

# LAS MUJERES Y EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO. UNA MIRADA A LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DEL HOGAR

## WOMEN AND LABOR LEGISLATION FROM A GENDER APPROACH. A LOOK INTO THE ORGANIC LAW FOR JUSTICE LABOR AND NON-REMUNERATED WORKHOUSE RECOGNITION

### AS MULHERES E O DIREITO DO TRABALHO ECUATORIANO DESDE O ENFOQUE DE GÊNERO. UM OLHAR A LEI ORGANIVA PARA A JUSTICA LABORAL E O RECINHECIMENTO DO TRABALHO DO LAR

*Lydia Andres\**

Enviado: 22/09/2015  
Aceptado: 21/10/2015

#### **Resumen:**

Este artículo presenta una breve reflexión acerca de las mujeres ecuatorianas y el Derecho Laboral en el Ecuador, enfocándose en los cambios introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, aprobada en abril del 2015 por la Asamblea Nacional. Los principales cambios son el acceso parcial a la seguridad social para los trabajadores (trabajadoras en su mayoría) del hogar, no remunerados; y el despido ineficaz de la mujer embarazada o en permiso de maternidad o lactancia. Para entender estos cambios echamos una mirada a la historia reciente de la inserción de las mujeres en el mercado laboral en el Ecuador, a la legislación laboral que le atañe, y a nociones como el trabajo y el trabajo doméstico, a partir de un enfoque de género.

**Palabras clave:** Trabajo Doméstico; Mujer; Género; Embarazo; Legislación laboral; Ecuador.

#### **Summary:**

This article presents a brief reflection on Ecuadorian women and labor legislation in Ecuador, focusing on the changes introduced by the Organic Law for Justice labor and Non-remunerated Workhouse Recognition, which was approved on April of this year by the National Assembly. The principal changes are: the partial access to social security for men and women (mostly women) doing non-remunerated housework,

and the ineffective dismissal of pregnant women and women on maternity leave. To understand this changes we take a look on the insertion of women in labor market in Ecuador during recent history, associated labor legislation, and notions such as work and housework, from a gender approach.

**Key words:** Housework; Woman; Gender; Pregnancy; Labor legislation; Ecuador.

#### **Resumo**

Este artigo apresenta uma breve reflexão acerca das mulheres equatorianas e o direito trabalhista no Equador, enfocados nas mudanças introduzidas pela Lei Orgânica da Justiça do Trabalho e o reconhecimento do trabalho do lar, aprovada em abril de 2015 pela Assembleia Nacional. As principais mudanças são o acesso parcial ao seguro social para os trabalhadores (trabalhadoras na maioria) do lar, não remuneradas; e a demissão ineficaz da mulher grávida ou em licença maternidade. Para entender essas mudanças temos que observar a historia recente da inserção das mulheres no mercado de trabalho do Equador, a legislação trabalhista competente, e as noções de como o trabalho e o trabalho domestico, a partir de um enfoque de gênero.

**Palavras chave:** Trabalho Doméstico; Mulher; Género; Gravidez; Legislação trabalhista; Equador.

\* Estudia un DEUG de Sicolología en Toulouse en la Universidad Le Mirail, es licenciada en historia de la Universidad de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, y Master en antropología de la Flacso Ecuador. Ha trabajado principalmente temas relativos a racismo, educación, empleo, élites y clases.

## INTRODUCCIÓN

El 13 de abril de 2015 la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (en adelante, “LOJLRTH”). Según palabras de la Ministra Coordinadora de Desarrollo Social, esta ley beneficiará a 1 500 000 familias a donde pertenecen las amas de casa que podrían afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (en adelante, “IESS”) tras la aprobación de la nueva ley (Vaca 2015).

La LOJLRTH fue designada por los assembleístas del partido oficial como un hito histórico, por su alcance en lo relativo a derechos de las mujeres. Son dos los ámbitos en los cuales se han señalado avances: los derechos laborales de las mujeres embarazadas y los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado o no. Es sobre estos cambios en la legislación ecuatoriana que reflexionaremos en el presente ensayo, dentro un contexto más amplio de análisis sobre las mujeres, el trabajo y el derecho laboral en el Ecuador.

Los cambios aportados por la LOJLRTH que nos interesan aquí son la imposibilidad de despedir a una mujer embarazada (“despido ineficaz”) y la afiliación al seguro social provisto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (comúnmente conocido como “afiliación al IESS”) de las personas trabajadoras del

hogar, no remuneradas, principalmente las amas de casa a tiempo completo. Las mujeres a las cuales atañen los cambios estipulados son las empleadas domésticas –en el sentido económico–, embarazadas en goce de permiso de maternidad o de lactancia y las mujeres que realizan trabajo del hogar (tareas domésticas y de cuidado), y que no reciben remuneración por otro tipo de actividad. Es importante puntualizar lo último porque en la práctica casi todas las mujeres realizan trabajo del hogar no remunerado, tengan o no un empleo.

Para entender estos avances en materia laboral, es necesario aclarar algunas nociones básicas sobre los conceptos y alcances de lo que se entiende como “trabajo” y “trabajo doméstico”, puntualizando, de manera muy breve, la historia que precede a estos cambios en lo relativo a las mujeres ecuatorianas y su inserción en el ámbito laboral, el trabajo visto desde una perspectiva de género, y los derechos laborales de las mujeres en el país. Esto es lo que haremos a continuación, en base a la revisión de bibliografía pertinente; para después centrarnos en los cambios aportados por la LOJLRTH en lo referente al perfeccionamiento del ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, para entender mejor los avances alcanzados con esta ley, y en qué medida son o no suficientes.

