protección social?	Seguridad social, acceso a derechos laborales y brechas de cobertura
¿Qué desigualdades atraviesan en su experiencia laboral?	Territorio, edad, educación y otras desagregaciones
¿Cuáles son los principales nudos críticos y qué se puede hacer para mejorar la situación?	Recomendaciones priorizadas y hoja de ruta

2.2. Importancia del trabajo remunerado del hogar

El trabajo remunerado del hogar importa por tres razones centrales (Addati. et al, 2018; CEPAL, 2020):



a) Cuidados y sostenibilidad de la vida

El trabajo remunerado del hogar es parte de la estructura cotidiana de los cuidados, ya que permite que hogares funcionen, que niñas y niños estén acompañados, que personas mayores reciban apoyo y que las rutinas se sostengan. En muchos casos, hace posible que otras personas del hogar estudien o trabajen.

b) Economía y funcionamiento del mercado laboral

Cuando un hogar contrata trabajo doméstico remunerado, no solo "paga por un servicio" sino que pueden reorganizar su tiempo y disponibilidad laboral de quienes integran ese hogar. En la práctica, el empleo doméstico remunerado se conecta con la productividad, la participación laboral y el tiempo disponible para el trabajo remunerado de terceros, principalmente en contextos de alta carga de cuidados.

c) Derechos y justicia social

El empleo doméstico ha estado históricamente marcado por relaciones de poder, precariedad, informalidad, discriminación, acoso y violencia laboral. Analizar esta problemática desde un enfoque de derechos implica mirar condiciones de trabajo, acceso a protección social, prevención de abusos y discriminación, y garantía de trabajo decente, sin normalizar prácticas que sostienen desigualdad de género, clase y origen étnico.

Para fines de este diagnóstico, se entiende por trabajadoras remuneradas del hogar a las personas que realizan tareas domésticas y/o de cuidado en hogares particulares a cambio de una remuneración, bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- Puertas afuera o puertas adentro (residen o no en el hogar empleador).
- Por horas o mensualmente, con uno o varios hogares empleadores.
- Realizando tareas como limpieza, cocina, lavado/planchado, apoyo en cuidado y acompañamiento en el hogar, entre otras labores domésticas.
- No se incluyen a trabajo doméstico no remunerado (realizado por miembros del hogar sin pago).

2.3. ¿Para quién es el documento?

El presente documento ha sido estructurado para distintos tipos de audiencia y puede abordarse de manera selectiva según el perfil e interés del lector o lectora. Para la ciudadanía en general y las trabajadoras del hogar, se recomienda iniciar con el Resumen ejecutivo y la sección "La foto del país", y posteriormente revisar los capítulos sobre condiciones laborales y protección social, donde se sintetizan los principales hallazgos en un lenguaje accesible y se formulan recomendaciones orientadas a la acción.

En el caso de personas tomadoras de decisión y actores vinculados a la cooperación internacional, resulta especialmente pertinente comenzar por los capítulos relativos a formalidad y protección social, así como el apartado sobre brechas y nudos críticos. La sección de recomendaciones y hoja de ruta ofrece una priorización de medidas y una definición de acciones diferenciadas por tipo de actor, facilitando su utilización en procesos de diseño e implementación de políticas públicas.

Para la academia, organizaciones sindicales y equipos técnicos, se sugiere complementar la revisión de resultados con una lectura detallada del apartado Datos y metodología y de los anexos, donde se especifican las fuentes de información, supuestos analíticos, construcción de indicadores y limitaciones del estudio. Esta información permite evaluar la robustez del diagnóstico, favorecer su replicabilidad y promover el debate técnico, así como su utilización como insumo para investigación e incidencia.

3. Datos y metodología

3.1. Fuentes cuantitativas

El análisis cuantitativo se fundamenta principalmente en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) anual 2024, producida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La ENEMDU 2024 constituye la fuente estadística más reciente y completa disponible al momento de la elaboración del estudio, y permite identificar a la población ocupada en trabajo doméstico remunerado, caracterizar variables sociodemográficas, analizar condiciones laborales (tipo de contrato, afiliación a seguridad social, jornada, ingresos laborales, informalidad) y estimar brechas comparativas respecto al conjunto del mercado laboral.

Se trabajó con los datos oficiales y los factores de expansión correspondientes, lo cual garantiza la representatividad nacional y urbano-rural. Las definiciones operativas utilizadas (ocupación principal, categoría ocupacional, formalidad, afiliación a la seguridad social, etc.) se ajustan a los criterios técnicos establecidos por el INEC y a los estándares internacionales de medición del empleo.

3.2. Componente cualitativo

El componente cualitativo tuvo como objetivo complementar el análisis estadístico mediante la incorporación de perspectivas organizativas y experiencias situadas de trabajadoras remuneradas del hogar. Se realizaron siete entrevistas semiestructuradas a:

- Maximina Salazar, dirigente de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar.
- Angie Toapanta, abogada del Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT).
- Lenny Quiroz, secretaria general de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA).
- Cuatro trabajadoras remuneradas del hogar¹ de distintos territorios del Ecuador, con diversidad de trayectorias laborales y modalidades de contratación.

El material fue sistematizado mediante análisis temático para identificar patrones, tensiones y nudos críticos.

4. Perfil de las trabajadoras remuneradas del hogar

¹ En resguardo de la confidencialidad y la protección de datos personales, los nombres de las trabajadoras entrevistadas fueron anonimizados en el documento, salvo en los casos de representantes que actúan públicamente en calidad de voceras organizativas.

4.1. Caracterización sociodemográfica

Las personas trabajadoras domésticas remuneradas presentan rasgos que las diferencian claramente del resto de asalariados del sector privado y del sector público. La particularidad radica en que la relación laboral no se establece con una empresa ni con una institución estatal, sino con uno o varios hogares. En consecuencia, la prestación del servicio ocurre en el ámbito privado del domicilio, lo que introduce dinámicas laborales distintas en términos de regulación, supervisión y condiciones de trabajo. Las actividades que realizan se vinculan principalmente con el sostenimiento cotidiano del hogar que comprende tareas de limpieza y mantenimiento, así como actividades de cuidado directo e indirecto a personas con algún grado de dependencia.

El Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo doméstico como aquel que se realiza “para o dentro de un hogar o varios hogares” (OIT, 2011, art. 1). En esta definición se incluyen actividades como la limpieza del hogar, la preparación de alimentos, el lavado y planchado de ropa, el cuidado de niñas, niños, personas adultas mayores o personas con discapacidad, además de labores como jardinería, vigilancia, conducción de vehículos familiares y el cuidado de animales domésticos.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en América Latina el trabajo doméstico remunerado se caracteriza por una marcada feminización. La mayoría de quienes se desempeñan en esta ocupación son mujeres que provienen de hogares de ingresos bajos, en su mayoría rurales o periurbanos, empezaron a trabajar a edades tempranas y presentan trayectorias educativas interrumpidas o con menores niveles de escolaridad. Asimismo, en varios países de América Latina se observa una sobrerrepresentación de mujeres pertenecientes a pueblos indígenas y poblaciones afrodescendientes (Gontero & Velásquez Pinto, 2023, p. 5).

La sobrerrepresentación femenina refleja la persistencia de la división sexual del trabajo y la asignación social de las tareas de cuidado como responsabilidad de las mujeres, fenómeno que también se observa en el caso ecuatoriano. El empleo doméstico remunerado en Ecuador presenta un perfil altamente feminizado, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) anual de 2024, el 95% de las personas ocupadas en este sector fueron mujeres, mientras que los hombres representaron el 5%.

La edad promedio de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región se encuentra entre los 39 y 42 años de edad, lo cual implica un envejecimiento gradual del sector en comparación con décadas pasadas donde la edad promedio se situaba entre 35 y 50 años (OIT, 2021; OIT, 2012). El envejecimiento gradual se explica porque ha disminuido la entrada de mujeres jóvenes a la ocupación, por un estatus social bajo y por la ampliación de otras oportunidades laborales, así como por la permanencia de trabajadoras adultas ante la falta de coberturas previsionales (OIT, 2012). Mientras en el año 2000 las trabajadoras domésticas eran en promedio casi dos años más jóvenes que el resto de mujeres ocupadas,

en 2017 pasaron a ser casi dos años mayores, se evidencia un envejecimiento más acelerado en términos comparativos (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020, p. 33).

No obstante, aunque no se tiene la cifra exacta, en países con mayores índices de pobreza se registra una presencia significativa de niñas y adolescentes en el trabajo doméstico. En 2011, se estimaba que más de 2 millones de menores de 18 años están sometidos a esta labor en la región, de los cuales el 90% eran niñas (OIT, 2012).

En Ecuador, en términos etarios, el empleo doméstico se concentra mayoritariamente en edades adultas. Cerca de tres cuartas partes de las personas ocupadas tienen entre 30 y 59 años (36% entre 30 y 44 años y 37,8% entre 45 y 59 años). La participación de jóvenes es menor (15,2% entre 18 y 29 años) y la presencia de personas menores de 18 años es residual (0,3%). Finalmente, el 10,7% corresponde a personas de 60 años o más, lo cual se relaciona con la prolongada permanencia en el sector a lo largo del ciclo de vida laboral debido a los desafíos señalados.

Si bien la presencia de personas menores de 18 años en el empleo doméstico aparece como marginal en las estadísticas oficiales, es importante considerar que estas cifras podrían estar sujetas a subregistro. Dado que el trabajo infantil está regulado y restringido por la normativa laboral vigente, existe la posibilidad de que ciertos casos no sean reportados o captados adecuadamente en la ENEMDU. No obstante, la magnitud de este posible subregistro es difícil de estimar y requiere evidencia específica, por lo que los datos disponibles deben interpretarse con cautela.

Respecto al estado civil, se observa una composición diversa. Las personas solteras representan el grupo más numeroso (28,6%), seguidas por quienes se encuentran casadas (22,4%) o en unión libre (19,8%). También se observa que una proporción relativamente alta de personas separadas o divorciadas (25,1% en conjunto), lo que puede estar asociado a trayectorias laborales marcadas por responsabilidades de cuidado no remunerado y a una inserción laboral temprana y sostenida en este sector.

En varios países de la región, más del 60% de las trabajadoras del hogar son afrodescendientes, y una proporción considerable pertenece a comunidades indígenas urbanas (Suaya, Kaplan y Etcheverry, 2023; ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022). En Ecuador, en cuanto a la autoidentificación étnica, predomina ampliamente la autoidentificación mestiza (87,3%). No obstante, se observa una presencia significativa de población indígena (6,1%) y afrodescendiente (4,8%), grupos que históricamente han enfrentado mayores barreras de acceso a empleos formales y bien remunerados. Diversos estudios evidencian esta intersección entre desigualdades de género, clase, origen étnico y tipo de ocupación.

