

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Sociología y Estudios de Género

Convocatoria 2020-2022

Tesis para obtener el título de Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Género y
Desarrollo

MUJERES Y SERVICIO DOMÉSTICO: TRABAJO, AFECTOS, RELACIONES DE
PODER Y CONFIGURACIÓN DE LA FAMILIA

Guaña Córdova Cinthya Gabriela

Asesora: Moreno Parra María del Socorro

Lectores: Amezquita Ochoa Alexander, Vega Solís Cristina

Quito, abril de 2025

Dedicatoria

A mi abuela María,
que nos dio todo, siempre todo,
y a su compañía perpetúa e inexplicable.

A mi madre Jenny,
mi primer referente del 'feminismo'
aun cuando ni ella ni yo sabíamos que existía;
a su amor, su fuerza y su tiempo,
a su duelo (al mío, al nuestro).

A mi tatarabuela Mercedes, a Fanny, a Marilú,
y a todas las mujeres que han sostenido nuestras vidas
desde el cuidado y el silencio,
y que a pesar del olvido y del paso del tiempo
encontraron grietas para irrumpir,
a través de nuestras memorias, en el presente.

A Alberto y Rubén,
y a todos nosotrxs, hijos, hijas e hijxs de TRH
que remamos a contracorriente,
que a veces encontramos fisuras de escape
y otras veces, no tanto.

A mi familia,
mi ebullición, mis rabietas y mis lágrimas
mis ganas de cambiarlo todo
lo que quiero y lo que puedo ser.

Índice de contenidos

Resumen	7
Agradecimientos	9
Introducción.....	11
Capítulo 1. El trabajo remunerado del hogar: un tema recurrente	17
1.1. Estado del arte	17
1.2. Marco teórico	27
1.3. Metodología	33
1.3.1. Técnicas de investigación.....	35
Capítulo 2. TRH: históricamente entre lo formal y lo informal	39
2.1. El TRH en la región: muchas mujeres, una misma realidad	39
2.2. TRH en cifras: ¿quiénes trabajan y en qué condiciones?	45
2.3. Informalidad y precariedad del TRH: relaciones de servidumbre, desigualdad y dominación en Ecuador	52
Capítulo 3. TRH: normativas, incumplimiento y medidas sustitutivas	58
3.1. Repaso por la normativa del TRH aplicable en Ecuador desde 1971 hasta el presente	59
3.2. Detrás del cumplimiento de derechos laborales: TRH y agremiación	66
Capítulo 4. Hay leyes, pero no empleadores que las cumplan: historias de trabajadoras remuneradas del hogar	75
4.1. Similitudes en la racialidad, la clase y migración interna	77
4.2. El TRH: a veces supervivencia, a veces independencia.....	87
4.3. Las reglas del juego: el TRH varía de casa en casa	92
4.3.1. La oralidad en el trato no es sinónimo de informalidad	94
4.3.2. Cómo nombrar y ser nombradas	102

4.3.3. Código de vestimenta: fabricar la clase para dejar en claro quien es la trabajadora (TRH)	108
4.3.4. El espacio doméstico-espacio afectivo ajeno: lugares comunes y lugares reservados para las trabajadoras (TRH)	113
4.3.5. Compasión y demostración de la gratitud	121
4.4. Configuración de la familia: querer no basta para ser parte.....	125
4.5. TRH y acoso sexual: entre la dominación patriarcal y colonial.....	131
4.6. Después del TRH: vejez e incertidumbre.....	135
4.7. Queda espacio para la rebeldía, las réplicas y las renunciaciones	139
4.8. La memoria, el legado	143
Conclusiones	149
Referencias.....	156

Lista de ilustraciones

Fotos

Foto 3.1. Alexandra Moncada (CARE), Lenny Quiroz (UNTSHA) y Ana Elena Badilla ONU Mujeres), 2022	69
Foto 3.2. Mesa de trabajo “Los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar: desafíos en la implementación de sus derechos humanos y laborales”, 2022.....	70
Foto 4.1. Luz María, Luis Enrique, María, Jenny y Gilberto, Santo Domingo de los Colorados, 1980.....	87
Foto 4.2. Foto de estudio, Jenny y María, 1973 y 1975	92
Foto 4.3. María limpiando, 1980.....	96
Foto 4.4. Jenny y María en la escuela Zoila Ugarte de Landívar, 1981.....	109
Foto 4.5. María en casa de la empleadora	121
Foto 4.6. Jenny y empleadora, 1982.....	130

Gráficos

Gráfico 2.1. Distribución por área urbana y rural de mujeres TRH, 2018.....	46
Gráfico 2.2. Distribución geográfica de mujeres TEH, 2018.....	47
Gráfico 2.3. Porcentaje de pobreza por ingresos de mujeres TRH, 2018	48
Gráfico 2.4. Acceso a servicios en el hogar de mujeres TRH, 2018.....	48
Gráfico 2.5. Acceso a seguridad social de las mujeres TRH, 2018	49
Gráfico 2.6. Pobreza, nivel educativo y acceso a seguridad social de mujeres TRH, 2018	50
Gráfico 2.7. Movilidad nacional e internacional en mujeres insertas en TRH, 2018	52

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Esta tesis se registra en el repositorio institucional en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior que regula la entrega de los trabajos de titulación en formato digital para integrarse al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador, y del artículo 166 del Reglamento General Interno de Docencia de la Sede, que reserva para FLACSO Ecuador el derecho exclusivo de publicación sobre los trabajos de titulación durante un lapso de dos (2) años posteriores a su aprobación.

Quito, abril de 2025.

Resumen

El Trabajo Remunerado del Hogar TRH es un oficio al que históricamente se ha empujado a niñas, adolescentes y mujeres de sectores populares y marginales, empobrecidas, racializadas, de origen rural, provenientes de familias numerosas, debido a la falta de oportunidades para vivir dignamente en sus lugares de origen y a la esperanza que ellas encuentran en la idea de tener un techo seguro, alimentación diaria e ingresos económicos, por más mínimos que sean. A pesar de que existen estudios que cuantifican la situación de las mujeres que realizan esta actividad para sobrevivir, poco se ha hablado de las relaciones entre las empleadoras, las empleadas y las familias para las que trabajan y que conforman con ciertas permisiones y limitaciones.

Esta investigación propone el método biográfico para analizar cómo se configuran los afectos entre familias empleadoras y trabajadoras domésticas, pero, sobre todo, para proponer una posible respuesta a porqué, a pesar de la existencia de marcos regulatorios nacionales e internacionales, las trabajadoras remuneradas el hogar TRH siguen siendo vulneradas, no solo como trabajadoras, sino como sujetas de derechos. Se entiende que los marcos regulatorios son perfectibles; de hecho, a eso se han encaminado gremios y sindicatos de TRH en Latinoamérica, y continúan. Sin embargo, tanto empleadores como sujetos de cuidado (niños, niñas, adultos y adultas mayores, etc.) y la sociedad civil en general parece desconocer al Trabajo Remunerado del Hogar como pilar fundamental para el sostenimiento, mantenimiento y cuidado en los hogares, y en la economía mundial, aunque existen normas que se suponen básicas para el trabajo decente/digno: un horario, salario mínimo, prestaciones y seguridad social.

A través de la recolección de sentimientos, emociones, decepciones, comportamientos y momentos clave en actividades de TRH almacenados en la memoria de tres mujeres cercanas para las que no soy investigadora, ni patrona o de hija de la patrona, y quienes realizaron TRH durante gran parte de su vida, mi abuela y las madres de dos amigos cercanos, la presente investigación busca analizar cómo operan las jerarquías de género, racialidad y clase en los cuerpos que realizan actividades de cuidado de otros cuerpos en contextos de infancia, adolescencia y vejez, en este oficio que se presta para encarnar la desigualdad.

El aporte de esta investigación es la descripción a detalle del plano de las sensaciones encarnadas por cuerpos en constante cercanía y al mismo tiempo, diferenciados por la racialidad, la clase y el género, y a partir de esto, el análisis de repercusiones de las

impresiones sensibles: recuerdos satisfactorios, memorias dolorosas e inseguridades a largo plazo en las trabajadoras (TRH) y en sus hijos o hijas, *sensaciones* y *emociones* producto de la *proximidad sensible* posibilitada en el espacio laboral de sus madres, que fue también un *espacio doméstico-espacio afectivo*. Considerando que el TRH vuelve borrosa la distinción entre trabajo productivo y reproductivo, lo que influye en las decisiones que se toman a nivel estatal para generar políticas públicas y acciones que garanticen los derechos de las mujeres que se dedican a esta actividad, esta investigación revisa rápidamente los escenarios legales disponibles durante el tiempo en el que las voces que sostienen este trabajo ejercieron el oficio, busca mecanismos de resistencia frente a abusos de poder e injusticias ocurridas en sus respectivas relaciones laborales, y propone un escenario más allá de la investigación social para lograr que nosotras, las hijas/nietas y herederas de trabajadoras remuneradas del hogar podamos repensarnos como algo más que herederas del oficio.

Agradecimientos

A mi abuela María,
por la vida digna que soñó para sus hijas,
por el piso que para nosotras concretó
por su bravura, determinación e intuición
por esconderse en las recetas de cocina, en la música y en los paisajes
y así mitigar el desquiciante efecto de su ausencia.

A mi madre,
por el respaldo y la alevosía,
por luchar con ternura para poner el amor en el centro de todo,
por enseñarme a reír, llorar y sentir con intensidad.
por sostener mi vida entera.

A mi padre,
por la calma y la reflexión
por enseñarme a escuchar antes que a hablar
por construir peldaño a peldaño mi camino hasta aquí,
por tener listo el paracaídas cada vez que me lanzo al vacío.

A mi tutora de tesis,
por creer en este trabajo de investigación.

A Fanny Beatriz y Marilú,
y a sus hijos Alberto y Rubén,
por dejarme entrar en su casa y en sus vidas,
por el café, las charlas y las lágrimas,
por encaminar mis apreciaciones con honestidad y criticidad,
por confiarme las historias de sus vidas.

A todos gracias.

Gracias, por tanto,
perdón por tan poco.

Introducción

El Trabajo Remunerado del Hogar TRH se desarrolla en una casa particular, ejecutando tareas vinculadas a la reproducción de condiciones necesarias para la vida cotidiana. Este hecho implica que se generen relaciones personales que involucran afectos y emociones, lo que dificulta la legitimidad del TRH como trabajo regular (Hondagneu-Sotelo 2001). La cualidad de las actividades (invisibilizadas en la vida cotidiana) realizadas en el TRH influyen en el nivel de precarización del trabajo doméstico, haciendo difusa la relación laboral, aunque involucra la oferta y demanda de fuerza de trabajo (Loyo y Vasquez 2009, 13). El TRH hace borrosa la distinción tradicional entre trabajo productivo y trabajo reproductivo: a pesar de que existe un marco legal que pretende regular formalmente el TRH, este no toma en cuenta las situaciones de desigualdad y dominación específicas de esta actividad laboral, mediada por necesidades económicas y afectos que camuflan las relaciones de poder y “perdonan” dichas injusticias y desigualdades. Además del espacio doméstico, existen otros factores que posibilitan la construcción de afectos entre familias empleadoras y trabajadoras remuneradas del hogar TRH como la proximidad de los cuerpos en las prácticas de cuidado, la cantidad de horas al día de permanencia en el espacio doméstico, la presencia en situaciones o momentos memorables, acciones como hacer dormir/dormir con, abrazar, consolar, felicitar, consentir y toda implicación sensorial/emocional tácita en las prácticas de cuidado y de lo que se ha hablado poco. Estas actividades están justificadas como habilidades “naturales” de las mujeres, por lo que se esperan de las trabajadoras (TRH). Sin embargo, las muestras explícitas de afecto ponen en peligro el status quo de las familias y de las trabajadoras, en una relación donde la diferenciación de racialidad y clase está marcada. En este sentido, los desplantes, humillaciones y “baldazos de realidad” a los que las trabajadoras (TRH) son sometidas cada vez que el status quo se ven amenazado generan inseguridades en ellas, así como en su hijos e hijas, quienes crecen con la diferencia de clase y racialidad subrayada. Y aunque las trabajadoras pueden “perdonar” injusticias debido a los afectos que sienten por quienes cuidan, en algunos casos, junto con los conocimientos, pueden ser usados para construir un espacio para negociaciones interpersonales.