## TRABAJO Y TRABAJO DOMÉSTICO: DEFINICIONES BÁSICAS

Empecemos definiendo el “trabajo”. En el diccionario en línea de la Real Academia Española, encontramos doce acepciones, entre las cuales nos interesan: “Acción y efecto de trabajar”, “ocupación retribuida” y “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (RAE 2015, “trabajo”). La primera, más general y básica, se complementa con la definición del verbo trabajar: “Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual” (RAE 2015, “trabajar”).

Ateniéndonos a estas dos primeras acepciones de “trabajo” y “trabajar”, es indudable que el trabajo del hogar o trabajo doméstico, es trabajo. Pero según las dos siguientes acepciones citadas de “trabajo”, al igual que otras acepciones del verbo trabajar – “[t]ener una

ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.”; “[e]jercer determinada profesión u oficio”; “[c]olaborar o mantener relaciones comerciales con una empresa o entidad” –, nos tenemos que remitir a su significado económico, o más bien mercantil, que a su vez apunta a la historia del término y su conceptualización.

Es en la historia del término “trabajo” y su conceptualización en la Economía, que empezamos a encontrar pistas para definir el trabajo doméstico, el trabajo reproductivo y el trabajo del hogar remunerado y no remunerado. En el siglo XVIII, el padre de la economía moderna, Adam Smith, definió el trabajo como una actividad que produce bienes materiales y que se realiza a cambio de una remuneración, siendo ésta la

única fuente de riqueza para una nación. Smith también planteó “que el trabajo asalariado corresponde a los hombres, y a las mujeres las remite al hogar” (en Chávez 2010, 23).

Durante el siglo XIX, con el advenimiento de la Revolución Industrial, se propulsó la separación de la producción doméstica –hasta entonces el eje de la economía– y la mercantil. Con esta separación, la producción doméstica quedó asociada a la inactividad y la producción mercantil a la actividad. De ahí en adelante se considerará como trabajo sólo la actividad vinculada “a la producción y a la retribución económica como signo de su valor (...). La esfera doméstica queda entonces designada como el espacio de realización de tareas meramente reproductivas” (Vega 2007, 3). Es decir, que la remuneración monetaria definió la separación entre trabajo productivo, realizado fuera del hogar, y trabajo reproductivo, realizado dentro del hogar.

Partiendo de esa separación, se definió el trabajo realizado dentro del hogar como “trabajo reproductivo” –que sirve a la reproducción biológica y social de la sociedad– en oposición al trabajo productivo –que produce bienes y mercancías y que tiene un valor monetario–. Así, el trabajo doméstico (del hogar),

...es definido como el conjunto de actividades que se realizan en la esfera doméstica y que están destinadas a la satisfacción de necesidades de primer orden de los miembros de la unidad familiar, lo que le asigna el carácter de obligatorio y gratuito. La función central del trabajo doméstico es atender al consumo individual, asegurando con su satisfacción el mantenimiento, la reproducción y la reposición de la fuerza de trabajo. (Vega 2007, 8)

En la LOJLRTH se habla de “trabajo del hogar no remunerado” ¿Qué significa que se opte en la nueva ley por hablar de trabajo del hogar no remunerado, y no de trabajo doméstico? Al parecer, la intención es la de hacer hincapié en su calidad de trabajo, así como en el hecho de que lo que le diferencia principalmente de otros tipos de trabajo es únicamente el hecho de ser o no remunerado. Es decir, se intenta un alejamiento de la distinción entre doméstico y público ¿Y qué significa doméstico? Lo doméstico es lo “perteneciente o relativo a la casa u hogar” (RAE 2015, “doméstico”).

Usar el término “del hogar” en vez de “doméstico” permite ya no hacer alusión a la dicotomía doméstico (privado/público), y únicamente enfocarse en el lugar donde se realiza el trabajo.

## GÉNERO, MUJERES Y TRABAJO: DATOS GENERALES

El hogar, espacio privado y doméstico, es el que ha sido asignado históricamente a las mujeres en nuestra sociedad, lejos de lo que se ha considerado como trabajo. Así, uno de los puntos fuertes -tal vez el más importante- en materia de derechos de las mujeres en la LOJLRTH, es justamente el reconocimiento como trabajo de la labor realizada principalmente por mujeres en este espacio. Este reconocimiento viene alimentado por los avances en las Ciencias Sociales con el aporte de los estudios de género y el trabajo de feministas (sobre todo marxistas), que fueron las que primero señalaron la necesidad de reconocer esta labor como trabajo.

El enfoque de las relaciones de género es fundamental para entender el tema de la mujeres y el trabajo, debido a que son éstas las que se han encontrado históricamente en una posición subordinada y de mayor vulnerabilidad precisamente por dichos patrones de

dominación, principalmente en el ámbito laboral, sin dejar de lado las relaciones de clase y las mediadas por el racismo. En este sentido, el enfoque de género brinda varias aportaciones para reflexionar sobre el trabajo y las mujeres, entre ellas:

1. La crítica de la manera en que las teorías tradicionales (económicas, sociales, políticas) y los estudios empíricos, excluyen o sesgan el análisis del papel específico de las mujeres en las actividades productivas;
2. Hacer evidente que la incorporación de las mujeres en el trabajo asalariado bajo los marcos teóricos predominantes se lleva a cabo en condiciones desventajosas;
3. Reivindicar el trabajo de reproducción y doméstico de las mujeres, como básico en la reproducción de la familia, la fuerza de trabajo y en el conjunto del sistema económico y social. (Chávez 2010, 15)

Conocer los datos sobre violencia de género deja en claro la importancia de este enfoque para estudiar cualquier tema relativo a las mujeres: en Ecuador, seis de cada diez mujeres han vivido algún tipo de violencia de género (Ecuador en Cifras, 2015). En el ámbito laboral los datos son contundentes: las mujeres ganan menos que los hombres; hacen más trabajo doméstico -aun cuando tienen un empleo en calidad de trabajo remunerado-; hacen trabajos ‘asociados’ a su condición de mujer -es decir, que responden a los prejuicios y roles de género establecidos en nuestra sociedad-; tienen más carga total de trabajo; llegan menos a puestos altos; y son discriminadas en el ingreso al trabajo por la posibilidad de que se embaracen.