Aunque el promedio de escolaridad del sector ha aumentado en las últimas décadas, que alcanzó los 7,4 años de estudio (CEPAL, 2020; OIT, 2021), este nivel es inferior a otras

ocupaciones. Existe una brecha educativa respecto al total de mujeres trabajadoras que fluctúa entre 2 y 5 años según el país (CEPAL, 2012), y en algunos casos se ha ampliado. A nivel regional, la diferencia pasó de 2,3 años en 2000 a 3,3 años en 2017 (CEPAL, 2020), fenómeno asociado en parte al envejecimiento del sector, dado que las mujeres más jóvenes y con mayores niveles educativos tienden a insertarse en otras ocupaciones.

En Ecuador el nivel educativo de las personas ocupadas en el empleo doméstico es mayoritariamente bajo o medio. Más de la mitad tiene educación básica (55,1%), mientras que el 36,5% alcanzó la educación secundaria o bachillerato. Solo el 7% tiene educación superior o más, lo cual se relaciona con las limitadas oportunidades de movilidad laboral y la segmentación educativa asociada a este tipo de empleo.

Aunque en las últimas décadas se ha observado un incremento sostenido en los niveles de escolaridad de las trabajadoras domésticas remuneradas, el sector continúa enfrentando procesos de desvalorización y descualificación. Esto resulta evidente en el caso de mujeres migrantes con credenciales educativas superiores que, ante las dificultades para la homologación de títulos y el acceso a empleos acordes a su formación, terminan desempeñándose en actividades de cuidado y apoyo doméstico (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020; PNUD, 2020).

Además, en Ecuador, el trabajo doméstico suele ser socialmente percibido como una ocupación que no requiere formación técnica formal ni procesos sistemáticos de capacitación, a diferencia de otras profesiones. Esta percepción contribuye a su subvaloración y a la idea errónea de que se trata de una labor no especializada, pese a la complejidad y responsabilidad que implican muchas de sus tareas.

Si bien existen algunas iniciativas de capacitación impulsadas desde el sector público y organizaciones de la sociedad civil, por ejemplo, a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) o programas puntuales del Ministerio del Trabajo de Ecuador, la oferta sigue siendo limitada, poco sistemática y con baja cobertura en relación con la magnitud del sector. En este contexto, la escasa institucionalización de procesos de cualificación contribuye a reforzar la percepción de que se trata de un trabajo no especializado, reproduciendo su desvalorización incluso a nivel institucional.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico del empleo doméstico remunerado

<i>Característica</i>	<i>Categoría</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Sexo</i>	Mujeres	95%
	Hombres	5%
<i>Edad</i>	Menor de 18 años	0,3%
	18-29	15,2%
	30-44	36%
	45-59	37,8%

<i>Estado civil</i>	60 o más	10,7%
	Casado/a	22,4%
	Separado/a	19,2%
	Divorciado/a	5,9%
	Viudo/a	4,1%
	Unión libre	19,8%
<i>Autoidentificación étnica</i>	Soltero/a	28,6%
	Mestiza	87,3%
	Indígena	6,1%
	Afrodescendiente (negra, afroecuatoriana, mulata)	4,8%
	Montuvia	1%
<i>Nivel de educación</i>	Blanca	0,9%
	Ninguna	1,3%
	Centro de alfabetización	0,13%
	Educación Básica	55,1%
	Educación media/Bach.	36,5%
	Superior	7,02%

Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024
Elaboración propia

4.2. Distribución territorial y movilidad

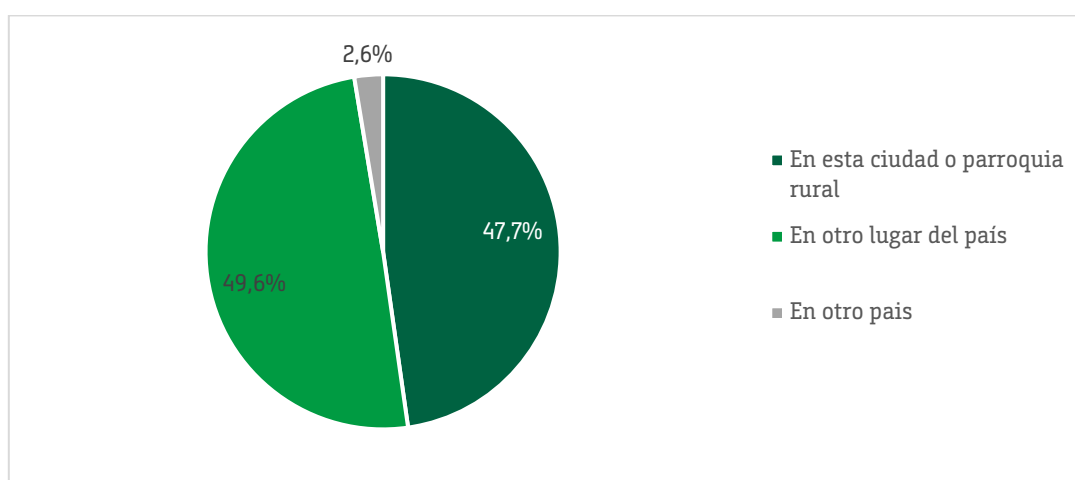
Respecto al área de residencia, las personas que se dedican al empleo doméstico residen principalmente en zonas urbanas (78,6%), lo que es consistente con la localización de la demanda de trabajo doméstico remunerado en hogares urbanos. La mayor proporción de personas que se dedican al empleo doméstico se concentra en Pichincha (34,7%) y Guayas (24,2%), que en conjunto representan casi seis de cada diez casos (58,9%) del total. Esta concentración refleja el peso demográfico y económico de ambas provincias, así como su carácter urbano y metropolitano, particularmente en Quito y Guayaquil.

Llama la atención el caso de Manabí (3,1%), que, pese a ser una de las provincias más pobladas del país, presenta una participación relativamente baja en el empleo doméstico remunerado. Esto podría estar asociado a dinámicas territoriales específicas, como una menor demanda de este tipo de trabajo o formas de organización del cuidado más internalizadas en los hogares, por ello se sugiere la necesidad de un análisis más detallado de las diferencias regionales.

En un segundo nivel de participación se encuentran provincias de la Sierra y la Costa con porcentajes intermedios, como Azuay (6,7%), El Oro (5,0%), Tungurahua (4,0%), Loja

La proporción de personas nacidas en otro país dentro del empleo doméstico es de 2,6%. Aunque porcentualmente es baja, en términos absolutos representa aproximadamente 6.000 personas, lo que evidencia una presencia relevante de población migrante en el sector. Es decir, el empleo doméstico opera como un mecanismo de inserción laboral para población migrante interna (y externa), que se desplaza desde provincias con menor dinamismo económico, mayores niveles de pobreza o afectadas por violencia e impactos climáticos, hacia centros urbanos y metropolitanos.

Figura 2. Proporción de personas ocupadas en empleo doméstico por tipo de nacimiento



Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024

El trabajo doméstico remunerado puede analizarse en el marco de las llamadas “cadenas globales de cuidado”, que en el caso ecuatoriano se expresan principalmente a través de dinámicas de movilidad interna. Estas cadenas surgen en el contexto de la globalización, que no solo moviliza capitales y mercancías, sino también personas. Desde los años noventa se visibiliza con fuerza la migración de mujeres para desempeñar trabajo doméstico y de cuidado en países con economías más complejas que enfrentan una “crisis de los cuidados” (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020, p. 53). Este fenómeno expresa la feminización de las migraciones y responde tanto a factores de expulsión (pobreza, crisis, violencia) en los países de origen como a factores de atracción (demanda de cuidado no cubierta) en los países de destino (Ehrenreich y Hotchschild, 2003; Parreñas, 2001; Bakker y Gill, 2003; Herrera, 2013).

El concepto de las cadenas de cuidado explica cómo mujeres del Sur global migran para asumir tareas reproductivas en el Norte, aunque con el tiempo los flujos se diversificaron (incluyendo migraciones Sur-Sur y nuevos destinos en Asia y países árabes). Estas cadenas reflejan la persistencia de la división sexual del trabajo a escala global, ya que el cuidado sigue siendo socialmente asignado a las mujeres.

La cadena se compone generalmente de tres eslabones:



Elaborado a partir de Parreñas, 2001

Este proceso no cuestiona los roles de género, los refuerza, ya que el cuidado se resuelve como un acuerdo "entre mujeres" y no como una responsabilidad social compartida. La migración femenina transforma los hogares de origen, se generan "familias transnacionales", cuyos miembros viven en distintos países, pero mantienen vínculos activos. Las mujeres migrantes ejercen un cuidado transnacional, combinando el envío de remesas (cuidado material) con comunicación constante (cuidado emocional), apoyadas en tecnologías digitales (Acosta, 2013; González 2013). Sin embargo, enfrentan fuertes tensiones emocionales y sociales como la culpa, estigmatización por "abandono" y la contradicción entre el ideal de madre presente y la maternidad a distancia.

Los arreglos de cuidado en el país de origen suelen organizarse en redes feminizadas (abuelas, tías), pero son precarios e inestables. Con el tiempo, algunas trabajadoras recurren a la reunificación familiar, lo que genera nuevos desafíos debido a largas jornadas laborales, escaso apoyo estatal y limitados recursos para contratar cuidados en el país de destino (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020, p. 55).

Si bien este enfoque ha sido desarrollado principalmente para analizar migraciones internacionales, en el contexto ecuatoriano resulta especialmente relevante para comprender procesos de migración interna. En este caso, mujeres provenientes de zonas rurales o provincias con menor oferta laboral se desplazan hacia ciudades como Quito o Guayaquil para insertarse en el trabajo doméstico y de cuidados. Además, se incluye la movilidad interna forzada, que son mujeres que residen en zonas climáticamente afectadas y/o más violentas e inseguras. En este sentido, más que cadenas globales en sentido estricto, en Ecuador se configuran cadenas territoriales de cuidado, donde la movilidad

interna cumple un rol central en la provisión de cuidados y en la reproducción de desigualdades territoriales.

4.3. Formalidad

La formalización contractual constituye uno de los ejes centrales en la agenda de derechos del trabajo doméstico remunerado en América Latina. En las últimas décadas, las trabajadoras organizadas han desempeñado un papel decisivo en la ampliación del reconocimiento jurídico de sus derechos, proceso que adquirió un impulso significativo tras la adopción del Convenio 189 de la OIT en 2011 (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020).