Por esto, la presente investigación propone responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo se construyen los afectos entre las familias empleadoras y las trabajadoras (TRH) y cuál es el límite para construir dichos afectos? ¿Cómo operan las jerarquías de género, racialidad y clase en los cuerpos que realizan las actividades de cuidado de cuerpos en contextos de infancia, adolescencia y vejez? ¿Cómo los afectos desarrollados en el contexto del TRH y sus límites

han repercutido en las trabajadoras domésticas (y sus hijos e hijas, de ser el caso) sobre su autopercepción y sus relaciones interpersonales fuera del espacio laboral? ¿Por qué, a pesar de la existencia de marcos regulatorios internacionales y nacionales, las trabajadoras remuneradas del hogar siguen siendo vulneradas como trabajadoras y como sujetas de derechos? Este trabajo está compuesto por cuatro capítulos: marco conceptual, contextualización, afectos, relaciones de poder y configuración de la familia contada a partir de las voces de 3 trabajadoras domésticas y sus hijos, mi abuela materna y las madres de 2 amigos cercanos; finalmente, propongo una continuación de este trabajo de investigación con el fin de usar los hallazgos para construir un espacio de aproximación sensorial al oficio. Como autora, investigadora, artista y nieta de una TRH, dejo la puerta abierta a la discusión, esta vez, a través de un espacio pedagógico de aproximación y búsqueda de nuevos significados para el trabajo remunerado del hogar, donde la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar UNTHA tendrá una participación central como Narradoras de las Memorias desde un lenguaje común: lo sensible.

Primero, el marco conceptual propone, por un lado, una visión panorámica de los estudios que se han realizado previamente sobre trabajo doméstico, y, por otro lado, los conceptos usados para aproximarse teóricamente a las historias de las mujeres que contribuyen a esta investigación. La bibliografía encontrada fue organizada en cinco ejes temáticos: aquellos que intentan responder a por qué los trabajos de cuidado y reproducción han sido históricamente destinados a las mujeres; los que establecen una relación entre tareas de cuidado, mujeres en el mercado laboral, trabajo informal y TRH en contexto de la división sexual del trabajo en América Latina; los que abordan al Trabajo Remunerado del Hogar (TRH) como estrategia de supervivencia principalmente de mujeres empobrecidas y/o migrantes en América Latina; los que abordan las inequidades inmersas en el TRH desde un análisis interseccional entre género, clase, racialidad, etnicidad, edad y experiencia diaspórica; y los que evalúan la situación del TRH en Ecuador. El marco teórico describe las siguientes categorías analíticas: *proximidad sensible*, propuesta por George Simmel para referirse al modo en el que los seres humanos nos relacionamos de forma integral con el mundo material a través de nuestra propia materialidad: el cuerpo; *trabajo doméstico-trabajo sensible*, de Encarnación Gutiérrez-Rodríguez, que aborda el cuidado como un campo donde ciertas acciones como dar de comer, bañar, vestir, limpiar, acompañar implican procesos emocionales determinados por “la colonialidad del poder” y la heteronormatividad; la *producción de sensaciones y emociones* de Olga Sabido que complejiza las relaciones producidas en los espacios cuando el no

parentesco, la clase social y la racialidad son puestos en disputa en un espacio que se supone que está designado para un grupo familiar, que parece provenir de un mismo lugar biológico y socioeconómico; la fabricación de la clase/fabricación de la raza, fenómeno en el que ciertas normas de la clase media que implican la auto-presentación del cuerpo, la educación y el empleo pueden hacer-parecer más blancos a los mestizos; *la memoria como política del cuerpo*, de María Elena Domínguez que permite pensar a la memoria, no como una construcción histórica a partes de material documental, sino como una política de historización que produce un sujeto que teje de forma singular y personal las marcas de un trauma; el *enfrentamiento-lucha-batalla* de María García Carnal, que analiza los modos en los que las trabajadoras (TRH) han resistido a las relaciones de poder pues el ejercicio del poder y la resistencia se encuentran indisolublemente unidos e implicados en una relación de permanente provocación.

En segundo lugar, el capítulo de contexto describe circunstancias, situaciones y condiciones tanto logísticas como simbólicas que rodean al Trabajo Remunerado del Hogar, y que deben ser puntualizadas para entender cómo esta actividad laboral sucedió como estrategia de supervivencia de las mujeres que aportaron a la presente investigación. En el panorama latinoamericano, el TRH es considerado una de las ocupaciones de peor calidad: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. Aún así, existen instrumentos internacionales que garantizan el cumplimiento de derechos de las trabajadoras: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas, el Comité de Naciones Unidas para la protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, ONU mujeres. En Ecuador, la Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador presenta datos estadísticos sobre salud, violencia, acceso a servicios básicos, datos sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras (TRH). Este capítulo, además, revisa las posibles causas de la informalidad y precariedad del TRH y las encuentra en las relaciones de servidumbre, desigualdad y dominación heredadas del periodo colonial, de hacienda y de transformación a república en Ecuador, concluyendo que el trabajo doméstico femenino en Ecuador y en América Latina no es un oficio nuevo del contexto globalizador. Más bien ha sido modulado por la experiencia de dominación colonial en la región y el continente, que

motivó la categorización de la población conquistada en “república de indios”, y se reservó la jerarquía superior para asignarla a la “república de blancos”.

El tercer capítulo repasa la normativa del TRH aplicable en Ecuador desde 1971 hasta el presente, tiempo en el que las historias de vida narradas anteriormente tuvieron lugar. Partiendo del principio de aplicabilidad, que establece que si el instrumento legal internacional tiene estándares que garantizan de mejor manera los derechos de la población que realiza TRH, debe aplicarse dicho instrumento incluso sobre la constitución ecuatoriana, la primera sección del capítulo enfatiza la agencia que tienen la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Observación 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas, la Recomendación General 26 sobre las trabajadoras migratorias del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la OIT, el Observación General 1 sobre Trabajadores Domésticos Migratorios del Comité de Naciones Unidas para la protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, la Ley Orgánica de Movilidad Humana de ACNUR. En el Ecuador, la Constitución de 1976 ya ofrecía protecciones estatales para los empleador como el respeto a su dignidad, una existencia decorosa, una remuneración que cubra sus necesidades esenciales y las de su familia, el derecho a la libre asociación sindical, el derecho a tribunales de conciliación y arbitraje en caso de necesitar resolución de conflictos, pago de indemnizaciones, y retribuciones, comisiones y beneficios por trabajos extraordinarios, pago de decimotercera y decimocuarta remuneración. El Código de Trabajo de 1997 tipificó al Servicio Doméstico. La Constitución de 2008 y el Régimen de Desarrollo garantizaron el derecho al trabajo y reconocerá todas las modalidades, libres o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Otras herramientas relevantes fueron Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, la inclusión de penalidades en el Código Orgánico Integral Penal, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, y el Código de la Niñez y Adolescencia. Esta sección concluye que, aunque han existido normativas cuya aplicación pudo haber evitado situaciones de vulnerabilidad a las trabajadoras (TRH), lo que impide que estos sean aplicados y menos cumplidos a cabalidad, por un lado, es la naturaleza de origen del TRH: espacios domésticos

y estructuras de desigualdad sobre las que se construyen las relaciones laborales, y por otro lado, la generalidad de las leyes, pues el TRH debe abordarse desde sus particularidades.

El capítulo también propone que, aunque desde una visión capitalista de las prácticas sociales, las mujeres que encarnan prácticas de cuidados serían incapaces de agenciar en contra de dichas normas ya sea a niveles micro o macro políticos. La forma más clara para agenciar es la acción colectiva, por lo que a través de los relatos de las líderes sociales Lenny Quiroz e Irma Nazareno, se abordan los objetivos de los gremios: respaldar a las mujeres que lo integran frente a posibles enfrentamientos legales, establecer coaliciones con otras organizaciones, instituciones académicas e incluso instituciones estatales para amplificar sus pedidos, y sensibilización sobre las condiciones de origen que empujan a mujeres en sus contextos específicos a ejercer TRH. Finalmente, el capítulo sitúa al aislamiento de las trabajadoras (TRH) como una forma de dificultar la interacción social entre pares y la agremiación. A pesar de esto, existen mecanismos de agencia a través de los cuales se generan cambios en la propia estructura familiar a largo plazo y adquirir independencia económica y emocional. Para las trabajadoras (TRH) entrevistadas, haber puesto su cuerpo para construir contextos de menor vulnerabilidad para sus hijos es algo que las enorgullece. Ellas han logrado que sus hijos tengan acceso a educación superior, sin embargo, esto no aseguró que se distanciaran completamente de los trabajos de reproducción y de cuidados. De hecho, ninguno de ellos ha podido vivir completamente de su profesión; han tenido que idear mecanismos de economía informal que tienen que ver con trabajo de reproducción y cuidados para poder tener ingresos económicos suficientes para una vida digna.

El cuarto capítulo clasifica en seis subtemas las historias de vida de las tres mujeres que contribuyeron con sus voces a esta investigación. En la primera sección se aborda el origen de racialidad, clase y migración interna que tienen las mujeres cuyas voces han sido tomadas en cuenta en este trabajo, causales de su hallazgo de una oportunidad laboral en el TRH. Las entrevistadas tienen en común ser mujeres rurales, empobrecidas, migrantes internas, miembros de familias numerosas y madres en condiciones de precariedad, por lo que encuentran, o en algunos casos, sus familias encuentran para ellas, mecanismos para pensar en tener una vida digna. Esta sección además recoge un descubrimiento dentro de la historia familiar materna que grafica cómo el TRH puede ser una constante para mujeres de una misma familia cuando las condiciones de precariedad no cambian. La segunda sección concluye, a través de los relatos de las entrevistadas, que el oficio es una estrategia de supervivencia, pero también de toma de decisiones autónomas, produce tranquilidad

psicológica, permite generar proyectos de vida a mediano y largo plazo y proporciona esperanza de generar cambios en la situación familiar. La tercera sección encuentra reglas en común para laborar y habitar el espacio doméstico ajeno y está dividido en secciones: la informalidad del trato entre empleadora y empleada, no necesariamente cimentada en la oralidad; la posibilidad que tienen las empleadoras para nombrar como les parece mejor a sus empleadas en contraposición con las restricciones impuestas a las domésticas para llamar a los empleadores; los códigos de vestimenta usados para dejar en claro quien es la trabajadora (TRH) en el caso en el que el fenotipo no sea suficiente para evidenciar la no pertenencia de las domésticas a la familia y al entorno en el que se desenvuelve; la distribución espacial, los lugares habilitados, los lugares prohibidos y los lugares reservados para las trabajadoras, las prácticas más comunes dentro de esos espacios como proveer la despensa, la imposibilidad del descanso, el aislamiento y la relación con el espacio urbano considerando el trayecto limitado de la casa al trabajo y del trabajo a la casa; la compasión demostrada por las empleadoras, los gestos benevolentes que parecen tener para con las trabajadoras (TRH) y lo que se espera a cambio de ellas; la configuración de la familia y el hecho de que querer y cuidar no es suficiente para ser, verdaderamente, parte de la familia. La cuarta sección narra las experiencias cercanas a la violencia sexual de las 3 mujeres ex TRH, la violencia sexual como parte de la explotación laboral, el espacio doméstico como un espacio que posibilita el uso y desuso que los empleadores gustan, y la racialización de algunos cuerpos socialmente concebidos como desechables. La quinta sección aborda la vida después del TRH, la incertidumbre en la vejez, los despidos intempestivos y las alternativas que las mujeres encontraron cuando necesitaban ingresos económicos pero sus cuerpos fueron considerados como inhábiles para el TRH por sus empleadoras. El sexto subtítulo ubica las tácticas de renegociación que han encontrado en sus distintos empleos, las posibilidades para convertir el miedo en digna rabia y enfrentar a sus empleadoras, así como los adjetivos que ellas han encontrado para deslegitimar el enfrentamiento y el atrevimiento al hablar de igual a igual, a estar en desacuerdo y a tener una opinión. Finalmente, este trabajo identifica la necesidad de colocar los hallazgos de la presente investigación en un proyecto multidisciplinar que permita ampliar las voces, historias y experiencias, pero sobre todo, idear un dispositivo para sensibilizar a la población sobre el Trabajo Remunerado del Hogar y su importancia en el sostenimiento y en el cuidado de la vida en las familias y en la sociedad ecuatoriana.