Según la *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo* de diciembre de 2012, las mujeres representan el 64,9% de la población económicamente inactiva (PEI). Este dato se debe a que en las estadísticas, el trabajo del hogar no remunerado se clasifica dentro de la inactividad. Mientras, sólo el 32,6% es parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Entre las mujeres que se encuentra en la PEA y ocupadas, el 60,4% está subempleado y el 37,3% ocupado pleno, mientras que entre los hombres el 49,1% está subempleado y el 48,6% es ocupado pleno. El 94,1% de las personas que son empleadas en servicio doméstico son mujeres (INEC 2012a).

Según datos de la misma encuesta, los ingresos promedios mensuales de la población ocupada son los

siguientes: 374\$ para las mujeres y 445\$ para los hombres. Es decir, las mujeres ganan el 84% de lo que ganan los hombres; y ello no depende del nivel de instrucción. Para cada nivel de instrucción el ingreso promedio es siempre mayor para los hombres que para las mujeres. Por ejemplo, con instrucción secundaria, las mujeres ganan 313\$ y los hombres 456\$. Pasa lo mismo según el sector económico, es decir para la misma actividad: en el servicio doméstico los hombres ganan 400\$ y las mujeres 256\$ (INEC 2012). Y, según datos del Censo Nacional Económico del año 2010, el 82% de los dueños o gerentes de las grandes empresas son hombres (INEC 2010).

Por último, en el año 2012 INEC realizó una encuesta específica de uso del tiempo, cuyos resultados dejan clara la distribución sexista y patriarcal de las tareas domésticas y la doble carga de trabajo que soportan muchas mujeres en el país. Del total de tiempo en una semana, las mujeres destinan un 46% al trabajo (remunerado y no remunerado) y un 54% al tiempo personal, mientras los hombres destinan un 40% al trabajo (remunerado y no remunerado) y un 60% al tiempo personal. Según la misma fuente, las mujeres soportan una mayor carga en el trabajo no remunerado con una diferencia de 22:40 horas frente a los hombres. Esto significa que las mujeres destinan en promedio cuatro veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres; y a lo que más se dedica el tiempo, es a actividades domésticas (INEC 2012b).

## GÉNERO, MUJERES Y TRABAJO: UN POCO DE HISTORIA

Las mujeres se integran al mercado laboral respondiendo a las representaciones de género que dominan en la sociedad. En el caso ecuatoriano, esta integración se hace bajo el prisma de la cultura católica, siguiendo los preceptos de la religión predominante en el país y que contribuye a dictar de diversas formas los roles que deben tener las mujeres, así como también los hombres. La idea de que las mujeres deben quedarse en casa y encargarse de las tareas domésticas empieza ya en el Génesis, en la Biblia, y ha sido consolidada por la Iglesia Católica a lo largo de su historia. Este “deber ser” ha variado, y se ha visto influido por otras visiones. Además, en las últimas décadas otras religiones, en particular las provenientes del protestantismo (evangélicos y otros),

han ganado influencia, pero siempre conservando la división de los roles por género desde una concepción machista y patriarcal, desde la desigualdad.

Durante la época republicana, las representaciones de las mujeres como madres y amas de casa predominaron. En la época garciana, “la mujer es el puntal de la familia y base de la vida social: (...), de ahí la preocupación puesta en su preparación religiosa y moral en el “adorno” de su espíritu y su formación como administradora del hogar” (Goetschel 2001, 340). Más tarde, en el periodo liberal, transitando del siglo XIX al XX, el rol de las mujeres empieza a modificarse, aunque su función de madres y amas de casa sigue siendo la principal:

[S]us posibilidades de acción en la vida pública se ampliaron: se abrieron puestos de trabajo desempeñados por mujeres en la administración pública (...) y en la educación, y la dinámica económica permitió además incorporar mujeres a la manufactura y la industria. (Goetschel 2001, 341)

En este sentido, señala la misma autora, un planteamiento importante de la época y del liberalismo en cuanto a las mujeres, fue que se le debía “dar condiciones para trabajar fuera de la casa” (Goetschel 2001, 350). Pero no se debe olvidar que estas visiones, si bien dan cuenta de un cambio en la sociedad, no fueron necesariamente aceptadas en todos los sectores de la misma. De hecho, Goetschel afirma que

en la vida cotidiana y al interior de las familias liberales de sectores medios y altos tal concepción parece haberse quedado en el discurso. De acuerdo con testimonios orales estaba “mal visto”, por ejemplo, que la mujer accediera a la universidad y tuviera una vida independiente. Y es que en la sociedad de comienzos de siglo, había una serie de mecanismos sutiles, muchas veces ni siquiera expresados como negativas categóricas, que impedían que la mayor parte de las mujeres de esa época salieran del ámbito doméstico. (2001, 351)

En los años 1950 y 1960, en los países occidentales, incluido el Ecuador, las mujeres todavía eran identificadas principalmente con su rol reproductivo, haciéndolas beneficiarias de programas ligados a esta función, por ejemplo, de atención en lo referente a alimentación y al control de la natalidad (Ortale 2015). En los 70’, en base al enfoque llamado “Mujer en el Desarrollo”, se dio un impulso a su inserción en el mercado laboral, en la economía productiva, pero las políticas sociales implementadas en ese sentido invisibilizaron su trabajo reproductivo y estimularon actividades económicas en áreas productivas marginales, resultando en una sobrecarga de trabajo y poco o nulo reconocimiento (Ortale 2015).