El artículo 7 de dicho Convenio establece que las trabajadoras deben estar informadas de sus condiciones de empleo de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente mediante contratos escritos. Aunque el instrumento internacional no impone expresamente la obligatoriedad del contrato escrito, sí lo reconoce como el medio idóneo para acreditar la existencia de la relación laboral, facilitar el acceso a la justicia y fortalecer la labor de inspección laboral (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020).

En términos normativos, varios países de la región han incorporado en su legislación la exigencia de contrato escrito. Entre ellos se encuentran Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay, mientras que en otros casos la obligatoriedad depende de condiciones específicas, como la duración del vínculo laboral (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020; Gontero & Velásquez Pinto, 2023).

Sin embargo, la brecha entre norma y práctica sigue siendo significativa. La mayoría de las personas trabajadoras domésticas en América Latina mantiene acuerdos verbales, lo que constituye un factor estructural de informalidad. La ausencia de contrato escrito dificulta la delimitación clara de funciones, jornadas y remuneraciones, así como el cálculo de aportes a la seguridad social. Además, reduce las posibilidades de registro, fiscalización y denuncia ante eventuales vulneraciones de derechos (Gontero & Velásquez Pinto, 2023).

Como señala Angie Toapanta, abogada del Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT), esta informalidad se traduce en dificultades prácticas para delimitar funciones y exigir derechos, ella señala que "*Muchas trabajadoras no tienen contratos escritos y terminan haciendo múltiples tareas sin claridad ni límites*", incluso señala que se ha identificado que "*las trabajadoras realizan funciones equivalentes a cinco personas*" debido a la sobrecarga de trabajo (entrevista a Angie Toapanta, 2026).

La evidencia empírica ilustra que, en México, el 99% de las personas trabajadoras domésticas no contaba con contrato escrito en 2021; en Paraguay, el 97,9% de los contratos eran verbales en 2020; y en República Dominicana, el 96,7% se encontraba en la misma situación (Gontero & Velásquez Pinto, 2023). Estos datos revelan que la formalización contractual en la región sigue siendo uno de los principales desafíos para la efectividad de los estándares de trabajo decente en el sector.

- **Tipo de trabajo**

El empleo doméstico remunerado se configura jurídicamente como una relación laboral subordinada, en la que el empleador es un jefe o jefa de hogar que no obtiene un beneficio económico directo del trabajo realizado (Pérez, 2020). Se trata de un vínculo particular dentro del derecho laboral, caracterizado por desarrollarse en el ámbito privado del hogar y por estar históricamente mediado por relaciones de confianza personal.

Los resultados sobre el tipo de vínculo laboral en el empleo doméstico remunerado muestran una estructura heterogénea, marcada por la coexistencia de relaciones relativamente estables con modalidades más precarias y flexibles. Según los resultados de la Enemdu anual 2024, en Ecuador más de la mitad de las personas ocupadas en el empleo doméstico declara tener un contrato permanente, indefinido o estable (53,4%), es decir, mantienen relaciones laborales continuas en el tiempo.

No obstante, una proporción también significativa (45,7%) se encuentra bajo contratos temporales, ocasionales o eventuales, lo cual implica un alto grado de inestabilidad contractual. La magnitud de este grupo indica que casi una de cada dos personas en el empleo doméstico enfrenta condiciones laborales marcadas por la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo, lo que tiene implicaciones directas sobre ingresos, acceso a derechos laborales y protección social.

Adicionalmente, es importante considerar la posible existencia de formas de subregistro en este segmento. Si bien las cifras muestran una alta proporción de contratos temporales, estas podrían no captar plenamente situaciones más precarias o informales que no se declaran en las encuestas. Estas brechas entre el reconocimiento normativo y las condiciones reales de trabajo se expresan en formas persistentes de precariedad e invisibilización en el sector. Como señala Angie Toapanta *"en el trabajo remunerado del hogar y agrícola es donde más se observan rasgos del trabajo esclavo y forzado, siendo a la vez los más invisibilizados, menos valorados y menos vigilados"* (entrevista, 2026).

Las modalidades de trabajo por horas y por jornal representan porcentajes marginales (0,8% y 0,02%, respectivamente). Si bien su peso relativo es bajo en términos agregados, estas cifras deben interpretarse considerando el marco normativo vigente, que limita o no reconoce plenamente ciertas formas de contratación como el trabajo por horas en este sector. En la práctica, estas modalidades pueden estar subrepresentadas en las estadísticas oficiales y manifestarse a través de arreglos informales, caracterizados por mayor fragmentación del tiempo de trabajo, multiempleo y menor acceso a beneficios laborales.

4.4. Modalidades de trabajo

En el empleo doméstico remunerado existen dos modalidades principales según la residencia de la trabajadora:

- **Con retiro (puertas afuera / externa / cama afuera):** la trabajadora no reside en el hogar empleador y retorna diariamente a su propia vivienda. Es la modalidad predominante en América Latina, representa más del 80% del total regional y supera el 95% en países como Argentina (1,1%), Brasil (1%) y México (3,7%) (OIT, 2021).
- **Sin retiro (puertas adentro / interna / cama adentro):** la trabajadora vive en el domicilio del empleador. Esta modalidad ha disminuido de manera sostenida en la región, que pasó de 13,1% en el año 2000 a 3,4% en 2018 (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020, p. 34).

Además de los cambios en el perfil de las trabajadoras, el sector ha experimentado una transición hacia relaciones laborales más modernas y menos vinculadas a esquemas de servidumbre residencial. La reducción del trabajo "sin retiro" se observa en todos los países, aunque en algunos todavía supera el promedio regional (alrededor del 10% en Paraguay, Perú, Panamá y Colombia, y hasta 26% en Honduras) (Valenzuela, Scuro & Vaca Trigo, 2020).

En Ecuador, los resultados sobre el sitio de trabajo² en el empleo doméstico remunerado confirman que esta actividad se desarrolla casi en su totalidad en espacios residenciales. La gran mayoría de las personas ocupadas en el sector declara trabajar en una "vivienda distinta a la suya" (98,1%), lo que corresponde a la modalidad conocida como trabajo "con retiro" (puertas afuera o externa), es decir, aquella en la que la trabajadora acude al domicilio del empleador y retorna posteriormente a su propio hogar.

Desde las organizaciones de trabajadoras, esta predominancia del trabajo con retiro se asocia también a procesos recientes de precarización *"Ahora la mayoría trabaja puertas afuera, pero sin estabilidad ni afiliación; antes había más control sobre la jornada"* (entrevista a Maximina Salazar, dirigente sindical de la dirigente de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Guayaquil, 2026).

Las categorías restantes, aunque de bajo peso relativo, aportan matices relevantes. La opción "se desplaza" (0,01%) puede asociarse a trabajo realizado en distintos hogares, lo que resulta compatible con esquemas de trabajo por horas o con múltiples empleadores. Si bien su incidencia es mínima, sugiere la existencia de arreglos laborales más fragmentados y móviles dentro del sector. Por su parte, la categoría "su vivienda" (1,9%) podría incluir casos de trabajo bajo la modalidad "sin retiro" (puertas adentro), es decir, cuando la trabajadora reside en el domicilio donde presta servicios. Sin embargo, esta categoría no es equivalente de manera automática a dicha modalidad, ya que también podría abarcar otras situaciones, como servicios domésticos externalizados, cuidados prestados desde el propio hogar o combinaciones con actividades económicas independientes.

² La variable "sitio de trabajo" permite aproximar la predominancia del trabajo "con retiro" en el país, pero no posibilita distinguir de manera exacta y excluyente todas las modalidades de organización del empleo doméstico remunerado.

4.5. Jornadas, descansos y organización del tiempo

- **Número de trabajos**

La dinámica del multiempleo (o pluriempleo) es una realidad creciente y estructural en el trabajo doméstico de América Latina, impulsada por la transición de la modalidad "puertas adentro" hacia el trabajo "por días" o "por horas". Aunque muchas encuestas nacionales no preguntan explícitamente por el número de hogares en los que trabajan, los datos disponibles muestran que una parte significativa de las trabajadoras sirve a múltiples hogares:

- Argentina: se estima que entre el 31% y el 32,5% de las trabajadoras se desempeña en dos o más casas.
- Brasil: alrededor del 28,6% trabaja para más de un empleador. Existe una categoría masiva denominada "diaristas" (quienes trabajan hasta dos días por semana para un mismo patrón), que representan ya el 40% del sector (unos 2,45 millones de mujeres).
- España: una de cada cuatro trabajadoras labora menos de 10 horas semanales repartidas entre una o varias familias

En contextos de alta fragmentación, es habitual que una trabajadora preste servicios a tres o más empleadores distintos a lo largo de una semana para intentar alcanzar un ingreso de subsistencia. En Ecuador, la mayoría de las personas ocupadas en empleo doméstico remunerado declara tener un solo trabajo³ (92,4%), mientras que un 7,6% reporta más de un empleo. Aunque el multiempleo no es la situación predominante, afecta a cerca de una de cada trece personas en este sector.

La fragmentación de la jornada y el trabajo por días generan ingresos insuficientes y, en ciertos casos, obligan a las trabajadoras a insertarse en múltiples empleos o a buscar estrategias para ampliar sus horas de trabajo. Como señala Maximina Salazar, "*trabajar solo tres días no les alcanza para vivir*", lo que evidencia que, incluso cuando el multiempleo no es predominante en términos estadísticos, existe una presión estructural por incrementar ingresos en contextos de jornadas parciales e inestables (entrevista, 2026).

En comparación con el sector formal, el empleo doméstico presenta niveles de multiempleo más elevados, lo que sugiere que, aun cuando una parte importante del empleo doméstico se organiza en torno a un único empleador, existen segmentos como los vinculados al

³ Es importante precisar que la variable "número de empleos" no permite identificar de manera directa el número de hogares empleadores. La información disponible puede reflejar tanto la prestación de servicios a múltiples hogares dentro del empleo doméstico como la combinación de esta actividad con otras ocupaciones económicas. Por lo tanto, los datos deben interpretarse como una aproximación a la pluriactividad, más que como una medición exacta del número de casas en las que se trabaja.

trabajo por horas, en los que la combinación de varios empleos resulta necesaria para alcanzar ingresos suficientes.