Capítulo 1. El trabajo remunerado del hogar: un tema recurrente

Este capítulo presenta una visión panorámica del estado del arte, que ofrece un recorrido por estudios relacionados con la temática de la investigación, e intenta situar los debates académicos existentes hasta el presente. Además, este capítulo presenta los conceptos teóricos a través de los cuales se realiza la aproximación a las problemáticas propias del oficio, a la revisión de los marcos jurídicos, a la comprensión de los procesos de agremiación alrededor del Trabajo Remunerado del Hogar (TRH) en Ecuador, a las historias de vida abordadas y experiencias de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) cuyos relatos son parte fundamental de este estudio, y a la interpretación de los hallazgos. Este capítulo contiene la metodología propuesta para el estudio, así como las técnicas de recolección de información y análisis que resultaron en el presente texto.

1.1. Estado del arte

La bibliografía encontrada fue organizada por ejes temáticos que responden a intereses de investigación comunes en espacios temporales determinados: 1. los que intentan responder a porqué los trabajos de cuidado y reproducción han sido históricamente destinados a las mujeres; 2. los que establecen una relación entre tareas de cuidado, mujeres en el mercado laboral, trabajo informal y TRH en contexto de la división sexual del trabajo en América Latina; 3. los que abordan al Trabajo Remunerado del Hogar (TRH) como estrategia de supervivencia principalmente de mujeres empobrecidas y/o migrantes en América Latina; 4. los que abordan las inequidades inmersas en el TRH desde un análisis interseccional entre género, clase, racialidad, etnicidad, edad y experiencia diaspórica; y 5. los que evalúan la situación del TRH en Ecuador. Dichos ejes temáticos serán descritos a continuación.

Para realizar cualquier estudio sobre las experiencias de trabajo femeninas, es importante reconocer al análisis de la presencia de las mujeres en la esfera reproductiva como punto de partida, pues esta dará pistas sobre la configuración de la esfera productiva y la relación de las mujeres con el trabajo asalariado. El trabajo femenino implica una relación social compleja. Autoras como María Mies o Silvia Federici, identifican al trabajo doméstico de las mujeres como pilar de la acumulación capitalista. Para Mies, las mujeres no son solo un grupo cualquiera de seres humano entre muchos otros; ellas son las que, en cualquier época y sociedad, han producido la vida en este planeta y de cuyo trabajo, por lo tanto, depende todo el resto de actividades. El concepto de división sexual del trabajo engloba las ideas de Mies, Federici, Hartmann y otras autoras feministas críticas del marxismo, bajo las que contemplan

una visión panorámica del mundo del trabajo que ha invisibilizado históricamente el modo en el que se organiza el trabajo de producción de bienes y servicios con valor económico en el mercado, y el trabajo de reproducción cotidiana de la vida. El trabajo se ha dividido en función del sexo. La capacidad biológica de los cuerpos de las mujeres para gestar, parir y amamantar ha sido la razón por la que se cree que las mujeres tienen capacidades superiores que los hombres para funciones de crianza y cuidado de hijos, y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica (Santiago 2005, 118). Esta asignación de roles, tareas y quehaceres, lejos de ser natural, constituye un medio para asignar tareas, comportamientos, expectativas y espacios diferentes a hombres y mujeres, jerarquizando y dando valor a unos, y negando, ocultando e invisibilizando a las mujeres (Rodríguez, Goñi y Maguregui 1996).

Los conceptos de reproducción y producción son claves para entender el entramado sociopolítico alrededor del concepto de trabajo. La división sexual del trabajo adscribe a los hombres a la producción y a las mujeres a la reproducción, “por la cual los hombres se especializaron en las artes de la violencia y la destrucción, mientras que las mujeres lo hicieron en las actividades que producen diaria y generacionalmente la vida” (Federici 2019). Esta noción es previa al capitalismo y supone articulación e interdependencia entre la esfera de la producción y la reproducción. Sin embargo, el capitalismo evidencia las diferencias entre producción y reproducción al separar las esferas y proponer un espacio para cada una: el hogar y la fábrica (Santos Ortega 1995).

Las mujeres están adscritas a la esfera privada y allí, realizan trabajo no remunerado monetariamente. Por otro lado, los hombres están adscritos a la esfera pública en la que realizan trabajo remunerado (Frau Llinares 1998 16). Las sociedades occidentales y modernas reposan sobre la división sexual del trabajo que supone lo público para lo masculino y lo privado para lo femenino. Por eso, para Nancy Fraser, la división sexual del trabajo ayuda a explicar las desigualdades en la representación, distribución de recursos y reconocimiento de derechos que atañen a hombres y mujeres. A medida que la economía de mercado basada en el trabajo asalariado se consolida, lo hace también el trabajo productivo (remunerado y reconocido), al tiempo que se invisibiliza al trabajo reproductivo (no remunerado y no reconocido).

La economía ecuatoriana es esencialmente capitalista (Casanova 2011), por lo que la teoría marxista-feminista puede ser útil para explicar los sucesos económicos y laborales contemporáneos. Para Voguel (2014, 129), feministas marxistas han analizado el papel

laboral remunerado de las mujeres de las clases trabajadoras, y también su involucramiento en procesos que renuevan los productores directos”; es decir, procesos de reproducción social. Se ha criticado la sobrevaluación de la producción económica y la ignorancia de la reproducción social, que sostiene la producción atendiendo a las necesidades de los trabajadores productivos (Bryson 2005). Las teorías de reproducción social frecuentemente se enfocan en el trabajo no remunerado que desempeñan las mujeres en la esfera doméstica (Benería 2003; Giménez 1990; Mies 1998; Torns 2008), pero el trabajo pagado en casas privadas también es parte de la reproducción social.

En América Latina, la noción de *economía del cuidado* ha tomado fuerza para referirse al proceso interrelacionado entre producción de bienes y reproducción de la vida, en el que se delimitan las condiciones de trabajo de las mujeres. Este concepto además permite captar la dimensión económica del cuidado, vinculándolo con la capacidad (o dificultad) de que las mujeres gocen de autonomía económica, y a su vez, dando cuenta del rol que cumple en el funcionamiento económico (Rodríguez Enríquez 2019, 81). Para Rodríguez Enríquez, el modo en el que se organiza socialmente la reproducción social actualmente constituye un vector de reproducción de desigualdad. En América Latina, las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas tanto entre actores del cuidado (hogares, estado, mercado y comunidad), como entre varones y mujeres (Lupica 2010; Esquivel et al. 2012; Marco y Rico 2013; Rodríguez Enríquez y Pautassi 2014; Vega y Gutiérrez Rodríguez 2014). “El trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres; la participación del Estado es insuficiente y complementaria, el mercado interviene de manera muy estratificada y la comunidad de modo residual” (Rodríguez Enríquez 2019, 82). Además, en AL, la experiencia socio-económica estratifica la organización del cuidado:

La disponibilidad de arreglos de cuidado de los hogares depende de su posición en la estructura económica y social. Los hogares con mayores recursos económicos pueden elegir entre una variedad de combinación de trabajo no remunerado, cuidado mercantil y servicios de cuidado públicos de calidad. Por el contrario, los hogares con escasos recursos, que habitualmente enfrentan además mayores cargas de cuidado, con frecuencia sólo disponen de escasos servicios públicos de cuidado (muchas veces de mala calidad), eventualmente arreglos comunitarios y mayormente el trabajo no remunerado de las mujeres (madres, pero también abuelas, hijas mayores, etc.) (Rodríguez Enríquez 2019, 82).

De este modo, las mujeres de hogares con mayores recursos pueden derivar más fácilmente las responsabilidades de cuidado a otras mujeres. Por el contrario, las mujeres en hogares de menores recursos deben destinar más de su tiempo al trabajo de cuidado no remunerado, restringiendo sus posibilidades de participación económica, limitando oportunidades para generar recursos y profundizando su situación de desventaja. Sin embargo, cuando las mujeres que provienen de hogares empobrecidos están cercadas económicamente, encuentran en el TRH y trabajo de cuidado una posibilidad para acceder a un ingreso y así sostener económicamente a sus hogares. En estos casos, ellas tienen doble carga de trabajo de reproducción, o derivan parcialmente sus responsabilidades de cuidado a otras mujeres en su entorno familiar. Estas maneras en las que las mujeres en el marco de la organización social del cuidado se derivan responsabilidades de cuidado entre ellas son nombradas como *cadena de cuidado* por Corina Rodríguez Enríquez (2019, 83). Esta derivación puede asumir un carácter transnacional cuando la demanda de cuidado es atendida por personas trabajadoras migrantes. En América Latina sucede con frecuencia que son mujeres principalmente quienes dejan en sus países de origen a sus hijos e hijas con otras mujeres próximas por parentesco o amistad (Pérez Orozco 2007).

En América Latina, los primeros estudios sociológicos sobre empleo doméstico fueron publicados entre los años 1970 y 1990. El pionero fue llevado a cabo por el Instituto Joaquim Nabuco de Brasil, al que le sigue el artículo “Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico” de Elizabeth Jelin (1977), “Emprego doméstico e capitalismo” de Heleieth Saffioti (1979), los trabajos de Alda Britto Motta (1985), de Suely Kofes (1990) y Christiane Girard (1996), así como la obra colectiva dirigida por Elsa Chaney y Mary García Castro: *Muchachas no more* (1991). La producción de casi veinte años tiene la intención de explicar el lugar de las mujeres en la familia y en el mercado de trabajo, al tiempo que sitúan al trabajo doméstico en el sector informal, a propósito de la participación de mujeres en contextos de migración en dicho sector. El peso del desempleo y la precarización laboral en América Latina, así como la dificultad de conseguir empleo y satisfacer las necesidades de la familia, provocó que principalmente mujeres rurales y empobrecidas estén dispuestas a trabajar a cualquier precio (Borgeaud-Garciandía 2014, 93).