En cuanto al Derecho Laboral, el comienzo de la inserción de las mujeres en el mercado del trabajo se enfocó, en una primera fase, en cuidarlas de ciertos tipos de trabajos considerados peligrosos, por ser más débiles y vulnerables, y siempre pensándolas desde el

rol de madre. Así se las excluye “del trabajo nocturno, insalubre o en condiciones demasiado penosas” (Pautassi, Faur y Gherardi 2006, 65).

Estas normas fueron dictadas desde los años 1960, y diferenciaban el trabajo de las mujeres del de los hombres. Posterior y paulatinamente, la legislación incorporó “normas de igualdad y acciones positivas en el mundo laboral (...), especialmente a partir de principios de los años noventa” (Pautassi, Faur y Gherardi 2006, 65). La incorporación de dichas normas se dio tras un proceso de inserción de las mujeres en el mercado laboral que fue acelerado a partir de los 80’, en un contexto de crisis económica global, sin reconocimiento del trabajo reproductivo; las mujeres siguen siendo vistas principalmente como madres y amas de casa, y como trabajadoras secundarias (León 2002). Asimismo, las actividades realizadas dentro del hogar siguen sin ser consideradas como trabajo, de tal manera que muchas mujeres empiezan a trabajar una doble jornada.

Esta integración al mercado laboral puede entonces llamarse “integración en la explotación”, como lo apunta Ortale (2015) en referencia a las críticas del marxismo feminista de la época. Es apenas a partir de estas críticas que el discurso institucional (Estado, organismos internacionales, etc.) empieza a hablar de género y no sólo de mujeres. Y es al integrar la noción de género que se empieza a visibilizar el trabajo reproductivo llevado a cabo en su mayoría por éstas.

Las políticas económicas neoliberales que surgieron en la década de los noventa, trajeron un problema adicional para la integración de las mujeres al mercado laboral:

A la luz de estas políticas precarizadoras del empleo, el problema es precisamente que [fueran] o [quisieran] ser madres. Es decir que la maternidad, en el contexto de la flexibilización laboral, pasa a ser una fuente de desventaja para las mujeres. De allí es que se desestimula la contratación de mujeres bajo el supuesto mayor costo laboral, no se provee de servicios reproductivos; y, en los casos de precariedad absoluta, la trabajadora es penalizada precisamente si “transgrede” la norma y decide tener un hijo/a. Así, la maternidad pasa de ser una función social, protegida por el Estado de Bien-

estar, a una cuestión individual que, agravada por el retiro de los servicios sociales estatales en la mayor parte de los países latinoamericanos, vuelve compleja la situación de las mujeres trabajadoras. (Pautassi, Faur y Gherardi 2006, 68)

En el caso ecuatoriano, hasta nuestros días la integración de las mujeres al mercado del trabajo no se ha visto acompañado de una redistribución de la carga de trabajo doméstico de forma equitativa y no sexista, por lo que las mujeres siguen realizando más trabajo que los hombres, además de realizar en su mayoría labores que siguen siendo desvalorizadas y consideradas como secundarias y de menos valor económico, sobre todo el trabajo doméstico y el comercio informal.

## DERECHO LABORAL: TRABAJO DEL HOGAR NO REMUNERADO Y MUJERES EMBARAZADAS O LACTANTES

En el apartado anterior ya se mencionaron, a breves rasgos, los avances sobre los derechos de las mujeres en materia de Derecho Laboral, a partir de la segunda mitad del siglo XX. Aquí nos enfocaremos en la legislación más reciente y que guarda relación directa con el contenido de la LOJSRTH. Sobre los cambios y avances en la materia, vale la pena mencionar que responden, sin duda, a los debates y reflexiones que se dan en la sociedad en general, y sobre todo desde los movimientos y organizaciones feministas y de mujeres en el país y en el mundo occidental.

Empecemos apuntando una particularidad del Derecho Laboral:

A diferencia de otras ramas del Derecho, como el Derecho Civil o el Derecho Comercial donde se protege la *autonomía de la voluntad de las partes* y se privilegia la *libertad de contratación*, en el Derecho del Trabajo se reconoce la necesidad de brindar protección social a quienes se hallen en una relación de trabajo subordinada o en una situación que se reconozca como desventajosa respecto de la posición económica -y jurídica- de la contraparte. En ese contexto, el Derecho Laboral no parte de la premisa de igualdad entre los contratantes sino, por el

Desde los 2000, se empezó a usar el enfoque de las “relaciones de género”, que permite explorar “cómo las relaciones de clase y de género median las relaciones sociales” (Ortale 2015, 26). Desde éste, la atención se focaliza “en los arreglos institucionales (hogar, mercado, Estado, comunidad) que actúan en el mantenimiento de relaciones asimétricas, en donde no sólo el género sino también la pertenencia a determinado sector social actúa de manera estigmatizante” (Ortale 2015, 26-27).