Estos resultados son consistentes con el análisis previo sobre modalidades de trabajo, donde el trabajo por horas y las relaciones laborales temporales, aunque minoritarias, tienden a estar asociadas a múltiples empleadores y jornadas fragmentadas.

El multiempleo en el empleo doméstico no responde a estrategias de acumulación laboral voluntaria, sino más bien a una respuesta adaptativa frente a ingresos insuficientes o a la falta de estabilidad contractual.

La jornada laboral en el trabajo doméstico remunerado presenta una marcada polarización entre jornadas reducidas (asociadas a subempleo por insuficiencia de horas) y jornadas extensas que superan los límites legales o recomendados. En 2019 a nivel regional, el 23,3% de las trabajadoras laboraba menos de 20 horas semanales y el 24,5% entre 20 y 34 horas, es decir, casi la mitad del sector se ubicaba por debajo de la jornada estándar. Solo el 39,9% trabajaba entre 35 y 48 horas semanales, proporción considerablemente inferior a la observada en el resto de personas asalariadas (63,9%). Por otro lado, un 12,2% superaba las 48 horas semanales, registrándose en algunos casos extremos jornadas que exceden las 60 horas (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022).

En México (2024), el 18% de las trabajadoras labora menos de 15 horas semanales y el 37,8% entre 15 y 34 horas, mientras que solo el 33,2% cumple jornadas de entre 35 y 48 horas (INEGI, 2024). En el Cono Sur, países como Argentina (48,9%), Uruguay (33,9%) y Costa Rica (36,8%) presentan altas proporciones de trabajadoras con jornadas muy cortas (menos de 20 horas) (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022). En contraste, en varios países de Centroamérica y en Perú predominan las jornadas extensas, en Honduras el 51,3% trabaja más de 49 horas semanales, en El Salvador el 45,5% y en Perú el 31,7% (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022).

En Ecuador⁴, casi la mitad de las personas ocupadas en el empleo doméstico trabaja entre 40 y 48 horas semanales (48,5%), lo que corresponde a una jornada equivalente a tiempo completo. Para una proporción importante de trabajadoras y trabajadores del sector, el empleo doméstico constituye su principal fuente de ingresos, con una dedicación horaria similar a la de otros sectores formales de la economía.

También se observa una alta incidencia de jornadas parciales. El 37,1% trabaja entre 20 y 39 horas semanales y un 11,1% labora menos de 20 horas. Es decir, casi cinco de cada diez personas (48,2%) se encuentran en esquemas de tiempo parcial, lo que puede estar asociado a modalidades por días, trabajo por horas o combinaciones con otros empleos, y que

⁴ El análisis descriptivo completo de la intensidad horaria en el empleo doméstico, incluyendo estimaciones de tendencia central, dispersión y forma de la distribución, se presenta en el Anexo 1.

potencialmente implica mayor inestabilidad de ingresos y menor acceso a derechos laborales, dependiendo de las condiciones contractuales.

Un 3,4% reporta jornadas superiores a 48 horas semanales, que implica situaciones de sobrecarga laboral, especialmente en casos de trabajo puertas adentro o arreglos laborales con alta disponibilidad horaria. Aunque minoritario, este grupo resulta relevante desde una perspectiva de protección laboral, en la medida en que jornadas prolongadas pueden implicar mayores riesgos de vulneración de derechos.

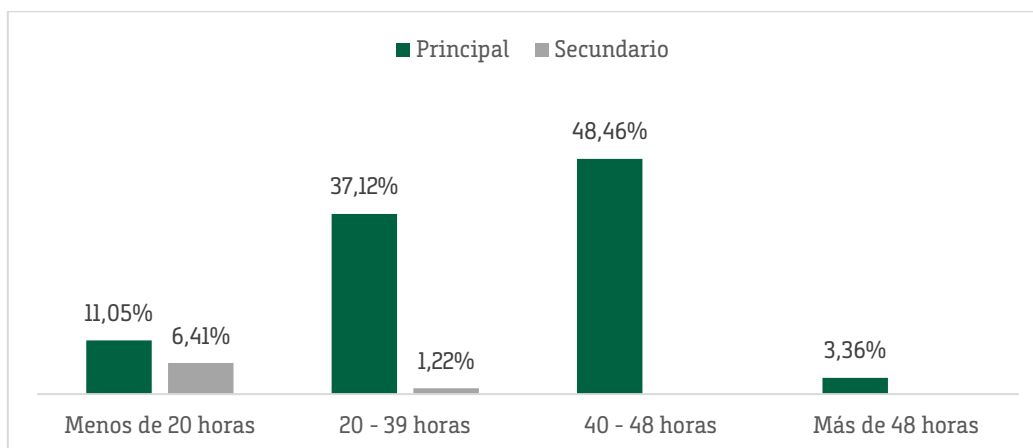
En la práctica, esta extensión de la jornada suele estar vinculada a arreglos laborales altamente flexibles, donde los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso se difuminan. Como señala Angie Toapanta, "*el problema es que la jornada se vuelve movable y la trabajadora queda a disposición del empleador*" (entrevista, 2026). La disponibilidad permanente también se traduce en una intensificación de las tareas a lo largo del día. En palabras de Lenny Quiroz, "*ahora las mismas trabajadoras hacen el trabajo matutino y nocturno*", lo que implica una ampliación de la jornada efectiva sin necesariamente un reconocimiento salarial proporcional (entrevista, 2026). También se señaló "*quieren que una sola persona haga todo en casas extensas*" (Lenny Quiroz, entrevista, 2026), en línea con lo señalado por otras actoras sobre la acumulación de funciones en una sola trabajadora.

Adicionalmente, la jornada asociada a un empleo secundario, que, si bien es menos frecuente, resulta relevante para comprender las estrategias de generación de ingresos en el sector. Un 6,4% de las personas ocupadas en el empleo doméstico declara tener un trabajo secundario, lo que confirma la presencia de multiempleo como mecanismo para complementar ingresos ante jornadas parciales, bajos salarios o inestabilidad laboral en el empleo principal. Esta situación es consistente con la alta proporción de personas que trabajan menos de una jornada completa en su ocupación principal.

En contraste, la gran mayoría (93,6%) no reporta un empleo adicional, debido a que, para la mayor parte de las trabajadoras y trabajadores del empleo doméstico, esta actividad constituye su principal y, en muchos casos, única fuente de ingresos laborales. No obstante, la existencia de un grupo con empleo secundario pone de relieve condiciones de insuficiencia de ingresos o fragmentación de la jornada, que pueden traducirse en mayores niveles de precariedad laboral y menor capacidad de protección social, especialmente cuando estos trabajos adicionales se desarrollan también en contextos informales.

El multiempleo no necesariamente compensa la insuficiencia de horas o ingresos. En muchos casos, las trabajadoras enfrentan una situación de "pobreza de tiempo" (Gammage y Orozco, 2008), en la que la suma de traslados entre distintos hogares empleadores, las horas de trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas no remuneradas en su propio hogar, lo cual configura jornadas totales extensas y físicamente exigentes.

Figura 3. Proporción de la jornada semanal en el empleo doméstico principal y secundario



Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024

- **Subempleo horario**

En cuanto al subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, a continuación, se examinan las razones para trabajar menos de 40 horas semanales, el deseo de trabajar más horas y la disponibilidad efectiva para hacerlo. Entre las personas del empleo doméstico que trabajaron menos de 40 horas en la semana de referencia, la principal razón declarada es que *"su trabajo así lo exige"* (51%). Es decir, una parte importante de las jornadas parciales responde a la propia organización del empleo doméstico, caracterizada por modalidades por días, trabajo por horas y arreglos con uno o varios hogares empleadores.

No obstante, una proporción relevante enfrenta restricciones laborales más claras, donde el 12,0% señala que *"no consiguió más trabajo"* y el 8,3% que *"no consiguió trabajo en otra parte"*, lo que evidencia dificultades para ampliar la jornada laboral aun cuando existe necesidad de hacerlo. Casi tres de cada diez personas ocupadas en el empleo doméstico (28,4%) manifiestan querer aumentar su carga horaria, ya sea trabajando más horas en su empleo actual (9,8%), incorporando otro trabajo (9,5%) o cambiando de empleo por uno con mayor jornada (9,1%). Estas personas cumplen uno de los criterios centrales de la definición de subempleo que consiste en el deseo explícito de trabajar más.

Finalmente, entre quienes expresan dicho deseo, la disponibilidad para trabajar horas adicionales es prácticamente total, el 98,7% declara estar disponible. Los resultados muestran que el subempleo no se explica por falta de disposición laboral, sino por limitaciones estructurales en la oferta de horas, propias de un sector precarizado, con baja estabilidad contractual y escasa capacidad de negociación.

4.6. Ingreso laboral

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones peor remuneradas de la región. En promedio, las trabajadoras domésticas en América Latina perciben un ingreso mensual equivalente al 44,7% de lo que reciben otros trabajadores asalariados (OIT, 2021). Aunque ha habido una mejora relativa, donde el salario promedio por hora pasó de 1,9 dólares internacionales en 2010 a 3,5 dólares en 2018, la brecha sigue siendo amplia en comparación con el resto de las ocupaciones (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

- **Incumplimiento del salario mínimo:** una alta proporción de trabajadoras percibe ingresos por debajo del mínimo legal. En Honduras, esta cifra alcanza al 93,8% de las trabajadoras, y en Guatemala al 79,1%. En países como Perú, el 70% recibe menos del mínimo (OIT, 2021 citado en ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022).
- **Pobreza laboral:** debido a estos bajos salarios, una de cada cuatro trabajadoras domésticas (23,8%) vive en situación de pobreza, a pesar de tener un empleo remunerado (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

El análisis del ingreso laboral mensual de las trabajadoras y trabajadores remunerados ocupados en Ecuador muestra una fuerte concentración en rangos de ingresos bajos, incluso por debajo del Salario Básico Unificado (SBU) vigente en 2024, fijado en USD 460. Para el presente análisis, los ingresos fueron agrupados en rangos monetarios explícitos, incorporando al SBU como categoría de referencia.