Para Bruno Lautier, siempre ha sido difícil situar al estudio de las trabajadoras (TRH) en un contexto teórico porque ciertamente, las relaciones laborales en las que están inscritas no responden a un marco legal claro. Las trabajadoras (TRH) no son microempresarias porque no

acumulan riqueza con fines productivos ni generan empleo; tampoco son trabajadoras informales porque no generan “economía de baja escala”, aquellas actividades pequeñas que surgen durante periodos de crisis socioeconómica y funcionan sin regulación oficial (2003, 792). Lautier prefiere catalogar al TRH como “válvula de escape”, lo que significa que el trabajo doméstico persigue fines de supervivencia (Benería 2003, 112; Lautier 2003) para mujeres en distintas experiencias, ya sean inmigrantes extranjeras, nacionales o no inmigrantes, sea que trabajen por jornadas completas, dentro o fuera de la casa de su empleador, o por horas para distintos empleadores, sea que se ocupen sólo de tareas domésticas, o del cuidado de niños o ancianos, sea que tengan cerca a sus familias o estén solas.

Los trabajos más recientes en América Latina y el Caribe (Brites 2014; Goldsmith 2006; Gorbán 2013; Gorbán y Tizziani 2014; Karides 2002; Pereyra, 2013), así como en los Estados Unidos y otros países (Ehrenreich y Hochschild 2004; Hondagneu-Sotelo 2007; Lan 2006) revisan el TRH en contextos de desigualdades socioeconómicas y concluyen que esta actividad laboral ayuda a mantener y perpetuar condiciones de vulnerabilidad, desventajas sociales y empobrecimiento para quienes la ejercen. Otras investigaciones (Bernardino-Costa 2011; Cabezas Fernández 2012; Cornwall, Oliveira, y Gonçalvez 2013; Maich 2014; Menon 2013; Mose Brown 2011) incorporan al análisis aspectos raciales, así como la organización y movilización de TRH en casos específicos. Quienes ejercen el trabajo doméstico son principalmente mujeres, que no solo se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, sino que ejercen un oficio poco remunerado y no declarado. Hay muchas particularidades del TRH que impiden su reconocimiento social (Destremau y Lautier 2002).

Al estar confinadas al espacio hogareño, las trabajadoras (TRH) sufren de una gran invisibilidad social. Además, las tareas efectuadas (limpiar, criar, cuidar a los miembros más débiles de la familia, moverse en el espacio privado de la casa) generalmente por niñas y mujeres indígenas, afrodescendientes, campesinas, empobrecidas y migrantes, son naturalizadas como propiamente “femeninas” y, en consecuencia, son poco dignas de reconocimiento social.

El Trabajo Remunerado del Hogar se caracteriza por ser un trabajo de reproducción que genera remuneración. Sin embargo, implica la misma clase de actividades que el Trabajo no Remunerado del Hogar. La invisibilidad y las dificultades que rodean al TRH tienen su génesis en el trabajo de la reproducción y del cuidado, visto como un “don innato” de las mujeres, y no como un oficio aprendido. Paradójicamente, este oficio ha sido aprendido por

niñas y mujeres principalmente, debido a su rol en la división sexual del trabajo. Así, el TRH, trabajo feminizado que implica reproducción social, e incluso cuidado de niños y adultos, se desvaloriza (Beneria 2003; Carrasquer Oto 2013; Pereyra 2013). Al ser considerada una habilidad innata, el oficio de Trabajadora Remunerada del Hogar aparece distante de los requisitos, conocimientos y experiencias que constituyen y vuelven reconocible a una profesión. Esto también dificulta la distinción entre relaciones de servidumbre, esclavitud y trabajo doméstico, al tiempo que perpetúa la precariedad que afecta fuertemente a las mujeres de clases populares (Sanches 2009, 115).

El género, la clase social, la racialidad/etnicidad, la edad y la migración son ejes en torno a los que se ha construido el trabajo doméstico (Stefoni 2009, 192). Por eso hay que buscar la baja valoración del TRH en la intersección de dichos elementos. La doble condición de mujeres y pobres ha sido lo que ha marcado su ingreso al mercado laboral. En el mercado global, la racialidad/etnicidad convergen además en la construcción devaluada del trabajo doméstico. Cuando la situación económica de la familia es crítica, son los padres o familiares cercanos quienes entregan a niñas a otras familias para que trabajen, y en algunos casos, sus salarios sean enviados a sus hogares de origen (Stefoni 2009, 195). En un contexto de creciente globalización y desarrollo desigual de las economías mundiales, las mujeres inmigrantes se han sumado crecientemente a esta actividad. Su situación migratoria y su oficio provocan doble aislamiento y, además, atraviesan dificultades para relacionarse con sus familias.

Desde una perspectiva marxista, todo trabajo en relación de dependencia, llevado a cabo como empleado o empleada, es explotador. Sin embargo, el TRH presenta dos características que determinan la particularidad de esta actividad y que inciden en la precariedad laboral de sus trabajadoras. Por un lado, la definición de la actividad no delimita de forma explícita las funciones que las trabajadoras deben cumplir, y las actividades que debe realizar (Ramírez-Machado, 2003). Usualmente, las actividades incluyen labores de limpieza, cocina, cuidado de animales, cuidado de menores de edad o adultos mayores, apoyo en tareas escolares, alimentación, entre otras. Este trabajo, en muchos hogares, es realizado por mujeres y sin remuneración (Gutiérrez-Rodríguez 2014). De hecho, las trabajadoras domésticas ocupan el papel de la madre/esposa en una familia heterosexual: “su trabajo en la casa hace posible el trabajo de otros fuera de la casa y apoya así la producción económica capitalista” (Casanova 2015, 40). El TRH implica ejecutar tareas vinculadas a la reproducción de condiciones necesarias para la vida cotidiana, lo que provoca que se generen relaciones interpersonales que involucran afectos y emociones. A su vez, esto dificulta la legitimidad del TRH como

trabajo regular (Hondagneu-Sotelo 2001). La cualidad de las actividades (invisibilizadas en la vida cotidiana) realizadas en el TRH también incluye “expresiones emocionales e íntimas (afectivas) que contribuyen al estereotipo del trabajo del hogar como femenino” (Casanova 2015, 41). Esta noción de la división sexual del trabajo, de la que tanto se ha hablado en investigaciones feministas, refuerza expresiones cotidianas que invisibilizan el trabajo de las trabajadoras (TRH), como por ejemplo “la señora que ayuda en la casa” o “es parte de la familia”, y que difuminan la relación laboral (Moreno Zúñiga 2013). Por otro lado, el trabajo se realiza en la esfera privada de una familia y a veces en el mismo lugar donde habita la trabajadora. Esto hace que, para las trabajadoras (TRH), el trabajo no sea sinónimo de acceso al mundo público, sino que el mundo privado se vuelve un espacio para la producción. El Trabajo Remunerado del Hogar ilustra cómo “se van deshaciendo las dicotomías claras entre formal e informal” (Elson 1999, 617) porque combina la participación de las mujeres en el mercado laboral, una actividad desarrollada en la esfera pública, que sucede dentro de una casa, que es una esfera privada.

Investigaciones sobre el aislamiento de las trabajadoras puertas adentro (Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014; Lan 2006; Lautier 2003; León 2013) recogen las desventajas de este modelo de contratación, donde las trabajadoras (TRH), al convivir con sus empleadores, están a su disponibilidad y por ende trabajan más horas y tienen menos vacaciones que aquellas trabajadoras que no conviven con los empleadores. Si tienen hijos o hijas, lo más probable es que residan con ellas en su lugar de trabajo; en caso de que sus hijos o hijas tengan la posibilidad de residir con otros familiares, las trabajadoras domésticas tienen la posibilidad de convivir con sus familias pocas veces al mes. Las tasas de trabajo doméstico puertas adentro están bajando rápidamente en Latinoamérica (Brites *et al.* 2013; Brites 2013; Moreno Zúñiga 2013); el trabajo doméstico puertas afuera y a tiempo parcial ha crecido (CARE 2018). Las trabajadoras puertas afuera enfrentan dificultades para relacionarse con su propia familia, largas horas de movilización hasta sus lugares de trabajo y condiciones de vida poco dignas.

En Ecuador, destaca el trabajo de Erynn Masi de Casanova, quien en su texto *Como cualquier otro trabajo: Organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador* (2015) recoge las dificultades que enfrentan las trabajadoras domésticas de Guayaquil:

(...) la mayoría de las trabajadoras puertas afuera viven en lugares mal servidos por el transporte público, así que tienen un viaje bastante largo de la casa al trabajo. Tienen largas jornadas y muchas veces trabajan seis días de la semana. Muchas de las trabajadoras (TRH) a quienes se quisiera organizar viven en barrios marginales y de bajos recursos en el sector suroeste de

Guayaquil llamado Isla Trinitaria. Es un área algo separada de la ciudad y sus barrios más establecidos. Las que residen ahí a veces tienen que viajar hasta dos horas para llegar a sus trabajos. Las trabajadoras (TRH) tienden a ser madres (y muchas, madres solteras), y su tiempo libre, los domingos, lo pasan con sus familias, descansando o poniéndose al día con los quehaceres de la casa y los asuntos de los niños, cosas que no pueden hacer entre semana. Varias trabajadoras entrevistadas se preocupaban de no poder pasar tiempo suficiente con sus hijos; cualquier rato que pueden compartir es valioso. (...) A diferencia de trabajadores o trabajadoras en fábricas o en oficinas, muchas trabajadoras (TRH) no se ven cuando llegan al trabajo en la mañana, y no se encuentran durante la hora del almuerzo o en eventos sociales dentro o cerca del trabajo. Su trabajo es invisible —no sólo para el público—, sino también para las otras trabajadoras (TRH), quienes trabajan en aislamiento en otros espacios privados por toda la ciudad (Casanova 2015).

El aislamiento en que se realiza esta actividad además dificulta la fiscalización del cumplimiento de los derechos adquiridos y las oportunidades de organización colectiva para reivindicar derechos.

El análisis de Casanova también explicita la diferencia de clase entre empleadores y trabajadoras domésticas. La relación de empleo está acordada entre dos personas con “posiciones socialmente asimétricas” (Toledo González 2013; Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014; Casanova 2013; Gorbán y Tizziani 2014; León 2013). La desigualdad se pone en juego en un terreno de lo íntimo, donde incluso la comida se vuelve un territorio de conflicto entre empleadores y trabajadoras domésticas. Los modos de realizar quehaceres domésticos, pero, sobre todo, los conocimientos sobre crianza están en pugna. La familia que emplea a una TRH tiene una posición privilegiada para validar o invalidar los conocimientos de las trabajadoras, incluso frente a su experiencia en el oficio, reproduciendo así la desigualdad de clase (Brites 2014; Gutiérrez-Rodríguez 2014). A todo esto, Casanova (2013) denomina “inequidad encarnada”. Este concepto revela al TRH como espacio de categorizaciones sociales de los cuerpos en Ecuador. El trabajo de Casanova analiza elementos del TRH como la distribución socio-espacial, la sociología de la comida, la marcación de la diferencia y subordinación y las expectativas de apariencia como interacciones diarias dolorosas. A lo largo de su trabajo, la autora puntualiza que: muchas veces uno de los mecanismos que usan las familias para demostrar que son de clase media es la presencia de una trabajadora del hogar en su casa; el TRH es la opción de empleo menos atractiva por el bajo sueldo y la posible explotación en manos de empleadores, lo que significa que las mujeres que lo ejercen

realmente necesitan el empleo; las mujeres migrantes rurales son preferidas por los empleadores porque se cree que son más sumisas que aquellas que nacieron en la ciudad.