En el tema que aquí nos interesa, la LOJSRTH ha sido planteada claramente desde el enfoque de las relaciones de género, con el fin de incidir en las mismas en el ámbito laboral, avanzando hacia la eliminación de relaciones asimétricas.

contrario, la *igualdad sustancial* constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral (Pautassi, Faur y Gherardi 2006, 52-3).

Esta idea es fundamental para leer la LOJSRTH, al igual que el resto de la legislación relativa al ámbito laboral. Al mismo tiempo, esta idea debe ser reforzada en el caso de las mujeres, puesto que las posiciones de desventaja y subordinación se acrecientan a causa de las relaciones de género desiguales.

Los esfuerzos del Ecuador por legislar de manera equitativa en términos de género, buscando igualdad entre hombres y mujeres, y equilibrar dichas relaciones, son evidentes en los últimos años. Vale la pena mencionar que ya en 1981 se dio un paso importante con la ratificación de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW). Esta Convención de las Naciones Unidas busca la protección de las trabajadoras frente a la discriminación que tenga origen en la maternidad y/o el matrimonio, e insta a los Estados firmantes a tomar todas las medidas necesarias en ese sentido, como la prohibición de despedir a una mujer por su embarazo o permiso de maternidad; los permisos de maternidad pagados; la no realización de trabajos

que puedan perjudicar a las trabajadoras durante el embarazo; y la toma de disposiciones que permitan combinar las responsabilidades familiares y laborales de padres y madres (CEDAW, Art. 11-2).

También se puede mencionar la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), ratificada por el Ecuador en 1990, que dicta:

Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño” (CIDN; Art. 18. 1).

El Estado todavía sigue trabajando en el cumplimiento de dichas convenciones, pero se debe reconocer el camino andado. En el 2006, analizando la legislación de varios países latinoamericanos (Ecuador, El Salvador, Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay), Pautasi, Faur y Gherardi escribían:

En el caso de Ecuador, es el país que mayor especificidad otorga a garantizar el trabajo de las mujeres, al punto tal que establece que se reconocerá como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado e incorpora acciones afirmativas en el texto constitucional (2006, 59).

La Constitución del Ecuador vigente desde el 2008, es progresista en lo referente a los derechos relativos al trabajo del hogar no remunerado, a los derechos de las mujeres, los derechos de género, y en cuanto a los derechos relativos a la maternidad y a la paternidad. Aquí mencionaremos los artículos más importantes para el tema que tratamos en el presente ensayo. En el artículo 34, la Constitución ordena: “...el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares...”. Por otra parte, el artículo 333 dicta:

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en

armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. (Constitución de la República del Ecuador 2008, Art. 333)

Vale la pena detenerse en particular en éste artículo, que, en primer lugar, reconoce como labor productiva el trabajo del hogar no remunerado. Asimismo, obliga al Estado a promover un régimen laboral que tome en cuenta las necesidades del cuidado humano, y a impulsar la equidad de género (corresponsabilidad y reciprocidad) en el trabajo doméstico y obligaciones familiares, es decir, en el trabajo del hogar no remunerado. En tercer lugar, se dispone la extensión progresiva de la protección de la seguridad social para las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado. El artículo 43, numeral 1, establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, Y el 332 regula que:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Constitución de la República del Ecuador 2008, Art. 332)

Finalmente, el artículo 284, numeral 6, establece que “[l]a política económica tendrá los siguientes objeti-

vos: (...) 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.” Los cinco artículos citados (Arts. 34, 43, 284, 332 y 333), justifican la necesidad de las reformas planteadas posteriormente en la LOJLRTH.

El Código del Trabajo es otro texto fundamental. Aunque data de 2005, se le han realizado desde entonces varias modificaciones. Para finales del año 2012, ya se incluían varios artículos relevantes: se establecían las licencias por maternidad y por paternidad (Art. 152); una jornada reducida a 6 horas diarias para las madres lactantes por doce meses después del parto (Art. 155); y la protección de la mujer embarazada en los siguientes términos:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior ... (Código de Trabajo 2005. Art. 153)

En el artículo 154 se explicaba:

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por

contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor [...].

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código (causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, previo visto bueno), la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. (Código de Trabajo 2005. Art. 154)

El último artículo citado abre la posibilidad de despedir a la mujer embarazada o lactante, y deja a la mujer trabajadora enferma a raíz de un parto o embarazo sin ningún ingreso a partir del final de la licencia por maternidad, pudiendo luego ser despedida al cumplirse un año de su parto o embarazo. La posibilidad de despedir a una mujer embarazada o lactante, daba pie a abusos por parte de empleadores que podían usar el visto bueno de forma abusiva, ejercer presión sobre la trabajadora o usar su ignorancia de la ley para lograr su renuncia, o pagar la indemnización estipulada en la ley en caso de despido intempestivo o desahucio.

## LA LOJSRTH: SOBRE EL TRABAJO DEL HOGAR NO REMUNERADO

El trabajo doméstico ha sido realizado en gran medida por las mujeres, justificándose esta situación al vincular este trabajo con el rol de madre y, por extensión, con un rol atribuido social y culturalmente al cuidado del hogar y de los niños y niñas. Esto es independiente de si se trata de trabajo del hogar no remunerado o trabajo doméstico, realizado para otro hogar, ya sea bajo formas de esclavitud y servidumbre o bien, pagado. Es un trabajo que históricamente se

vincula a la esclavitud, al colonialismo y en general a formas de servidumbre (Quesada 2011). Piénsese, por ejemplo, en la realización de estas labores durante la época colonial, y cómo este trabajo en la época republicana pasó poco a poco a ser remunerado, aunque todavía bajo formas cercanas a la esclavitud,<sup>1</sup> hasta llegar a principios del siglo XXI con una legislación que todavía diferencia al trabajo doméstico del resto de trabajos (véase el Código del

<sup>1</sup> En ese sentido el trabajo doméstico “puertas a dentro” es un tema pendiente para nuestra sociedad.