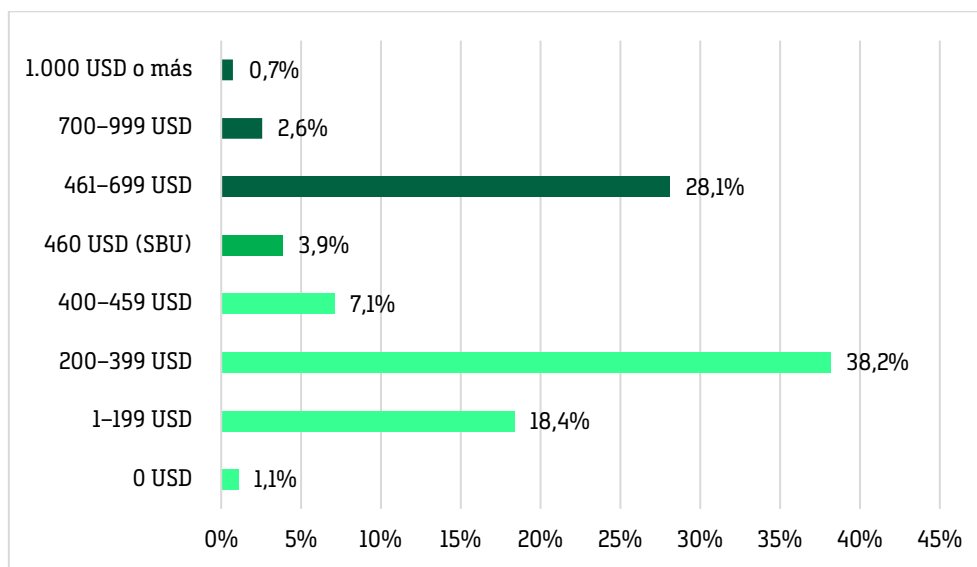
Los resultados indican que el 1,08% de las personas ocupadas reporta ingresos nulos (0 USD). Asimismo, un 18,36% percibe entre 1 y 199 USD, mientras que el 38,18% se concentra en el rango de 200 a 399 USD. Este último rango coincide con lo señalado en los testimonios recogidos, donde se evidencia que estos niveles de ingreso no son excepcionales sino extendidos en el sector. Como señala Maximina Salazar, *"hay trabajadoras que reciben 200–300 dólares, sin afiliación"* (entrevista, 2026).

Adicionalmente, un 7,09% de las personas ocupadas se ubica en el rango de 400 a 459 USD, es decir, inmediatamente por debajo del SBU. Es decir, más del 64% de las personas ocupadas percibe ingresos inferiores al Salario Básico Unificado (cabén en la categoría de subempleo por insuficiencia de ingresos, conforme a la definición oficial del INEC) y solo el 3,87% declara percibir exactamente el Salario Básico Unificado (USD 460). Por encima de este umbral, el 28,11% reporta ingresos entre 461 y 699 USD, el 2,57% entre 700 y 999 USD, y apenas el 0,73% percibe 1.000 USD o más.

El ingreso laboral promedio de trabajadores y trabajadoras remuneradas del hogar, asciende a USD 416,76 mensuales, con un intervalo de confianza del 95% entre USD 383,67 y USD 449,85. Este valor promedio se sitúa por debajo del SBU, lo que refuerza la evidencia de que una proporción mayoritaria de la población ocupada percibe ingresos insuficientes en relación con el umbral salarial mínimo legal. Estas desigualdades también presentan variaciones territoriales importantes. Como señala Lenny Quiroz, dirigente sindical, *"en territorios como Santo Domingo o Bolívar, muchas trabajadoras no conocen sus derechos y*

reciben entre 5 y 10 dólares al día" (entrevista, 2026), lo que evidencia niveles aún más profundos de precariedad en determinados contextos.

Figura 4. Ingreso laboral mensual en el empleo doméstico



Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024

Nota: Los ingresos laborales mensuales se agruparon en rangos monetarios, incorporando explícitamente el salario básico unificado (USD 460 en 2024) como un tramo específico, a fin de facilitar la comparación normativa sin perder información sobre la distribución efectiva de los ingresos.

- **Ingresos en especie**

Además del ingreso monetario, una proporción significativa de personas ocupadas en el empleo doméstico recibe ingresos en especie, tales como alimentación, alojamiento, vestimenta u otros bienes y servicios provistos por el empleador. Según los datos de la ENEMDU anual 2024, el 81,3% de las personas ocupadas declara haber recibido algún tipo de ingreso en especie, mientras que solo el 18,7% señala no recibir este tipo de compensación. Esta alta incidencia refleja la persistencia de modalidades de remuneración no monetaria en el sector, particularmente relevantes en arreglos laborales como el trabajo puertas adentro o el empleo doméstico informal.

En cuanto al valor monetario declarado de los ingresos en especie, se observa una distribución altamente dispersa, con una fuerte concentración en valores bajos y medios, y una cola larga hacia montos más elevados. Los valores más frecuentes se ubican en montos como USD 20, 30, 40, 50 y 60, siendo este último uno de los más recurrentes, lo que sugiere que los ingresos en especie suelen representar un complemento regular pero limitado del ingreso total.

De manera acumulada, aproximadamente, el 31,8% declara ingresos en especie de hasta USD 40, el 51,2% hasta USD 50 y el 77,6% hasta USD 60. A partir de estos valores, la frecuencia comienza a disminuir de forma progresiva, aunque se identifican casos con ingresos en especie considerablemente más altos, que alcanzan e incluso superan los USD 100 mensuales. No obstante, estos casos representan una proporción minoritaria del total.

La elevada prevalencia de ingresos en especie, combinada con su heterogeneidad en términos de valoración monetaria, plantea desafíos analíticos relevantes. En particular, este tipo de compensación no siempre es contabilizada plenamente como ingreso laboral, lo que puede contribuir a subestimar el nivel real de remuneración o, alternativamente, a normalizar esquemas de pago que no garantizan ingresos monetarios suficientes, especialmente en contextos donde el salario percibido se sitúa por debajo del SBU.

En este sentido, los ingresos en especie constituyen un componente clave para comprender las condiciones laborales del empleo doméstico, así como para el análisis del subempleo por insuficiencia de ingresos, dado que su existencia no necesariamente compensa la falta de ingresos monetarios adecuados ni sustituye el acceso efectivo a derechos laborales.

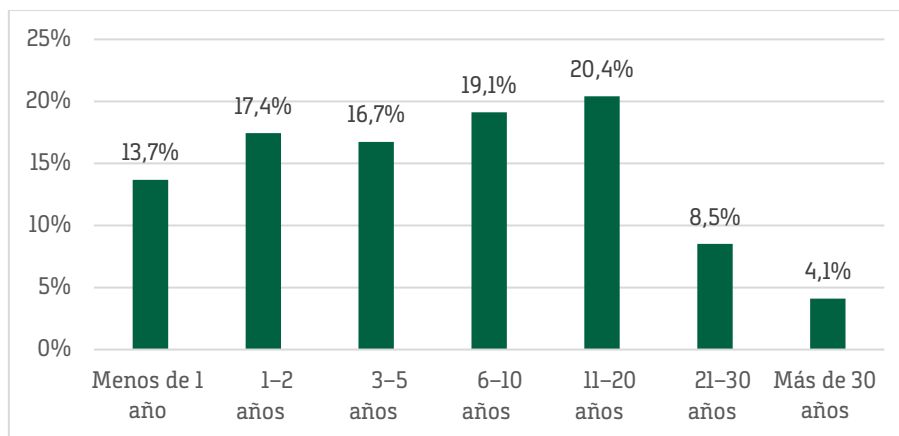
4.7. Estabilidad laboral

La distribución de la antigüedad en el empleo doméstico remunerado muestra una combinación de alta rotación y trayectorias laborales prolongadas. El 13,7% de las personas ocupadas tiene menos de un año en su empleo actual, lo cual se relaciona con una entrada frecuente y una dinámica de reemplazo relativamente alta. A este grupo se suma un 17,4% con 1 a 2 años de antigüedad y un 16,7% con 3 a 5 años, de modo que casi la mitad del empleo doméstico (47,8%) corresponde a personas con cinco años o menos en su puesto de trabajo.

No obstante, también existe trayectorias más estables. El 19,1% registra una antigüedad de 6 a 10 años, mientras que el 20,4% acumula entre 11 y 20 años en el empleo, consolidando un grupo significativo de trabajadoras y trabajadores con vínculos laborales de mediano y largo plazo. En conjunto, casi cuatro de cada diez personas (39,5%) cuentan con más de 10 años de antigüedad, lo que refleja la persistencia del empleo doméstico como ocupación principal y de largo recorrido para una parte importante del sector.

En los tramos superiores, un 8,5% reporta entre 21 y 30 años de antigüedad y un 4,1% supera los 30 años en el mismo empleo, lo cual configura trayectorias laborales muy prolongadas. Estos casos suelen estar asociados a relaciones laborales de larga duración, en muchos casos con un mismo empleador o en arreglos de alta dependencia, como el trabajo puertas adentro, lo que plantea desafíos específicos en términos de envejecimiento laboral, protección social y derechos adquiridos.

Figura 5. Años de antigüedad en el empleo doméstico



Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024

- **Búsqueda de cambio de trabajo**

La búsqueda de cambio en la situación laboral dentro del empleo doméstico remunerado debe interpretarse en el marco de una demanda insatisfecha de horas de trabajo e ingresos. Del total de personas ocupadas en el sector (206.593), el 28,4% expresa el deseo de trabajar más horas, ya sea en su empleo actual (9,8%), en otro trabajo adicional (9,5%) o mediante el cambio a un empleo con mayor carga horaria (9,1%). Este grupo contrasta con una mayoría relativa (71,7%) que declara no desear ampliar su jornada, lo que sugiere una segmentación clara entre quienes buscan intensificar su inserción laboral y quienes se mantienen en esquemas de horas reducidas por elección o restricción estructural.

Entre quienes manifiestan el deseo de trabajar más horas, la disponibilidad efectiva es prácticamente universal. El 98,7% declara estar disponible para trabajar horas adicionales, lo que confirma que, para este grupo, la limitación no radica en la oferta de trabajo sino en las oportunidades existentes. En términos de intensidad, la disponibilidad se concentra en tramos relevantes, el 39,6% estaría dispuesto a trabajar 20 horas adicionales por semana, seguido por quienes aceptarían 10 horas (12,2%), 30 horas (7,8%) o 15 horas (6,6%). Se evidencia una disposición significativa a ampliar sustancialmente la carga laboral, incluso hacia esquemas cercanos a la jornada completa.

En cuanto a las acciones concretas de búsqueda, el 62,9% de las personas disponibles ha realizado algún tipo de gestión para cambiar su situación laboral, principalmente mediante la búsqueda directa de más trabajo (41,3%) y el apoyo de redes personales como amigos o familiares (15,9%). No obstante, un 37,1% no ha realizado ninguna gestión, lo que puede reflejar barreras estructurales de acceso al mercado laboral, limitaciones de información, responsabilidades de cuidado u otros factores que restringen la movilidad laboral, incluso en presencia de deseo y disponibilidad.