Otro de los aportes de Casanova es la organización social en torno al trabajo doméstico a partir de un caso de estudio situado en la ciudad de Guayaquil donde se pone en discusión las ventajas y desventajas de un discurso que coloque al TRH como un trabajo regular (2013) para la movilización social en torno a exigencia de un marco jurídico en el Ecuador que responda a la necesidad de las trabajadoras. Para Casanova, cuando el TRH se presenta equivalente a otros tipos de trabajo, se entiende como un encuentro entre capital y trabajo. Pero en el caso del TRH, los empleadores no se ven como empleadores capitalistas a sí mismos. Además, usan técnicas personalizadas para controlar a las trabajadoras, incorporando elementos de paternalismo/maternalismo (Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014) o de dominación racial, de género, y de clase (Brites 2014; Gutiérrez-Rodríguez 2014). Además, muchas trabajadoras (TRH) hacen trabajo de cuidado (Carrasquer Oto 2013; England 2005; Sarti 2014; Torns 2008), que requiere un nivel de compromiso emocional (Gutiérrez-Rodríguez 2014) que no existe en otros tipos de empleo. Por eso, Casanova resalta una estrategia que ha sido exitosa en Brasil como posibilidad de acción para el caso estudiado: los movimientos de TRH han resaltado las opresiones múltiples que les afectan usando un discurso “interseccional” que reconoce los aspectos de género, racialidad y clase que se combinan para explotar de forma única a las mujeres brasileñas (Bernardino-Costa, 2014).

También ha sido pertinente detallar lo que el estado como ente garante de derechos para la ciudadanía tiene para ofrecer a las trabajadoras (TRH) en materia de protección, acceso e igualdad de oportunidades, por esto, el principio de universalidad de los derechos humanos frente el derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en movilidad humana interna, pertenecientes a diversos grupos culturales del Ecuador desde la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador de 2008 de Érika Intriago Guerra, compara la seguridad social como derecho ofrecido por el Estado a los ciudadanos sin distinción de su ocupación con la seguridad social a cargo de los empleadores en beneficio de sus trabajadores, y analiza cómo estos son vulnerados tanto por el Estado como por los empleadores, contraviniendo los derechos establecidos en los instrumentos internacionales.

En Ecuador, la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, Fundación Observatorio Social del Ecuador, CARE, Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Plan Internacional, han analizado, hasta 2019, la situación de niñas y adolescentes que realizan Trabajo Remunerado del Hogar TRH, y

Trabajo no Remunerado del Hogar TNRH y sitúan a la herencia colonial de esclavitud y de servidumbre asociada a esta actividad económica, el sistema patriarcal y a la feminización del trabajo doméstico como bases fundamentales del TRH y TRNH en el “Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado en el hogar de niñas y adolescentes en Ecuador: resumen ejecutivo”. Para 2021, como parte de la publicación colectiva “Economía para cambiarlo todo: feminismos, trabajo y vida digna”, Alison Vásquez, Ximena Cabrera Montúfar y Glenda Rosero abordan las tareas domésticas y los trabajos de cuidado como pilares para el sostenimiento de la vida, la contribución de las mujeres a las economías y las relaciones profundamente desiguales de las que son parte. El trabajo de Cabrera destaca por dibujar a la figura de la madre como un personaje clave en la construcción de la memoria y su rol invisibilizado en una sociedad que no sitúa lo afectivo dentro de su agenda productiva. Sin embargo, ninguno de estos trabajos teje puntos de encuentro entre el TRH y los trabajos de cuidado, la división sexual del trabajo y la contribución de las mujeres a las economías.

Para finalizar, haciendo un balance de la bibliografía revisada para el presente estado del arte, la producción académica sobre trabajo reproductivo y productivo ha sido vasta y, junto con *economía del cuidado*, algunos de los conceptos más abordados por la literatura feminista. Los trabajos que evidencian la relación del trabajo asalariado de las mujeres con el trabajo de reproducción y cuidados también abundan y son claves para entender los roles, dificultades y desigualdades que atraviesan las mujeres en la esfera laboral, pero son menos en cantidad aquellos que proponen una discusión sobre el espacio intersticial que ocupa el Trabajo Remunerado del Hogar entre dicotomías fundantes de las sociedades occidentales como lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo, lo formal y lo informal. La producción académica especializada en TRH es en gran parte latinoamericana, y propone analizar las relaciones de género, clase, racialidad/etnicidad, edad y migración, así como las relaciones de servidumbre sobre las que se sostiene la sociedad latinoamericana contemporánea y el TRH. En el Ecuador existen pocos trabajos sociológicos que aborden la temática descrita a lo largo del presente texto. Aunque el trabajo de Erynn Masi de Casanova destaca por describir las inequidades dentro de las relaciones laborales en desventaja que componen al TRH, ningún trabajo profundiza cómo se configuran sensaciones y emociones entre cuerpos que están en constante cercanía, y mucho menos cómo estas generan querer, recuerdos satisfactorios, memorias dolorosas e inseguridades a largo plazo en las trabajadoras domésticas. Ese es el aporte de esta investigación.

1.2. Marco teórico

Esta investigación analizará al TRH desde el marco de la *feminización de los trabajos de cuidado*. Esta noción permite entender los factores culturales, sociales y políticos que provocan que la economía del cuidado sea fundamentalmente del dominio femenino, sea que las actividades se realicen o no por un salario. Sin embargo, en el caso de que se perciba un salario, estos factores atraviesan la regulación del trabajo doméstico que el mercado realiza. Los trabajos de cuidado definen la noción cultural de feminidad. Así, la oferta y demanda determinan el alcance, características y condiciones de esta actividad, en el marco de apreciaciones y percepciones de género, que determinan la feminización del trabajo y su valor. En el siguiente apartado se presentan las categorías analíticas que orientan la investigación: proximidad sensible, trabajo doméstico-trabajo sensible, producción de sensaciones y emociones, fabricación de la clase/fabricación de la raza, memoria como política del cuerpo y enfrentamiento-lucha-batalla. Estas han sido seleccionadas porque permiten explicar las experiencias más frecuentes en el trabajo remunerado del hogar que dan cuenta de las jerarquías de género, racialidad, clase, edad, migración interna/externa, etc., que operan de formas particulares en este oficio. Estas experiencias han sido seleccionadas y extraídas de las historias de vida de las 3 trabajadoras remuneradas del hogar cuyas historias de vida componen el capítulo 4 de esta investigación.

La principal categoría de análisis es la de *proximidad sensible* de George Simmel (2005), propuesta por el autor para referirse al modo en el que los seres humanos nos relacionamos de forma integral con el mundo material a través de nuestra propia materialidad: el cuerpo. Esta relación permite que percibamos a los otros y que los otros nos perciban. De este modo, el autor sitúa nuestro pensamiento como seres humanos como relacional y situacional. El término *intercambio de efectos* procede de este punto de vista y se refiere a la forma en la que las personas, grupos, instituciones, colectivos y otras entidades se afectan de forma recíproca en modos de comunicarse no necesariamente verbales, implicando a los otros sentidos. Simmel aclara que los sentidos también son espaciales, por lo que las formas sensibles para percibir a los otros cuerpos están orientadas por las características de los espacios donde los cuerpos se hallan. Además, esas sensaciones producidas por y en el cuerpo, influenciadas por los espacios, generan impresiones que provocan estados afectivos y emocionales.

Para Simmel, el análisis sociológico de la percepción, a través de dos niveles analíticos, el interrelacional, que permite observar el papel de los sentidos en la mutua percepción que se lleva a cabo en las interacciones, y el individual disposicional, que permite observar cómo se

construyen y aprenden formas de percepción, posibilita entender el proceso mediante el cual las personas perciben, aprecian (es decir, valoran) y actúan, desde y frente a cuerpos diferenciados por género, clase, racialidad y diáspora. La mutua percepción de los cuerpos está basada y sostenida por expectativas (nivel interaccional), y en cómo aprendemos los esquemas que median la percepción de los cuerpos masculinos y femeninos (nivel individual disposicional). Por el texto titulado *Digresión sobre la sociología de los sentidos*, Georg Simmel ha sido considerado precursor del campo de la sociología de los sentidos (Weinstein y Weinstein 1984; Synnott 1991; Le Breton 2002; Stewart 1999; Low 2009; Vannini et al. 2012). En ese escrito, el autor plantea cómo, en la proximidad espacial, existe una “presencia sensible” y se da “el hecho de percibir con los sentidos al prójimo” (Simmel 2014, 622). Para Simmel, la sociología habrá de buscar qué formas sociales de relación son posibles a partir de tal percepción mutua, considerando no su unilateralidad, sino su reciprocidad, es decir, su influjo mutuo.

Simmel señala cómo el carácter relacional de la percepción visual se expresa en el hecho de que “no podemos percibir con los ojos sin ser percibidos al mismo tiempo” (Simmel 2014, 623). Lo anterior implica que las personas lleguen a experimentar estados afectivos como la vergüenza al ser miradas de manera insistente por otras (Simmel 2014, 623). Podemos decir que Simmel nos lega una propuesta que permite dar cuenta de las formas sensuales (sensual ways) que conectan a las personas (Vannini et al. 2012, 21). Desde esta vía sociológica se llega al supuesto planteado por Howes (2014, 18), a saber: “las relaciones sensuales son relaciones sociales”. Del mismo modo, Simmel establece una relación entre las dimensiones cognitiva, sensorial y sentimental de la percepción. Cognitiva en la medida en que una “impresión sensorial” es “tomada como medio para conocimiento del otro” (Simmel 2014, 622). Y también sentimental, pues la “impresión sensible” de los otros produce “sentimientos de placer y dolor, de elevación o humillación, de excitación o sosiego” (Simmel 2014, 622). Es por ello que es posible encontrar en su obra un enriquecimiento entre la “sociología del cuerpo” y la “sociología de las emociones” (Stewart 1999; Synnott 1992). En otras palabras, con Simmel es posible fundamentar la idea de que percibir nos lleva a ciertos estados afectivos.

La segunda categoría clave es la de *trabajo doméstico-trabajo afectivo*, propuesto por Encarnación Gutiérrez-Rodríguez para abordar el cuidado como un campo donde ciertas acciones como dar de comer, bañar, vestir, limpiar, acompañar implican procesos emocionales. Sin embargo, ese trabajo afectivo está determinado por “la colonialidad del

poder” y la heteronormatividad. Por esto, la autora hace énfasis en entender que la producción y circulación de los afectos no sólo tiene implicaciones semánticas, sino sobre todo un potencial ético-político. “Este diagnóstico nos acerca a pensar la dimensión corporal y afectiva del trabajo doméstico, proponiendo que este plano se considere en un debate sobre los derechos de las trabajadoras migrantes y domésticas” (Gutiérrez 2012, 132). Para Encarnación Gutiérrez, el trabajo afectivo está correlacionado así con los pulsos vitales de la vida y, por consiguiente, tiene una dimensión biopolítica. Es un tipo de trabajo que no puede ser medido cuantitativamente. Lo que produce el trabajo afectivo, por tanto, es intangible, y no siempre es material, ya que lo que produce está ligado a los sentimientos, las emociones y las energías. Adoptar una lectura tal del trabajo afectivo implica centrarse en la expresión intuitiva y no censurada de nuestros impulsos vitales en relación con los otros y con nuestro propio entorno. Inmerso en las energías del ámbito privado de los hogares, el trabajo doméstico no es sólo un receptor de afectos sino también un mediador y organizador de los mismos. Los afectos producidos se originan tanto en el interior como en el exterior, ya que no son sólo el resultado de las energías de los miembros del hogar sino también de la relación de cada uno de ellos con el hogar, y de cada hogar en particular con la sociedad en su conjunto.