Trabajo). Esto ilustra y permite entender –junto con las relaciones de género desiguales– la infravaloración que caracteriza a este tipo de labor.

La filósofa Hannah Arendt, haciendo un recuento de la historia de esta actividad humana mostró “que quien hacía ese trabajo no era considerado un sujeto, era invisible” (en Ávila 2013, 230).

Así, se trata de un trabajo que históricamente es considerado como un *no trabajo*, y las personas que hacen ese trabajo también son consideradas como *no sujeto*, porque es un trabajo que no existe. Las mujeres, que son mayoritariamente las que lo hacen, no son consideradas sujetos del trabajo, ni del trabajo remunerado ni del trabajo no remunerado. (Ávila 2013, 230)

A pesar de ser un trabajo invisibilizado hasta la fecha, ya en los años 1960 se dieron los primeros planteamientos a nivel mundial sobre la importancia del trabajo reproductivo en la economía, al ser esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo y de las relaciones de producción. Las condiciones en que se ha realizado este trabajo han justificado que se lo considere parte de una economía invisible, como lo apuntó Diane Elson, y más recientemente, como trabajo expropiado, argumentando que la explotación por los hombres del trabajo doméstico realizado por las mujeres contribuye a las desigualdades de género en el mercado laboral (Delphy 2009). De hecho, como lo señala una publicación del INEC, “El marco actual considera estas actividades (tareas de cuidado y domésticas) como no productivas y clasifica a la población que las desempeña como población económicamente inactiva” (Castillo s/f, 5).

A pesar de ello, la importancia económica, y no sólo social, del trabajo doméstico es cada vez más reconocida en Ecuador. Es así que durante los debates para la aprobación de la LOJLRTH, se dieron varias intervenciones en ese sentido. La Ministra Coordinadora de Desarrollo Social, declaró que el valor del trabajo de las amas de casa representa el 15,4 % del Producto Interno Bruto del país (Vaca 2015). Es en base a este reconocimiento, a los artículos de la Constitución y Convenciones mencionados en el acápite anterior, que la LOJLRTH establece sus artículos 66, 67 y 68, con los cuales se cambia la normativa pertinente al incluir en el sistema de seguridad social a las personas

que realicen trabajo del hogar no remunerado. Éstas son definidas en el numeral 5:

Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna y, no desarrolla ninguna de las actividades contempladas en los literales anteriores. (LOJLRTH 2015, Art. 66.5)

Pero la cobertura del Seguro Social que se contempla para las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado no es la misma que para los demás afiliados, lo cual podría responder al carácter progresivo de su inclusión en el sistema de seguridad social establecido en la Constitución. El numeral 6 del artículo 66 plantea que

La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar podrá aportar de forma voluntaria para la cobertura de la contingencia de cesantía.

Así, es innegable el avance en cuanto al reconocimiento del trabajo del hogar no remunerado, si bien éste no llega a ser del todo coherente con el reconocimiento de dicho trabajo en cuanto tal, ya que no conlleva los mismos derechos en lo relativo a la seguridad social. De tal suerte, además de la dimensión de género, ya discutida, y que no llega a resolverse con la nueva ley, se debe mencionar la dimensión socio-económica. La ley contempla una diferencia en la aportación de las familias para los trabajadores del hogar no remunerados, con una escala progresiva según el nivel de ingresos, hasta llegar a los estratos más altos, donde el aporte será mayor y no recibirá subsidio del Estado. Pero la diferencia en el aporte repercutirá en la pensión jubilar que se recibirá, y no se da acceso a los servicios de salud. Las personas que se quedan sin acceso a servicios de salud de la seguridad social no son las amas de casa de estratos altos, quienes, de hecho, no suelen realizar labores del hogar, sino las amas de casa de estratos económicos más bajos.

Las amas de casa de estratos más desfavorecidos siguen siendo las más vulnerables al no tener acceso a

servicios de salud ni otros servicios del IESS. En las clases altas, y aun medias, las mujeres que deciden quedarse en casa, no buscar un empleo remunerado, y en muy probablemente todos o casi todos los casos no hacer trabajo doméstico (para eso contratan a otra mujer), no necesitan de esos servicios del IESS, ya sea porque tienen seguro privado y/o porque no necesitarán una pensión de jubilación, o porque pueden afiliarse voluntariamente ingresando el sueldo que mejor les convenga.

Son entonces las mujeres de los estratos económicos más bajos las que realmente son objeto de estos cambios en la ley; son ellas quienes pueden tener interés en afiliarse dentro del nuevo marco normativo.

En efecto, la distribución sexista y patriarcal de las tareas del hogar se siente más en los estratos medios y

bajos, ya que en éstos es donde las mujeres cumplen dobles y triples jornadas, al no contratar los servicios domésticos que sí son contratados en los sectores más altos. En los estratos más altos se contrata a quien haga el trabajo doméstico, incluido el cuidado de niños, niñas y otras personas. Esto permite a las mujeres de clase alta y a veces media acceder, si lo desean, al trabajo remunerado con ingresos suficientemente importantes (que cubren y sobrepasan el gasto que significa pagar a otra mujer para hacer el trabajo de su hogar).