Finalmente, entre quienes buscan activamente cambiar su situación de trabajo, la motivación es predominantemente económica. El 89,9% señala que lo hace porque los ingresos no son suficientes, mientras que solo una proporción marginal menciona razones

asociadas a la falta de jornada completa (8,1%) u otros factores. Este resultado refuerza la centralidad del ingreso laboral como principal determinante de la insatisfacción laboral en el empleo doméstico, y permite vincular directamente la búsqueda de cambio con las condiciones de subempleo, particularmente en su dimensión de insuficiencia de ingresos y de tiempo de trabajo, aun cuando exista una clara disposición a trabajar más horas.

4.8. Seguridad social

El derecho al trabajo y a la seguridad social se encuentra ampliamente reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. La Constitución de la República, en su artículo 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, base de la economía y fuente de realización personal, y dispone que el Estado debe garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y condiciones de trabajo saludables. El artículo 34 consagra la seguridad social como un derecho irrenunciable, cuya garantía constituye una responsabilidad primordial del Estado, y que debe regirse por los principios de obligatoriedad, universalidad, solidaridad, equidad y suficiencia, incluyendo de manera explícita a personas en diversas formas de inserción laboral.

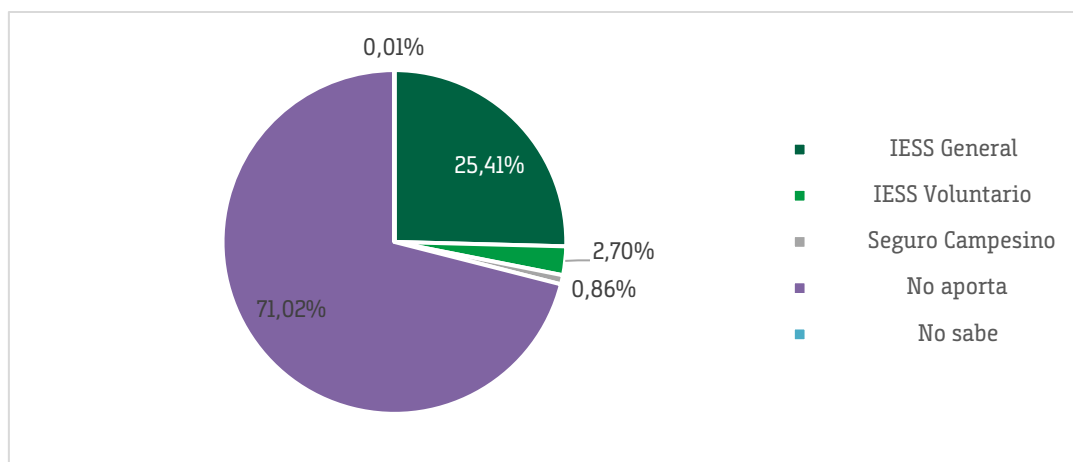
Este mandato constitucional se desarrolla en la Ley de Seguridad Social, que en su artículo 2 define como sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio a todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, con relación laboral o sin ella. La ley incluye de forma expresa a quienes realizan trabajo del hogar, reforzando el carácter obligatorio de la afiliación en el empleo doméstico remunerado. Asimismo, el artículo 3 establece que la seguridad social cubre riesgos fundamentales como enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, invalidez, cesantía y seguro de desempleo, configurando un sistema integral de protección a lo largo del ciclo de vida laboral.

A pesar de la claridad y amplitud del marco normativo, los resultados empíricos evidencian una brecha sustantiva entre el derecho reconocido y su ejercicio efectivo en el empleo doméstico remunerado. La información muestra que el 71% de las personas ocupadas en este sector no aporta a ningún sistema de seguridad social, lo que implica que una mayoría permanece completamente excluida del régimen de protección social. Esto es indicio de relaciones laborales no reconocidas, informales o encubiertas. Solo el 25,4% se encuentra afiliado al IESS General, mientras que proporciones reducidas acceden al IESS voluntario (2,7%) o al Seguro Social Campesino (0,9%).

Desde la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Guayaquil, se menciona que esta situación se vincula con procesos de desafiliación recientes *“Después de la pandemia hubo una desafiliación masiva; muchas compañeras perdieron todos sus beneficios”* (entrevista a Maximina Salazar, dirigente sindical, 2026). Por su parte, Lenny Quiroz señaló: *“Las registran en el seguro, pero no pagan; y cuando necesitan atención, no pueden usarlo.”*

No hay seguimiento de las autoridades”, además indica que “ existe un divorcio entre el Ministerio de Trabajo y el IESS; deberían trabajar juntos para garantizar la afiliación” (entrevista a Lenny Quiroz, dirigente sindical, 2026).

Figura 6. Proporción de personas dedicadas al empleo doméstico afiliadas a la seguridad social



Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024

Aunque el marco legal ecuatoriano reconoce de manera explícita y robusta el derecho a la seguridad social para las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, su implementación efectiva sigue siendo una excepción. Los bajos niveles de afiliación reflejan un patrón persistente de informalidad estructural, asociado a modalidades de contratación descritas en las secciones anteriores, en las que el cumplimiento de la obligación patronal de afiliación suele ser limitado o inexistente. En términos prácticos, esta exclusión deja a la mayoría de las trabajadoras y trabajadores del hogar sin protección frente a contingencias básicas como enfermedad, maternidad, accidentes laborales o vejez, vulnerando los principios constitucionales de universalidad y obligatoriedad de la seguridad social.

4.9. Beneficios y derechos laborales

- **Vacaciones**

El Código del Trabajo establece con claridad que las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable para toda persona trabajadora, sin distinción del sector o modalidad de empleo (art. 72). En particular, el artículo 69 reconoce el derecho a quince días de descanso anual remunerado, con disposiciones especiales para personas menores de edad y beneficios adicionales por antigüedad. Asimismo, la normativa obliga al empleador a pagar por adelantado la remuneración correspondiente al período vacacional y a reconocer el pago proporcional de vacaciones no gozadas en caso de terminación de la relación laboral (arts. 71 y 76).

El acceso a vacaciones pagadas en el empleo doméstico remunerado es limitado y constituye uno de los principales déficits en términos de derechos laborales. Solo el 26,5% de las personas ocupadas en el sector declara recibir vacaciones pagadas, lo cual significa un incumplimiento sistemático de la legislación laboral. La elevada proporción de personas que no accede a este derecho (73,5%) no se debe interpretar como una excepción legal, sino como una manifestación estructural de la informalidad que caracteriza al sector. La situación es problemática al considerar que la normativa prohíbe expresamente la compensación de las vacaciones con dinero como regla general y establece mecanismos claros para su fijación, acumulación o, excepcionalmente, pago cuando no han sido gozadas.

Este resultado podría estar relacionado con las características de la jornada laboral en el sector. Una parte importante de las personas ocupadas en el empleo doméstico remunerado trabaja bajo esquemas de jornada parcial, discontinua o para múltiples empleadores, lo que en la práctica limita el acceso efectivo a derechos laborales como vacaciones pagadas y afiliación a la seguridad social. Aunque la normativa no excluye explícitamente a quienes trabajan jornadas incompletas, estas modalidades suelen estar asociadas a mayores niveles de informalidad o a dificultades en la implementación de derechos, lo que se refleja en proporciones similares de acceso a beneficios como la seguridad social.

La brecha entre la ley y la práctica manifiesta debilidades en varios niveles. Por un lado, limitada fiscalización y control estatal sobre las relaciones laborales en el ámbito doméstico; por otro, desigualdad en las relaciones de poder entre empleadores y trabajadoras/es del hogar, que restringe la exigibilidad efectiva de derechos. Además, las modalidades frecuentes en el sector como el trabajo por horas, por días o con múltiples empleadores, dificultan la aplicación práctica de derechos concebidos para relaciones laborales continuas, aunque legalmente estos derechos sigan siendo exigibles. La ausencia de vacaciones pagadas implica no solo una vulneración de derechos, sino también impactos potenciales sobre el bienestar, la salud física y mental y la conciliación del tiempo de trabajo y descanso.

A pesar de los avances normativos, persisten limitaciones estructurales en su implementación, vinculadas a tensiones políticas y sociales más amplias.

Límites de la reforma y tensiones en el proceso legislativo

"El proyecto original [se hace referencia a la Ley Orgánica Reformativa al Código del Trabajo para Dignificar el Trabajo del Hogar] buscaba proteger a las trabajadoras frente a la violencia, limitar la jornada y definir claramente sus actividades. Durante el debate legislativo, los assembleístas [principalmente del oficialismo] argumentaron que estas medidas impondrían cargas excesivas a los empleadores y que las inspecciones en hogares violarían la intimidad y privacidad. El veto presidencial eliminó más artículos, argumentando "inconveniencia". Finalmente, la Corte Constitucional salvó algunos artículos importantes."

"Los argumentos reflejan una visión de clase: muchos actores legislativos también son empleadores, y eso condiciona su posición."

- **Décimos**

La normativa es explícita al establecer que todas las personas trabajadoras tienen derecho a percibir el décimo tercero y décimo cuarto sueldo. El artículo III del Código de Trabajo reconoce el derecho a la décima tercera remuneración, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el año calendario, con la posibilidad de pago mensual o acumulado a solicitud de la persona trabajadora. Por su parte, el artículo III3 consagra la decimocuarta remuneración, calculada sobre la base de la remuneración básica mínima unificada y pagadera de forma proporcional o acumulada según la región. En ambos casos, la ley prevé expresamente el pago proporcional al momento de la terminación de la relación laboral, lo que refuerza su carácter obligatorio e independiente de la duración o continuidad del vínculo laboral.

En este contexto, en Ecuador solo el 25,3% de las personas ocupadas en el servicio doméstico recibe el décimo tercero y el décimo cuarto sueldo, lo cual también evidencia un incumplimiento generalizado de derechos salariales básicos. La coincidencia exacta en las proporciones de acceso a ambos beneficios sugiere que estos se reconocen principalmente en relaciones laborales formalizadas, donde existe contrato, registro y mayor conocimiento o exigibilidad de derechos. Por el contrario, en los arreglos informales, lo cuales son frecuentes en el sector, estos pagos suelen omitirse por completo, a pesar de su obligatoriedad legal.