En el marco de los regímenes migratorios, el trabajo doméstico, en cuanto trabajo afectivo, se convierte en un recurso explotable, y, a su vez, representa un fundamento vital para la sostenibilidad de nuestras vidas. Y al mismo tiempo, en cuanto a la fuerza de trabajo, se ve devaluado al ser definido como trabajo feminizado y racializado. Al describir el trabajo doméstico como una expresión del trabajo afectivo, demostramos que la extracción de valor no puede ser analizada en términos puramente económicos, como nos advierte Gayatri Chakravorty Spivak (1985). Al contrario, el análisis del valor exige adoptar una perspectiva que, por un lado, tenga en cuenta las dinámicas culturales a través de las cuales el valor queda simbólicamente predeterminado, y que, por el otro, revele los fundamentos epistemológicos que constituyen el carácter ontológico del trabajo doméstico.

La siguiente categoría de análisis es la *producción de sensaciones y emociones*. Este concepto, desarrollado por Olga Sabido como una profundización de las ideas de Cowan y Stewart (2017) y de George Simmel (2005) es usado para abordar la sensorialidad en el espacio público. La presente investigación y con la ayuda de la siguiente categoría de análisis, analogará el concepto a la esfera de lo privado y situará al hogar como centros de producción de riqueza, relaciones, reconocimiento y redistribución. En una casa también se producen “sonidos, olores, sensaciones térmicas y táctiles a través de nuestra piel, contactos corporales

y experiencias gastronómicas que, en conjunto, asaltan los sentidos en el día a día” (Sabido 2020, 205). El análisis de las relaciones en el hogar se complejiza cuando el no parentesco, la clase social y la racialidad son puestos en disputa en un espacio que se supone que está designado para un grupo familiar, que parece provenir de un mismo lugar biológico y socioeconómico. En este espacio, la relación entre trabajadoras domésticas y cuerpos cuidados supone una mutua percepción que supone proximidad sensible.

En la lectura que Sabido hace sobre la propuesta de Simmel acerca de la proximidad y distancia, estas categorías relacionales hacen que “cada uno de ellos presuponga al otro” (Simmel 2013, 62). El énfasis en la proximidad sensible, a diferencia de la proximidad a secas, radica justo en la relacionalidad que establece entre proximidad/distancia. La cercanía física no necesariamente supone proximidad social. El extraño surge de esa posibilidad, pues remite a la situación en la que el “lejano está próximo” (Simmel 2014, 654). Por ello la proximidad sensible hace énfasis en la dimensión corpórea, mientras que la proximidad a secas puede remitirnos a cercanía social a pesar de la distancia física. La proximidad sensible permite dar cuenta del significado que tiene la cercanía del cuerpo entre las personas.

Además, dicha categoría considera cómo este contacto a la vez puede provocar un rechazo y distancia social, ya sea por las atribuciones de sentido que se establezcan respecto a la apariencia, olor, voz u otros aspectos que pueden registrarse sensorialmente. Sabido aporta a Simmel el análisis de la proximidad sensible a las experiencias táctiles en las grandes ciudades. El aporte de esta investigación es un análisis sobre las experiencias táctiles en espacios domésticos transversalizados por una relación laboral. Tocar otros cuerpos hace al propio “más que uno” (Kinnunen y Kolehmainen 2019, 29). Por otro lado, tocar es una experiencia corporal altamente codificada socialmente (Sennett 1997, 34). En el TRH, el contacto piel a piel es siempre una posibilidad debido a las tareas de cuidado y reproducción implicadas.

La *fabricación de la clase/fabricación de la raza* es otra categoría de análisis para la presente investigación. Según Gonzalo Portocarrero (2023) la asociación entre el color de piel blanco, la prosperidad económica y la felicidad familiar subyace a la “utopía del blanqueamiento” como proyecto intergeneracional de “mejorar la raza”, expresión común en América Latina para expresar el deseo que perdura en la imaginación poscolonial de que hay que procrear con alguien más blanco más rico que uno con el fin de alcanzar la tan ansiada promesa de “ir ganando posiciones en la sociedad colonial o postcolonial y la mimesis con el colonizador puede llegar a ser (casi) total, pues el colonizado podría devenir (casi) en colonizador” (2023,

168). Esto no tiene nada de misterioso, porque, de hecho, ¿quién no querría ser blanco cuando es tan sabido que los blancos no sólo son bellos y atractivos, sino que también disfrutan en una posición cómoda y tienen, aparentemente, lo necesario para una vida feliz?

Según este autor peruano, la utopía del blanqueamiento debe entenderse como una suerte de concesiones o “puertas falsas” (170) que el sistema de castas deja abierto al deseo de reconocimiento de la población urbana colonial. Implica entonces una transacción entre dos sistemas de estratificación social, una negociación entre, de un lado, los blancos, que valorizan su color de piel, y de otro lado, todas las diferentes categorías de mestizos, las llamadas castas, que pueden valorizar su esfuerzo y fortuna para acceder legítimamente al matrimonio con los colonizadores. Pero entonces, en el intento de preservar las jerarquías de raza y clase en un contexto en el que están amenazadas por la proliferación de muy distintas apariencias fenotípicas y de movilidad social tanto ascendente como descendente, según Ilona Katzew (2004), la apuesta de los individuos es buscar y fijar identidades, en un contexto cada vez más fluido, donde resulta difícil definir y jerarquizar de una manera precisa e indudable.

Con estos antecedentes nace la *fabricación de la clase/fabricación de la raza* como una categoría analítica propia que, desde su significante, pretende situar la posibilidad plástica de la ‘fabricación’ misma como punto de partida del análisis de ciertos comportamientos sociales que permiten la auto-presentación del cuerpo y del ser. Bajo esta premisa, esta categoría busca las prácticas a través de las cuales los mestizos buscamos volvernos más blancos al cumplir con ciertas normas sociales de tenencia asociadas a la blanquitud, con el fin de ser percibidos como más blancos, o menos mestizos. El disfrute de algunos capitales y, en consecuencia, la clase social es, de hecho, una norma de tenencia asociada a la blanquitud, así como el acceso a educación y al empleo. Pero en América Latina, región donde abundan los matices, también existimos pobres con fenotipos asociados a la blanquitud que se pueden usar para parecer más de clase media. Sin embargo, personificar de manera exitosa los hábitos de la clase media demuestra que “la raza es actuada y representa más a través de un amplio rango de características que de apariencia física que aquellas que realmente se transmiten por los genes” (Roberts 2012, 114). En este sentido, es posible *fabricar la raza, fabricar la clase, fabricar la raza a través de la clase, o fabricar la clase a través de la raza*, es decir, valerse de todas las herramientas posibles para moldear una identidad que nos proteja de ser situarnos vulnerables, o de ser socialmente percibidos como ‘muy otros’. Lo cierto es que ningún país de América Latina está libre de la utopía del blanqueamiento. Ni los que han tratado de construir su identidad nacional a partir de la idealización del mestizaje (México, Perú,

Ecuador, etc.), ni aquellos que han hecho orgullo en torno a ser pura, o fundamentalmente, blancos (Argentina, Chile, Uruguay). La lucha por descolonizar el imaginario continúa. En el caso del TRH, la encarnación de la diferencia es una prioridad para los empleadores, quienes buscan explicitar la diferencia de su clase y de su raza, de la de la “servidumbre”, al primer vistazo, de ser posible.

Otra categoría analítica es *la memoria como política del cuerpo* propuesta por María Elena Domínguez en el contexto de la dictadura militar en Argentina. Esta categoría permitirá pensar a la memoria, no como una construcción histórica a partes de material documental, sino como una política de historización que produce un sujeto que teje de forma singular y personal las marcas de un trauma, “una operación que posibilita sustraerse del discurso del amo y sus políticas de representación” (Domínguez 2012, 19). La autora subraya que esta memoria posibilita a los sujetos armar su propia versión de la historia. El olvido es una pieza clave de la memoria porque marca la emergencia del sujeto. De ese modo, dejar piezas sueltas convierte a una contingencia en una oportunidad. La propuesta de Domínguez con *política del cuerpo* no debe identificarse con un trabajo de recolección minucioso, documentalista de las marcas propicias para representar la ausencia sino con la producción de algo diverso a partir de las mismas que permita situar quien responda por ellas. La autora enfatiza la capacidad de hacer con el vacío, el *saber-hacer-ahí-con* el síntoma, con esas marcas singulares de goce supone pensar a la catástrofe del terrorismo de estado, desde lo que hay, desde la contingencia y no desde el arrasamiento (Lewkowicz 2004, 160) de la subjetividad. Pues esta última modalidad conduce a plantear en términos de trauma y ello exige una reprogramación de los cuerpos.

Finalmente, la categoría de *enfrentamiento-lucha-batalla* permitirá analizar los modos en los que las trabajadoras (TRH) han resistido a las relaciones de poder pues el ejercicio del poder y la resistencia se encuentran indisolublemente unidos e implicados en una relación de permanente provocación. Para García Carnal, “las relaciones de poder jamás son estables ni definitivas, aparece siempre la posibilidad de una apertura a nuevos campos de experiencia”. Pero las formas de resistir no están formuladas ni son estáticas; a veces están articuladas en discurso y acción y otras veces solo constituyen gestos que hacen evidente el malestar. Un concepto clave de esta categoría es la diferencia, pues en esa diferenciación del poder se encuentra la resistencia. Los cuerpos de las trabajadoras (TRH) resisten, pero esa lucha también está plagada de afectos y afecciones, querer, y deseos.

Coincidiendo con Domínguez y García Carnal, el olvido tiene otra significación en la resistencia: no aparece como laguna o hueco, sino como fuerza, como signo; busca traer a la memoria ciertos olvidos ubicándolos en su dimensión histórica, a fin de construir otra historia a partir de lo olvidado: establece nuevos comienzos, determina nuevos orígenes, y el olvido adquiere potencia, ya no es vacío, ya no es un menos, sino que se descubre a sí mismo como pura posibilidad. La memoria, entonces, comienza a cumplir una nueva función: debe “desenterrar algo que ha sido escondido, que estuvo escondido no solo por descuido, sino también porque fue cuidadosa, deliberada y malignamente disfrazado y enmascarado” (Foucault 1977, 63). Se resiste a la instauración del olvido del olvido, su estrategia consiste en retener trazos y retazos de la historia cubiertos por las sombras y sacarlos a la luz, hacerlos presente, y este simple hecho deja al descubierto las formas de dominio de una memoria avasallante que condenar por siempre las sombras a las sombras.

Para García Carnal, la resistencia no solo se acerca a lo imposible de ser visto, al introducir un conjunto de luces que disparatan la visión y modifican la escena, el escenario y la escenografía, haciendo evidente la invisibilidad de lo visible; sino que permite, a su vez, acercarse a lo impensable, a todo aquello que el régimen de lo decible hace imposible pensar, y trae también a la escena el cúmulo de no-pensados que constituye en el pensamiento, sobre los cuales no tenemos conciencia, no dirigimos la crítica, ese conjunto inmenso de frases hechas que hablan por nosotros sin ser conscientes de ello. “En cada época y sociedad el modo de reflexionar de la gente, los modos de escribir, de juzgar, de hablar, las conversaciones triviales y cotidianas y hasta la manera en que los individuos experimentan las cosas, las reacciones de su sensibilidad, toda su conducta está regida por una estructura, por un sistema que cambia con los tiempos y las sociedades pero que está presente en todos los tiempos” (Foucault 1966, 14). Este sistema se compone de un conjunto de enunciaciones que utilizamos cotidianamente sin conciencia de ello, son estos los no-pensados que estructuran nuestro pensamiento, ya que “pensamos al interior de un pensamiento anónimo y forzoso que es el pensamiento de una época y una lengua (...) es el fondo sobre el cual nuestro pensamiento ‘libre’ brilla y emerge un instante” (Foucault 1966, 165).

1.3. Metodología

La estrategia metodológica fue diseñada considerando las preguntas y objetivos del estudio: por un lado, cómo se configuran los afectos entre familias empleadoras y trabajadoras domésticas.