En este sentido, sólo la mujer de clase media y alta podrá delegar esas tareas mediante la mercantilización del trabajo doméstico. Para la mujer de clase baja, en cambio, la incorporación a la esfera productiva supone añadir nuevas jornadas de trabajo. (Ortale 2015, 33)

## LA LOJSRTH: SOBRE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O CON LICENCIA DE MATERNIDAD O LACTANCIA

Otro grupo que se ve favorecido por la LOJSRTH es el de las mujeres con empleo remunerado y que piensan ser madres. La nueva ley no incorpora muchos cambios acerca de los derechos de las mujeres embarazadas, puesto que el único cambio es la instauración de la ineficacia del despido:

**Art. 195.1.** Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara [...]

**Art. 195.3.** Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente [...].

Como se vio en un apartado anterior, en el Código del Trabajo ya se incluían impedimentos para despedir a una mujer embarazada. La nueva ley es más severa, pero no cambia el espíritu de lo que ya se planteaba. Con la LOJLRTH, las consecuencias de despedir a una mujer embarazada serían no sólo aquellas relativas a la indemnización, sino que incluyen penas privativas de libertad por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, estipulado en el Código Orgánico Integral Penal.

Con ello, la LOJLRTH se asegura de que no se despidan a una mujer embarazada o en permiso de maternidad y lactancia, puesto que con la legislación anterior, si bien podía ser complicado y generar gastos para el empleador/a, todavía era posible hacerlo.

Aunque esta medida ha sido criticada, son pocos los casos en que podría darse un abuso en base al nuevo articulado. Lo que se ha criticado es la posibilidad de que una empleada se embarace y, ateniéndose a la imposibilidad de poder despedirla, no cumpla con su trabajo durante el embarazo y durante el periodo de lactancia, hasta entrar plenamente a trabajar, cuando por fin volvería a trabajar responsablemente para no ser despedida. Es evidente que esto es muy poco probable. En definitiva, en este tema, la LOJLRTH no hace más que asegurar el cumplimiento de un derecho que ya existía.

¿Por qué es necesario proteger a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes en el ámbito laboral?

## PARA CONCLUIR

Hasta aquí no se han tomado en cuenta a los padres ni a los recién nacidos, pero la protección de una mujer embarazada o lactante es también la protección de un recién nacido y un bebé; y el embarazo y etapa de lactancia no son responsabilidad únicamente de las madres, sino también de los padres.

Si bien han existido avances en los últimos años con el reconocimiento de un permiso de paternidad y un claro esfuerzo por lograr más equidad en las responsabilidades en el cuidado de los hijos/as, estos no son suficientes. El permiso de paternidad es sumamente corto, aun cuando el nacimiento del hijo/a se ha dado por cesárea, muestra que se sigue pensando a las mujeres como principales –o únicas– responsables del cuidado del recién nacido. El cuidado de los hijos/as no es visto como una corresponsabilidad de padre y madre (cuando los hay). Así, el permiso de paternidad parece estar planteado como una ayuda para las madres –y no como un permiso para cuidar al recién nacido y hacerse responsable de su paternidad–, puesto que existe la posibilidad de extender el permiso de paternidad cuando la mujer que ha dado a luz no puede hacerse cargo plenamente del recién nacido. Además, las posibles extensiones del permiso de paternidad también son insuficientes en los casos en que las mujeres hubieran tenido complicaciones y quedaran imposibilitadas para dar los cuidados necesarios al recién nacido. Y, simplemente, no se contempla siquiera la posibilidad de que sea el padre quien

Por un lado se está defendiendo el derecho de las mujeres al trabajo: son más vulnerables que los hombres en lo laboral por una serie de prácticas –basadas en ideas– machistas y patriarcales que resultan, por ejemplo, en casos de acoso y en sueldos más bajos.

A esto se suma una vulnerabilidad relativa al embarazo, porque no son pocos los casos de despidos de mujeres embarazadas, en permiso de maternidad o de lactancia; de ahí que se necesiten leyes que contemplen estas situaciones. Por otro lado, se están defendiendo los derechos de los niños y niñas, en su periodo de vida más frágil y vulnerable.

quede a cargo del cuidado del recién nacido en vez de la madre, cosa por demás posible.

Esta situación también está vinculada con la lactancia pensada como responsabilidad exclusiva de las mujeres, olvidando el derecho que tiene toda madre de decidir no dar de lactar y la posibilidad de que una madre no pueda hacerlo. En ambos casos no hay razón para pensar que debe ser ella la responsable de la alimentación y cuidado del recién nacido, tareas que pueden ser tomadas a cargo del padre. Con ello no sólo se afecta a las mujeres sino a los hombres, puesto que sin duda muchos padres querrían involucrarse más en la crianza de sus hijos y no lo pueden hacer a causa de los estereotipos machistas imperantes y porque la ley no se los permite. Una legislación más justa en términos de género debería dar la posibilidad de compartir o alternar el permiso de maternidad y paternidad, por ejemplo unificando un sólo permiso que padre y madre puedan distribuirse como ellos decidan. Esto no permitiría únicamente que la decisión sea tomada en el ámbito privado y no impuesta desde el Estado, sino que limitaría la discriminación a las mujeres en el ámbito laboral; esto sumado a que sería un claro avance en materia de equidad de género.