Este resultado también se relaciona con la baja proporción de personas que acceden a condiciones de empleo pleno en el sector, entendido como la combinación de derechos laborales básicos como afiliación a la seguridad social, acceso a vacaciones pagadas y una jornada laboral completa o regulada. La coincidencia en los bajos niveles de acceso a estos beneficios sugiere que existe un núcleo reducido de trabajadoras con inserciones laborales más formales, mientras que la mayoría se encuentra en esquemas caracterizados por alta precariedad y limitado ejercicio efectivo de derechos.

La baja cobertura de los décimos tiene implicaciones económicas directas y relevantes. Dado que estas remuneraciones representan ingresos adicionales significativos a lo largo del año, su ausencia reduce el ingreso anual efectivo de las trabajadoras y trabajadores del hogar, profundizando la inestabilidad económica y la vulnerabilidad financiera, especialmente en un sector caracterizado por salarios bajos y alta dependencia del ingreso corriente.

- **Compensaciones no salariales en especie**

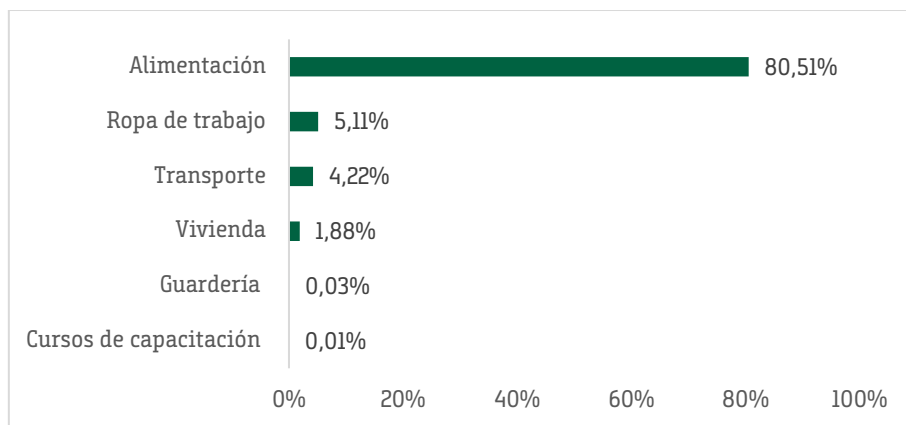
Los componentes no salariales de la remuneración a los que acceden quienes se dedican al trabajo remunerado del hogar presentan una cobertura desigual y concentrada en prestaciones básicas, lo que refleja tanto la informalidad del sector como la naturaleza particular de las relaciones laborales en este tipo de ocupación.

Los resultados muestran que el componente más extendido es la alimentación, recibida por el 80,5% de las personas ocupadas en el sector. Esta alta proporción se explica, en gran medida, por la prevalencia de modalidades de trabajo puertas adentro o de jornadas prolongadas, en las que la provisión de alimentos forma parte de los arreglos cotidianos del empleo. Sin embargo, la amplia cobertura de este beneficio no necesariamente implica mejores condiciones laborales, ya que suele sustituir, y no complementar otros derechos laborales formales.

En contraste, el acceso a otros beneficios es limitado. Solo el 5,1% recibe ropa de trabajo, el 4,2% cuenta con transporte, y el 1,9% accede a vivienda como parte de su relación laboral. Estos porcentajes evidencian que la provisión de beneficios adicionales es excepcional y depende de acuerdos particulares con los empleadores, más que de prácticas generalizadas o reguladas.

La situación es más crítica en el caso de beneficios vinculados al desarrollo de capacidades y conciliación del trabajo y la vida personal. El acceso a cursos de capacitación (0,01%) y a guardería (0,03%) son prácticamente inexistentes, lo cual termina limitando las oportunidades de mejora de competencias, movilidad laboral y conciliación del cuidado, especialmente relevante en un sector altamente feminizado.

Figura 7. Proporción de personas ocupadas en empleo doméstico que reciben otros beneficios laborales



Fuente: INEC, ENEMDU anual 2024

5. Conclusiones

El análisis del empleo doméstico remunerado en Ecuador evidencia que se trata de un sector estructural para el sostenimiento de la vida y el funcionamiento de la economía, pero que opera bajo condiciones persistentes de desigualdad y desprotección. Lejos de ser un segmento marginal, constituye un pilar de la organización social del cuidado, permitiendo la participación laboral de otros miembros de los hogares, especialmente en contextos urbanos.

Los resultados muestran que este sector está altamente feminizado, concentrado en mujeres adultas con niveles educativos bajos o medios, y con una fuerte presencia de población migrante interna. Estas características reflejan la intersección de desigualdades de género, clase y territorio que configuran trayectorias laborales con limitadas oportunidades de movilidad y alta segmentación.

En términos laborales, predomina una inserción caracterizada por inestabilidad contractual, bajos ingresos y limitado acceso a derechos. Una proporción significativa de trabajadoras percibe ingresos por debajo del salario mínimo y del promedio nacional, mientras que el acceso a beneficios como vacaciones pagadas, décimos y seguridad social es reducido. Esta situación no responde únicamente a vacíos normativos, sino a brechas persistentes en la implementación y fiscalización de la legislación vigente, así como a la naturalización de prácticas informales en el sector.

En este contexto, resulta clave considerar los posibles efectos de recientes reformas en materia de jornada laboral, particularmente el Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 en Ecuador, firmado en marzo 2026, que regula los turnos y horarios especiales de trabajo, permite distribuir la jornada laboral de 40 horas semanales en hasta 10 horas diarias sin recargos. Sin embargo, es importante señalar que dicho acuerdo introduce esquemas de flexibilización como el banco de horas.

Esta medida plantea la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo de manera variable, modificando los horarios en función de las necesidades del empleador. Como advierte Angie Toapanta, este tipo de esquemas podría permitir que *"el empleador disponga en cualquier momento del horario (10 horas un día, 4 al siguiente)"* y eliminar el pago de horas

extraordinarias, lo que en la práctica implicaría que la trabajadora esté a disposición del empleador, lo cual afecta su capacidad de organización de su tiempo y la conciliación familiar (entrevista Angie Toapanta, 2026). En un sector ya caracterizado por jornadas difusas y limitada supervisión, este tipo de reformas podría profundizar las condiciones de precariedad, especialmente en ausencia de mecanismos efectivos de inspección y control.

Asimismo, las dinámicas de movilidad territorial evidencian que el empleo doméstico funciona como un mecanismo de inserción laboral para mujeres provenientes de zonas rurales o con menor dinamismo económico, reproduciendo desigualdades territoriales y trasladando las cargas de cuidado hacia hogares y comunidades con menores recursos. En este sentido, el sector no solo refleja, sino que también reproduce las brechas estructurales del país.

Finalmente, el trabajo doméstico remunerado continúa siendo social y económicamente desvalorizado, en parte debido a la persistencia de estereotipos de género que lo asocian a una extensión “natural” del rol femenino. Esta percepción limita su reconocimiento como trabajo calificado y dificulta la garantía de condiciones laborales dignas.

6. Recomendaciones

6.1. A nivel estatal

Gobierno central:

- Fortalecer los mecanismos de inspección laboral adaptados a las particularidades del trabajo en hogares, priorizando el cumplimiento de derechos humanos laborales.
- Ampliar y flexibilizar los esquemas de afiliación a la seguridad social, especialmente para trabajadoras con múltiples empleadores o jornadas parciales.
- Diseñar e implementar un sistema nacional de cuidados que reduzca la dependencia de arreglos privados e informales.

Gobiernos locales:

- Desarrollar programas territoriales de apoyo al cuidado (centros de cuidado, servicios comunitarios) que alivien la carga sobre los hogares.
- Impulsar campañas de sensibilización sobre derechos laborales y corresponsabilidad en el cuidado.

6.2. Empresas y sector privado

- Promover políticas laborales que reconozcan la corresponsabilidad en el cuidado (flexibilidad horaria, licencias, servicios de cuidado).
- Garantizar condiciones laborales dignas para trabajadoras del hogar contratadas directamente o a través de terceros.
- Apoyar iniciativas de formación y certificación de competencias en el sector de cuidados.

6.3. Hogares y familias

- Reconocer el trabajo doméstico remunerado como una relación laboral formal, con derechos y obligaciones claras.
- Garantizar el cumplimiento de derechos como salario digno, afiliación a la seguridad social, vacaciones y pagos adicionales.
- Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre los miembros del hogar, evitando reproducir desigualdades de género.

6.4. Comunidad y sociedad en general

- Contribuir a la revalorización social del trabajo doméstico y de cuidados, reconociéndolo como esencial para el bienestar colectivo.
- Cuestionar estereotipos de género que asignan el cuidado exclusivamente a las mujeres.
- Fortalecer redes comunitarias de apoyo al cuidado, especialmente en territorios con menor acceso a servicios.

Avanzar hacia condiciones de trabajo decente en el empleo doméstico remunerado no solo implica garantizar derechos laborales, sino también transformar la forma en que la sociedad organiza, distribuye y valora el cuidado.

7. Bibliografía

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.

Acosta, Elaine (2013). *Mujeres migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas, experiencias y valoraciones*. Polis, Revista Latinoamericana, Vol. 12, N° 35, pp. 35–62.

Acosta, Elaine (2015). *Cuidados en crisis. Mujeres migrantes hacia España y Chile*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Bakker, Isabella y Gill, Stephen (eds.) (2003). *Power, Production and Social Reproduction*. Palgrave Macmillan, UK.

CEPAL. (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c2424803-6a63-4f96-89fb-3d89b654476d/content>

Ehrenreich, Barbara y Hochschild, Arlie Russell (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Tabulados interactivos del primer trimestre de 2024, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*, anual 2024. INEC.

Gammage, S., y Orozco Corona, M. (2008). El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México. México, DF: Naciones Unidas, CEPAL, Unidad de Desarrollo Social. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/00400841-d315-45a9-aa23-f8e41823fd7b/content>

Gontero, S., y Velásquez Pinto, M. (2023). *Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización* (LC/TS.2023/82/Corr.1). CEPAL.

González, Herminia (2013). *Los cuidados en el centro de la migración. La organización social de los cuidados transnacionales desde un enfoque de género*. Migraciones, 33, pp. 27–153.

Herrera, Gioconda (2013). *Más allá de los cuidados. Revisitando la relación entre género, migración y desarrollo a partir de la experiencia de la migración andina*. E-DHC, Quaderns Electrònics sobre el Desenvolupament Humà i la Cooperació, N° 1, pp. 22–37.

ONU Mujeres, OISS y OIT (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe TrabajadorasDomesticas FINAL%20\(1\).pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe%20TrabajadorasDomesticas%20FINAL%20(1).pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189). OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Panorama laboral 2012. <https://www.ilo.org/es/media/353411/download>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021) El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-domestico-remunerado-en-america-latina-y-el-caribe-diez-anos-del>

Parreñas, Rhacel (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.