Con el fin de llevar a cabo esta investigación y cumplir con los objetivos propuestos, recurrí a la sociología de los sentidos desde una perspectiva etnográfica feminista que “se caracteriza por documentar cómo las experiencias que viven las personas están atravesadas por el género y otras categorías relevantes, tales como la racialidad, la sexualidad o la clase” (Pérez 2014, 4). Las categorías de análisis propuestas para esta investigación son: proximidad sensible, trabajo doméstico-trabajo sensible, producción de sensaciones y emociones, fabricación de la clase/fabricación de la raza, memoria como política del cuerpo y enfrentamiento-lucha-batalla. A través de ellas analizo cómo se configuran los afectos entre familias empleadoras y trabajadoras domésticas y los límites de dichos afectos, tomando en cuenta las relaciones desiguales de género, racialidad, clase y migración interna/externa que son intrínsecas servicio doméstico y a las actividades de cuidado de cuerpos en contextos de infancia, adolescencia y vejez que las mujeres que ejercen TRH realizan.

El estudio es de tipo cualitativo y hace uso del *método biográfico*, pues recoge las memorias orales, escritas y fotográficas de mi abuela María BÉlgica, así como los testimonios de vida/en vida de doña Fanny Beatriz y doña Marilú, mujeres que ejercieron Trabajo Remunerado del Hogar durante gran parte de su vida, como estrategia de supervivencia para ellas y sus familias. El presente trabajo también recoge las memorias de mi madre Jenny, y mis amigos Alberto y Rubén, hijos de las mujeres nombradas anteriormente, quienes han sido tomados en cuenta para contribuir a la memoria de sus madres, construir un relato más amplio y poner en discusión los modos en los que el oficio, a pesar de no haber sido heredado como forma de sostener su vida, les ha legado ciertas formas de comportamiento sobre las que reflexionan en el presente.

Además, esta investigación buscó relatos sobre mecanismos de resistencia frente a abusos de poder e injusticias ocurridas durante los años de oficio. Frente al constante aislamiento de las trabajadoras (TRH) en sus lugares de trabajo, ser parte de un proceso gremial es un mecanismo de resistencia, por lo que la voz de Lenny Quiroz presidenta de la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines UNTHA aclara las dificultades de sostener el gremio, así como los logros obtenidos para el sector desde ese frente. UNTHA está conformada en su mayoría por mujeres negras y migrantes internas que se han movilizado a ciudades capitales de provincia; por esto, se toma en cuenta la voz de Irma Nazareno, presidente de la Coordinadora Nacional de Mujeres Negras CONAMUNE, para tracialidad pistas de la relación entre el TRH y ser mujer negra, así como las posibilidades/imposibilidades de salir del TRH como opción para sostenerse

económicamente. Estas entrevistas han sido realizadas a partir de la mesa de trabajo *Los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar: desafíos en la implementación de sus derechos humanos y laborales*. Otros insumos importantes para esta investigación han sido: el último estado de situación del cumplimiento de derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador coordinado por CARE Ecuador, y los marcos jurídicos nacionales e internacionales que regularon el TRH desde 1971 hasta el presente, 2022.

He decidido que esta investigación parta de las experiencias, sensaciones, quereres y dolores de María Bélgica, mi abuela, quien ejerció el oficio durante treinta años, fue madre soltera y crió una hija (mi madre), y propició el camino socioeconómico para que yo, una de sus dos nietas, pueda estudiar una maestría y escribir esta investigación. Este trabajo tiene la intención de ser más que un homenaje a una vida cargada de trabajo precarizado, deterioro de la salud, y esfuerzos sobrehumanos para tener una vida digna; pretende establecer un diálogo entre los marcos jurídicos que aparentemente regularon el trabajo a lo largo de la vida laboral de mi abuela, la informalidad bajo la que se ejerció el TRH la mayoría de veces, y los espacios que ella encontró para resistir, negociar o romper con las relaciones de abuso de poder, con el fin de poner en discusión aquello de lo que es difícil hablar fuera del círculo de confianza más cercano, por temor a sonar desagradecida con la generosidad de los patrones, que estuvieron en la capacidad de dar techo, comida, pero también de desemplear, echar a la calle y dejar morir.

Para el momento en el que escribo esto, ella ha muerto. Aunque logré entrevistar formalmente un par de veces durante el año previo a la escritura del proyecto de investigación mientras cursaba la primera parte de la maestría, gran parte de las historias aquí descritas pertenecen a las memorias de mi madre, quien acompañó a mi abuela durante la mitad de su vida laboral; otras memorias fueron recogidas en apuntes escuetos muchos años antes de que se concibiera la intención de realizar este trabajo, y otras provienen de mi memoria, pues crecí escuchándolas una y otra vez. Algunas de ellas se repitieron la última vez que tomamos café juntas, en la mesa redonda del diario de mi casa, una semana antes de su partida. Siempre las mismas palabras, siempre los mismos dolores colados entre el subtexto.

1.3.1. Técnicas de investigación

El *método biográfico* es una estrategia de investigación cualitativa que integra los relatos de toda una vida o de determinadas etapas o acontecimientos biográficos de relevancia de la

persona estudiada, además de toda la información o documentos de los que se pueda disponer sobre la vida del sujeto objeto de investigación. En este método “confluyen dimensiones psicológicas y contextuales cuya interacción genera una manera peculiar de construir y narrar su experiencia pasada, siempre en clara relación con la situación presente y los proyectos de futuro” (Sanz 2005, 105). La narración de sus propias experiencias convierte a las mujeres entrevistadas en sujetas históricas cuyas voces posibilitan hablar sobre el TRH, las relaciones personales, familiares y laborales entabladas en un espacio doméstico destinado al trabajo y a la supervivencia.

Para comprender la complejidad en términos de relaciones de género, racialidad, clase y migración interna/externa, consideraré cuatro niveles de observación de sus experiencias: *Situacional*, para establecer un punto de partida sobre la relación que las mujeres entrevistadas tienen con el oficio, las razones de inclusión, permanencia y retiro de esta actividad. *Laboral*, para entender cómo las mujeres valoran el trabajo de crianza y cuidados que realizaron para distintas familias a lo largo del tiempo en el que ejercieron TRH, así como las dinámicas entre ellas y los miembros de dichas familias. *Familiar*, para considerar las percepciones, opiniones, participación y actitudes de los miembros de su familia nuclear sobre el TRH, así como las dinámicas de organización intrafamiliares y la relación con el oficio. *Personal*, para considerar los efectos en las emociones y sensaciones albergadas en la memoria, así como los efectos concretos que el oficio dejó en sus cuerpos.

La segunda herramienta utilizada en la investigación fue la revisión de fuentes documentales como cartas, fotografías, diarios, ropa y elementos de su casa como utensilios y muebles que dan cuenta del oficio ejercido por mi abuela. Dichos documentos, especialmente las fotografías tienen la capacidad de generar un “segundo encuentro” (Troya 2011) funcionando como disparadores de la memoria y ayudando a ampliar los testimonios a través del autoconocimiento, pues “la fotografía es un medio ideal para reconstruir los ámbitos imaginarios y procesos invisibles de las realidades sociales que investigamos” (Orobitg 2013, 5).

La tercera herramienta utilizada en la investigación fue una ficha histórica para organizar la información sobre mi abuela y su familia, su vida hasta los 16 años en Santo Domingo de los Tsáchilas, el viaje a Quito con su hermana para incursionar en el TRH, sus decisiones sobre la modalidad de trabajo, su vida transformada por el nacimiento de su hija, las renunciadas y cambios de empleadores, sus enfermedades y seguridad social, su decisión de dejar el TRH, y las repercusiones del oficio en su salud. A través de esta herramienta fue posible ordenar las

historias recogidas e identificar las dificultades intrínsecas al origen y clase social de mi abuela, así como las ventajas que le dio su fenotipo blanco-mestizo frente a trabajadoras indígenas y negras con quienes trabajó.

La cuarta herramienta utilizada fue entrevistas semiestructuradas en combinación con conversaciones casuales a familiares más cercanos: su hermana Clara, con quien llegó a Quito; sus hermanos Olmedo y Cristóbal, quienes permanecieron gran parte de sus vidas en Santo Domingo de los Tsáchilas, haciéndose cargo de un espacio de terreno que tenía la familia y que estaba destinado al cultivo de frutas tropicales. Para el momento en el que este trabajo se publica por primera vez, Clara y Olmedo han muerto, por lo que otros familiares, sobrinos de mi abuela han completado las historias familiares. El segundo grupo entrevistados está conformado por Jenny, Alberto y Rubén, hijos de las trabajadoras domésticas cuyas voces componen este trabajo. El tercer grupo de entrevistas está compuesto por mujeres líderes de movimientos sociales que han evaluado el panorama del TRH en Ecuador y han encontrado en la agremiación modos de proteger a trabajadoras remuneradas del hogar: Lenny Quiroz de UNTHA e Irma Bautista Nazareno de CONAMUNE.

La quinta herramienta utilizada fue la revisión de archivo legal y marcos jurídicos que han regulado el TRH desde 1957, año en el que mi abuela llega a la ciudad de Quito, junto a su hermana Clara y a su sobrina Alicia, para trabajar como TRH puertas adentro. Las leyes revisadas han sido: el Código de Trabajo de 1997, la Constitución 2008, el Código de Trabajo 2005 y 2012, el Código Integral Penal de 2014, el Código de Trabajo y las regulaciones específicas para TRH de 2015, el Régimen de Desarrollo, el Código de la Niñez y Adolescencia, la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de 2018.

A través de las herramientas cualitativas descritas previamente, intenté armar el rompecabezas y situar una realidad que fue cercana para mí, por años, desde la escucha y que es una pieza indiscutiblemente importante en mi archivo familiar. Esta cercanía hizo que me cuestionara las relaciones de poder inscritas en el servicio doméstico como oficio ejercido principalmente por mujeres que buscan su subsistencia y la de sus familias. También me he preguntado cómo me he sentido cuando he transitado lugares donde he sido ‘servida’ por una TRH que trabaja o reside en los hogares de personas con las que me relaciono, así como los privilegios que he tenido en mi vida, cimentados en las dificultades, restricciones, esfuerzos y hasta ahorros de mi abuela. Estoy segura de que no soy la única que ha logrado escalar socioeconómicamente a través de las generaciones que le antecedieron, pero me pregunto si hay personas que lo han

hecho a través del servicio doméstico, una actividad económica cuyo propósito se limita a tener techo y comida.

Capítulo 2. TRH: históricamente entre lo formal y lo informal

Este capítulo describe aquellas circunstancias, situaciones y condiciones tanto logísticas como simbólicas que rodean al Trabajo Remunerado del Hogar, y que deben ser puntualizadas para entender cómo esta actividad laboral sucedió como estrategia de supervivencia de las mujeres que aportaron a la presente investigación, y cómo el TRH ocurre en la actualidad. Este capítulo describe el contexto en el que el TRH sucede en el Ecuador, a partir de tres esferas de análisis: el TRH en la región, el TRH en el Ecuador, y el posible origen las prácticas informales y precarias que rodean al Trabajo Remunerado del Hogar.