Por último, como se mencionaba, falta tomar en cuenta al recién nacido. La ley, como está planteada hasta aquí, pone en las mujeres toda la responsabilidad del cuidado de los recién nacidos y bebés; y

los niños y niñas no son contemplados, puesto que el permiso de lactancia dura apenas hasta el primer año de vida. Así, mientras la ley hace responsable a la madre, y aparentemente contempla la necesidad de la lactancia para beneficio del bebé, no llega a dar el tiempo suficiente para que la madre dé de lactar. En efecto, el permiso de maternidad dura apenas hasta 10 semanas después del parto y el permiso de lactancia hasta un año después del parto, pero la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Ministerio de Salud, apoyados en infinidad de estudios, recomiendan que se dé de lactar de forma exclusiva hasta los 6 meses de edad, y luego de forma complementaria hasta al menos los 2 años de edad. Entonces, partiendo de que la ley supone que la madre es la responsable del cuidado y alimentación del bebé y que lo va a amamantar, ¿cómo puede la madre cumplir con las recomendaciones de la OMS y el Ministerio de Salud, sabiendo que estas recomendaciones buscan asegurar la salud de las madres y sobre todo de los bebés?

No sólo la lactancia, sino los cuidados prodigados a los recién nacidos, bebés, niños y niñas son funda-

mentales para la sociedad; esto ha sido estudiado y reconocido en diversas ramas de las Ciencias Sociales y médicas. Pero la ley, en lo laboral, no contempla los permisos necesarios para el cuidado adecuado de bebés, niños y niñas. Esta carencia también es resultado de pensar que siempre hay alguien en el hogar: un trabajador del hogar no remunerado, un ama de casa. La ley parte del supuesto de que hay una mujer en casa, por lo que no sería necesario permisos para cuidar de hijos enfermos (sólo contempla casos muy graves) o atender otras responsabilidades de la familia.

Con esto volvemos a la idea de la desvalorización del trabajo reproductivo, del trabajo del hogar (remunerado o no), ya que si la legislación no contempla lo mencionado en el párrafo anterior, no es sólo porque no se está pensando en los intereses del niño y la niña, sino porque se sigue obviando el aporte que significa el trabajo reproductivo y del hogar en la economía. Para reconocer el valor de este trabajo no es suficiente con permitir que las amas de casa se afilien al IESS con limitación de beneficios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, María Betânia. 2013. "Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico". *Revista de Estudios Sociales*, 45 (enero-abril): 229-32.
- Campillo, Fabiola. 2000. "El trabajo doméstico no remunerado en la economía". *Nómadas*, (Col) 12: 98-115.
- Castillo, Roberto. s/f. Empleo y condición de actividad en Ecuador. Quito: INEC. Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02-/Empleo-y-condi-ci%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>. Consultado 10 de septiembre, 2015.
- Chávez Hoyos, Marina. 2010. *Trabajo femenino: las nuevas desigualdades*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/iiec-unam/20110804043921/TrabFem.pdf>. Consultado 15 de agosto de 2015.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). 2010. Disponible en [http://www.unicef.org/panama/spanish/Mujeres-Co\\_web.pdf](http://www.unicef.org/panama/spanish/Mujeres-Co_web.pdf).
- CTDIPIHM, INEC y ONU Mujeres. Ver\_ Comisión de Transición hacia la Definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Instituto Nacional de Estadística y Censos. ONU Mujeres.
- Delphy, Christine. 2009. *L'ennemi principal (Tome 1): économie politique du patriarcat*. Paris: Syllepse.
- Goetschel, Ana María. 2001. "Educación e imágenes de mujer". En *Antología Género*, Gioconda Herrera (Ed.). Quito: FLACSO/ Junta de Andalucía.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). 2012a. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2/>.
- , 2012b. *Encuesta de Uso del Tiempo*. Disponible en <http://www.-ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2/>.
- , 2010. *Censo Nacional Económico*. Disponible en <http://www.-ecuadorencifras.-gob.ec/uso-del-tiempo-2/>.
- León Trujillo, Magdalena. 2002. "Políticas neoliberales frente al trabajo femenino, Ecuador 1984-1988". En *Antología Género*, Gioconda Herrera (Ed.). Quito: FLACSO/Junta de Andalucía.
- Naciones Unidas. 1989. *Convención sobre los derechos del niño*.
- RAE Diccionario de la lengua española Online. 2015. Disponible en <http://www.rae.es/>. Consultado el 2 de septiembre de 2015).
- República del Ecuador. 2008. *Constitución del Ecuador*.
- República del Ecuador. 2005. *Código del Trabajo*.
- República del Ecuador. 2015. *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*.
- República del Ecuador. 2010. *Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social*.
- República del Ecuador. 2015. *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLRTH)*.
- Ortale, María Susana. 2015. "Algunas cuestiones de género: trabajo, pobreza y políticas sociales". En *Género, Trabajo y Políticas Sociales*, Amalia Eguía, María Susana Ortale y Juan Ignacio Piovani (Comps.): 17-52. Argentina: CLACSO.
- Pautassi, Laura, Eleonor Faur y Natalia Gherardi. 2006. "El trabajo como derecho un análisis y género". En *La persistencia de la desigualdad - Género, trabajo y pobreza en América Latina*, Gioconda Herrera (Ed.): 49-90. Quito: FLACSO.
- Quesada Segura, Rosa. 2011. "La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n. 189 de la OIT". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27 (Apartado III).

Vaca, Cecilia. 2015. "Aprobada la Ley de Justicia Laboral, que reforma la seguridad social", *El Universo*, 14 de abril de 2015.

Vega Montiel, Aimée. 2007. "Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico". *Política y Cultura*, 28 (otoño): 173-93.