Pérez Padrón, Diana. (2020). El trabajo del hogar y su regulación en América Latina. Un estudio comparado. *Revista latinoamericana de derecho social*, (31), 95-119. Epub 01 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.37.14864>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020), *Reinventarse sobre la marcha. Mujeres migrantes y refugiadas de Venezuela. Un estudio 'de sus condiciones y accesos a medios de vida en Colombia, Ecuador y Perú*. PNUD-RAV4, Panamá. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/reinventarse-sobre-la-marcha-mujeres-migrantes-y-refugiadas-de-venezuela>

Suaya, Agustina, David S. Kaplan, y Luciana Etcheverry 2023. *Políticas públicas para valorar el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.18235/0005348>

Valenzuela, María Elena; Scuro, Lucía y Vaca Trigo, Iliana (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Serie Asuntos de Género N° 158. Santiago: CEPAL.

8. Anexos

Anexo 1. Horas trabajadas en la semana

En promedio, las personas ocupadas en el empleo doméstico trabajan 32,3 horas semanales, un nivel inferior a la jornada laboral estándar de 40 horas. Es decir, existe una alta prevalencia de esquemas de trabajo parcial en el sector. El intervalo de confianza al 95% es estrecho (32,24–32,35 horas), lo que indica una estimación robusta y consistente a nivel nacional. El resultado es coherente con la estructura previamente observada de la jornada laboral, la cual está caracterizada por una elevada proporción de trabajadoras y trabajadores que no alcanzan una jornada completa.

La mediana de 37 horas semanales indica que la mitad de las personas ocupadas en el empleo doméstico trabaja menos de una jornada estándar. En los tramos inferiores de la distribución, el 25% trabaja 20 horas o menos y el 10% no supera las 16 horas semanales, es decir, existe una presencia significativa de subempleo por horas. En los valores más extremos, el 1% reporta jornadas de hasta 5 horas semanales.

En el extremo opuesto, también se identifican jornadas extensas. Un 25% trabaja 40 horas o más y el 10% alcanza o supera las 48 horas semanales, umbral a partir del cual se configuran situaciones de sobrecarga laboral. Además, un 5% reporta 50 horas o más y el 1% llega hasta 60 horas semanales, lo que resulta particularmente relevante en contextos de trabajo puertas adentro o arreglos con alta disponibilidad horaria, con implicaciones directas para la salud ocupacional y la protección de derechos.

La dispersión en la intensidad del trabajo es elevada, con una desviación estándar de 12,9 horas, lo cual se relaciona con la heterogeneidad del sector. La distribución presenta una asimetría prácticamente nula, reflejando un balance entre jornadas reducidas y extensas, y una curtosis moderada, sin predominio de colas extremas.

Entre las personas ocupadas en el empleo doméstico que reportaron haber trabajado más de 40 horas semanales, la gran mayoría señala que lo hizo como parte de su horario normal de trabajo (99,2%). Este resultado indica que, en el empleo doméstico, las jornadas extensas no se explican principalmente por la realización ocasional de horas extras, sino que forman parte de arreglos laborales estructurales en los que la jornada habitual supera el umbral legal de referencia.

La realización explícita de horas extras representa una proporción marginal (0,2%), al igual que los casos en los que se declara que las horas de trabajo fueron necesarias (0,4%). Estas cifras sugieren que el concepto formal de horas extraordinarias que es habitual en otros sectores, tiene escasa aplicación práctica en el empleo doméstico, donde la organización del tiempo de trabajo suele ser más flexible, menos regulada y, en muchos casos, definida de manera informal entre empleador y trabajadora.

8.1. Guía corta de entrevistas (instrumento)

Objetivo: Recoger evidencia cualitativa sobre las condiciones laborales, organización del trabajo, procesos de incidencia y dinámicas de precarización en el empleo doméstico remunerado en Ecuador, desde la perspectiva de actoras clave (lideresas, organizaciones y especialistas).

Tipo de instrumento: Guía de entrevista semiestructurada, flexible y adaptada según el perfil de la persona entrevistada.

Perfiles entrevistados

- Lideresas de organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar
- Representantes de organizaciones de la sociedad civil y centros de investigación
- Actoras vinculadas a procesos de incidencia política y normativa

Ejes temáticos y preguntas orientadoras

1. Trayectoria organizativa y rol

- ¿Cuál ha sido su rol en la organización o en la defensa de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar?
- ¿Cómo ha evolucionado la organización en el tiempo (hitos, crisis, logros)?

2. Situación actual del sector

- ¿Cómo describiría las condiciones laborales actuales de las trabajadoras remuneradas del hogar?
- ¿Qué cambios identifica en los últimos años (por ejemplo, desde 2017 o a partir de la pandemia)?

3. Organización del trabajo y condiciones laborales

- ¿Qué modalidades de trabajo predominan actualmente (puertas adentro, puertas afuera, por horas, multiempleo)?
- ¿Cómo se configuran las jornadas laborales y las tareas?
- ¿Existen límites claros en la práctica sobre horarios y funciones?

4. Seguridad social y derechos laborales

- ¿Cuáles son las principales barreras para la afiliación a la seguridad social?
- ¿Qué tan extendido es el acceso a contratos formales y beneficios laborales?

5. Precarización y dinámicas estructurales

- ¿Qué factores explican la precarización del sector (flexibilización laboral, migración, informalidad, etc.)?
- ¿Cómo se expresan estas dinámicas en salarios, estabilidad y protección social?

6. Violencia y vulneración de derechos

- ¿Qué tipos de vulneraciones de derechos enfrentan las trabajadoras?
- ¿Han acompañado casos de violencia laboral, física, psicológica u otras?
- ¿Qué mecanismos existen (o faltan) para la protección y denuncia?

7. Incidencia política y marco normativo

- ¿Cuáles han sido los principales hitos en materia de derechos (leyes, convenios, organización sindical)?
- ¿Qué limitaciones o resistencias han enfrentado en los procesos legislativos o de política pública?
- ¿Cómo evalúa la implementación de normativas como el Convenio 189 de la OIT?

8. Impacto de reformas y políticas recientes

- ¿Qué efectos han tenido reformas laborales o propuestas recientes (por ejemplo, flexibilización o jornada irregular)?
- ¿A quién benefician principalmente estas medidas en la práctica?

9. Propuestas y estrategias

- ¿Qué acciones considera prioritarias para mejorar las condiciones del sector?
- ¿Qué tipo de políticas públicas, mecanismos de control o programas serían necesarios?
- ¿Qué rol pueden jugar las organizaciones, el Estado y la sociedad civil?

10. Articulación y colaboración

- ¿Qué oportunidades de colaboración identifica entre organizaciones, investigación e incidencia?
- ¿Qué tipo de apoyo o recursos serían más útiles para fortalecer el trabajo del sector?

8.2. Glosario

Afiliación a la seguridad social: Vinculación de una persona trabajadora a un sistema de protección social que cubre riesgos como enfermedad, maternidad, accidentes laborales, invalidez, vejez y desempleo, mediante el cumplimiento de aportes obligatorios o voluntarios.

Arreglos laborales: Conjunto de condiciones bajo las cuales se organiza una relación de trabajo, incluyendo jornada, remuneración, tareas, modalidad de contratación y acuerdos formales o informales entre empleador y trabajadora.

Contrato laboral (verbal/escrito): Acuerdo entre empleador y trabajador que establece las condiciones de la relación laboral. Puede ser verbal o escrito; este último facilita la verificación de derechos y obligaciones.

Cuidado (trabajo de cuidados): Conjunto de actividades destinadas al bienestar físico, emocional y social de las personas, incluyendo cuidado directo (atención a personas) e indirecto (tareas domésticas que sostienen la vida cotidiana).

Cadenas globales de cuidado: Estructuras transnacionales en las que el trabajo de cuidados se transfiere entre hogares y países, generalmente entre mujeres, en el contexto de procesos migratorios.

Décimo tercer y décimo cuarto sueldo: Beneficios salariales obligatorios en Ecuador. El décimo tercero corresponde a una doceava parte de las remuneraciones anuales; el décimo cuarto equivale a una remuneración básica unificada.

Empleo doméstico remunerado: Actividad laboral realizada en uno o varios hogares, que incluye tareas de limpieza, mantenimiento, cocina y cuidado de personas, a cambio de una remuneración.

Formalidad laboral: Condición en la que una relación laboral cumple con la normativa vigente, incluyendo contrato, afiliación a la seguridad social y acceso a derechos laborales.

Informalidad laboral: Situación en la que la relación laboral no cumple total o parcialmente con las regulaciones legales, lo que limita el acceso a derechos, protección social y mecanismos de exigibilidad.

Ingreso en especie: Compensación no monetaria recibida por la persona trabajadora, como alimentación, alojamiento, vestimenta u otros bienes o servicios.

Jornada laboral: Número de horas que una persona trabaja en un periodo determinado, generalmente semanal.

Multiempleo (pluriempleo): Situación en la que una persona tiene más de un empleo simultáneamente, ya sea dentro del mismo sector o combinando distintas actividades económicas.

Relación laboral subordinada: Vínculo en el que la persona trabajadora presta servicios bajo dirección y dependencia de un empleador, quien define condiciones y organización del trabajo.

Salario Básico Unificado (SBU): Remuneración mínima legal establecida en Ecuador para una jornada laboral completa.

Subempleo por insuficiencia de tiempo: Situación en la que una persona trabaja menos horas de las que desea y está disponible para trabajar más.

Subempleo por insuficiencia de ingresos: Condición en la que los ingresos laborales no alcanzan el umbral mínimo establecido, aun cuando la persona esté ocupada.

Trabajo "con retiro" (puertas afuera): Modalidad en la que la persona trabajadora no reside en el hogar empleador y retorna a su propia vivienda al finalizar la jornada.

Trabajo “sin retiro” (puertas adentro): Modalidad en la que la persona trabajadora reside en el hogar donde presta servicios.

Trabajo por horas / por días: Modalidad de empleo caracterizada por jornadas parciales, generalmente distribuidas entre uno o varios empleadores.

Trabajo reproductivo: Conjunto de actividades, remuneradas o no, que permiten la reproducción de la vida y el sostenimiento de los hogares, incluyendo tareas domésticas y de cuidado.

Trabajo decente: Concepto promovido por la OIT que implica empleo con derechos, ingresos adecuados, protección social y condiciones dignas.