2.1. El TRH en la región: muchas mujeres, una misma realidad

Las Trabajadoras Remuneradas del Hogar son mujeres de todo el mundo dedicadas a las diversas tareas en el hogar de otras personas a cambio de un salario. Estas labores incluyen, la mayoría de las veces: limpieza, cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas con capacidades diferenciadas y adultos mayores y preparación de alimentos, entre otras. En América Latina hay más de 14 millones de mujeres que trabajan sin remuneración para una familia (OIT 2010, 1). El TRH es una de las ocupaciones de peor calidad: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. Instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) reconoce el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social y otros derechos sobre condiciones de vida que exigen a los estados obligaciones vinculadas con el derecho al trabajo: derecho al descanso y derecho a un nivel adecuado de vida. Estos derechos reconocidos inicialmente por la DUDH fueron posteriormente desarrollados por el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC). Así, en el art. 6 este instrumento señala que “los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Para desarrollar los contenidos del derecho al trabajo y seguridad social, reconocidos tanto en la DUDH como en el PIDESC, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas emitió la Observación General 18 (OG 18), que señala que:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente

escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad (Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas 2005).

Este instrumento internacional es de gran importancia porque concreta las obligaciones que los estados deben cumplir para garantizar el derecho al trabajo, al tiempo que enfatiza el derecho a un trabajo digno, la libertad que existe para elegir dicho trabajo, la obligación que tiene los sistemas de protección, el derecho a no ser privado del empleo de forma injusta. La OIG 18 desarrolla estándares basados en los criterios de implementación de servicios para identificar empleo, accesibilidad, generación de oportunidades en el acceso al empleo, accesibilidad física en el caso de personas con discapacidad, accesibilidad a la información sobre empleo y requisitos, aceptabilidad y calidad, condiciones justas y favorables de trabajo, espacios seguros, derecho a la asociación y a la construcción de sindicatos y el derecho a elegir y aceptar un empleo. Estos estándares internacionales establecen un marco básico de garantías que deben ser cumplidas por los estados. Aunque son de carácter general, configuran el marco de protección internacional del derecho al trabajo.

Sin embargo, no existen disposiciones específicas para el TRH. Aún así debe entenderse, en función del principio de igualdad y de no discriminación, que las disposiciones descritas anteriormente deben ser cumplidas y aplicadas en todos los ámbitos del trabajo, adecuadas a condiciones y contextos específicos. El TRH no debe ser una excepción para esto; no solo los estándares básicos descritos anteriormente deben ser tomados en cuenta, sino también aquellos detallados en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado el 16 de junio de 2011, que entró en vigencia en Ecuador mediante el Decreto Ejecutivo N° 119, publicado en el Registro Oficial, Suplemento 95, del 4 de octubre de 2013.

En el Convenio 189 se comprenden como sinónimos las expresiones trabajo remunerado del hogar y trabajo doméstico. En su art. 1 define lo que comprende el TRH:

la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico (OIT 2011, art. 1).

En este sentido, su art. 6 señala la obligación de adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente. Si residen en el hogar para el que trabajan, de

condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. A fin de asegurar el cumplimiento de estos derechos, el Convenio 189 también contempla otras obligaciones específicas que deben ser cumplidas por los Estados, tales como el acceso a información sobre la condición de empleo, asegurar acuerdos libres con el empleador sobre si residir o no en el hogar en el que trabajan, la obligación del pago en efectivo de sus salarios de manera oportuna al menos una vez al mes y con excepcionalidad en especies, y el acceso a seguridad social en la misma condición de otros trabajadores.

Además, el Convenio 189 contiene disposiciones para proteger a las personas que realizan TRH frente a la discriminación:

Todo miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general con relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico (OIT 2011).

El art. 4 del Convenio 189 obliga a los Estados a establecer una edad mínima que sea compatible con el marco normativo nacional e internacional relacionado con el tema. En este caso con el Código de la Niñez y el Código del Trabajo a los que se hará referencia posteriormente. En el art. 5 del Convenio 189 establece la obligación de “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia” (OIT 2013).

El Comité de Naciones Unidas para la protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CTMF) emitió en el año 2011 la Observación General 1 sobre Trabajadores Domésticos Migratorios, debido a la inexistencia de normativa internacional sobre este tema, tal como lo reconoce este órgano en su observación general. En este instrumento define como trabajador doméstico a “las personas que trabajan en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residan o no dentro del hogar” (OIT 2011). Este instrumento internacional hace un análisis específico de las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan las personas migrantes en TRH. Este documento realiza un análisis profundo sobre el momento anterior a la salida del país de origen, a la llegada y durante el momento en el empleo respecto de las familias que permanecen en el país de origen y finalmente al regreso. Además, identifica “lagunas legales” en cuanto a la ausencia de referencia específica a las personas migrantes que realizan TRH tanto en la legislación laboral como en la legislación

migratoria y “lagunas” en la práctica en situaciones en las que, aunque exista protección legal, no gozan de estos derechos o no pueden acceder a los mecanismos para exigir el cumplimiento de garantías laborales. Además, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer emitió en 2005 la Recomendación General 26 sobre las trabajadoras migratorias, instrumento en el que se abordan algunos aspectos sobre las mujeres trabajadoras migrantes, y aspectos específicos sobre su condición migratoria.

Debido a que se lleva a cabo en un espacio privado-doméstico e implica tareas de cuidado, el TRH está mediado por vínculos afectivos que se desarrollan no solo hacia los empleadores sino especialmente hacia quienes están bajo el cuidado de las trabajadoras del hogar, también llamadas “empleadas domésticas”. Los afectos permiten la recurrencia de las concesiones fuera del trato original, incluso si parecen injustas. Otro ingrediente que incide en la vulneración de derechos humanos y laborales es la informalidad bajo la que se acuerda el TRH, muy común se han incorporado un marco jurídico para cambiar la arbitrariedad de los arreglos entre empleadores y trabajadoras domésticas en América Latina. Según el Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, hasta el 2016, Ecuador, Perú, Bolivia, Argentina, Brasil, Chile y Uruguay vinculan el salario mínimo regular con el salario mínimo de las trabajadoras (TRH) La obligatoriedad de la forma escrita del contrato de trabajo doméstico es parte de las legislaciones de Chile, Paraguay, Costa Rica y de Bolivia en caso de que el contrato exceda un año de término. Argentina y Brasil establecen la obligatoriedad de una cartilla de trabajo con determinadas modalidades. En materia de garantías frente al despido intempestivo de TRH, se establece igualdad ante la ley laboral nacional en Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Costa Rica. Además, Colombia, Ecuador, Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Costa Rica garantizan el acceso a la seguridad social de las trabajadoras domésticas con el régimen general aplicable a nivel nacional para el resto de los trabajadores. Finalmente, y según el CDE y ONU Mujeres, una de las reformas más innovadoras en materia de garantía de derechos fue la del código laboral chileno de 2014, que designó a la Inspección del Trabajo como la entidad encargada de realizar fiscalizaciones en el domicilio registrado para verificar el cumplimiento de las condiciones laborales estipuladas en el contrato.

En el Ecuador, los organismos competentes en Trabajo Remunerado del Hogar dieron pie a reformas laborales a partir de la Constitución de 2008, que contiene algunos artículos relacionados al trabajo como derecho y deber social, y como derecho económico. La primera gran reforma para el TRH en el Ecuador sucedió a través del Consejo Nacional de Salarios

(CONADES) que estableció entre 2007 y 2010 la equiparación gradual del salario mínimo de las trabajadoras domésticas con el salario mínimo general. Así, en 2008 el salario para las trabajadoras domésticas aumentó 41,7% en 2008, 17,6% en 2009 y 20% en 2010. A partir de ese año el salario mínimo de las trabajadoras domésticas se ha mantenido igual al general (Ministerio de Relaciones Laborales 2012, 21). En 2010, a través del programa Trabajo Doméstico Digno, se realizaron 16.854 inspecciones a nivel nacional. En el 46% de los casos se constataron violaciones a la normativa vigente (MRL 2012, 29). Desde ese año se realizaron aproximadamente 25.000 inspecciones anuales (Ministerio del Trabajo 2014). Dentro de este marco y en el mismo año, se realizó una campaña de divulgación de los derechos de las trabajadoras domésticas, se promovió que se publicaran noticias respecto al tema y se llevaron a cabo acciones móviles de información y sensibilización directa que alcanzaron a cerca de 50.000 personas (MRL 2012, 31). En 2012 se codificó por segunda vez el TRH en el Código del Trabajo -la primera codificación fue realizada en 2005-. El artículo 262 de dicho código define al TRH de la siguiente forma: “servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella”.

A continuación, el artículo 263 especifica que “quienes prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos”, no son considerados trabajadores domésticos. Esta aclaración sobre el espacio en el que se desarrolla el TRH, en beneficio del empleador y/o de su familia, da cuenta de que el marco legal está construido sobre las bases de estructuras socioculturales patriarcales y clasistas, por lo que no visibiliza las problemáticas que afectan los derechos de las trabajadoras domésticas. La segunda gran reforma para el TRH en Ecuador sucede en 2015. Aunque la contratación de trabajo doméstico todavía se realiza verbalmente en algunos casos, desde ese año, el Ministerio de Trabajo exige que se lleve a cabo de forma escrita, que la jornada sea de máximo 40 horas de trabajo a la semana, que el descanso semanal sea de dos días, que el salario sea equiparable al mínimo, que beneficios como la decimotercera y decimocuarta remuneración, vacaciones y fondos de reserva sean reconocidos, que la afiliación a la seguridad social sea obligatoria y que la edad mínima para trabajar en TRH sea quince años.

Con la aprobación del nuevo Código Penal en 2014, el empleador o empleadora que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio podrá ser sancionado con pena privativa de libertad de entre tres a siete días. La implementación de esta medida pareció ser recibida de

forma asertiva por algunos empleadores y empleadoras pues, según datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), se evidenció un marcado aumento de la afiliación de las trabajadoras de este sector que sí están registradas: del 17% en el 2008 al 43% en el 2018, según datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS 2018). Sin embargo, artículos de prensa en 2019 recogen testimonios de mujeres que son contratadas informalmente y a tiempo parcial. Esto permite a sus empleadores evadir el marco legal que regula el TRH. Algunos empleadores se han aprovechado de las mujeres migrantes que se insertan en este sector laboral debido a su condición de extrema vulnerabilidad. “Las extranjeras aceptan pagos mínimos o incluso solo techo y comida” (*El Comercio* 2019). No están afiliadas a la seguridad social porque su estatus migratorio no es legal en el país.

“El arreglo informal de este empleo sigue existiendo por la necesidad que tienen las mujeres de bajos recursos de trabajar para mantenerse ellas y sus familias, y por la entrada de las mujeres de clase media a la fuerza laboral” (Casanova 2015, 38). En el Ecuador, 221 066 personas son TRH, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2018), pero solo el 28% tiene un contrato de trabajo (Ministerio de Trabajo 2018). La informalidad permite que muchas de las normas se evadan, que las relaciones de explotación se perpetúen y que la vulneración de derechos persista. Aunque las denuncias a través de instancias públicas no son comunes en estos casos, los testimonios de trabajadoras domésticas confirman dicha vulneración de derechos. Para 2018, la Defensoría Pública confirma 300 asesorías a trabajadoras domésticas: el 65% de ellas corresponde a violencia laboral, el 16% a violencia sexual, y el 15% a violencia psicológica. De las mujeres asesoradas por la Defensoría Pública, 87% fueron mujeres mestizas, 8% mujeres indígenas, 4% mujeres afrodescendientes y 1% mujeres montubias y blancas (CARE Ecuador 2018, 150).

Pese a los logros alcanzados entre 2006 y 2015, que incluyen las reformas al Código del Trabajo para eliminar el carácter servil que históricamente habían adoptado las relaciones de TRH, las cuales adaptaron la Ley Nacional a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños y a los Convenios 138, 182 y 189 de la OIT, el último con obligaciones internacionales expresas sobre TRH, desde entonces el Estado ha fallado en proteger el empleo adecuado de miles de mujeres y, con las últimas reformas adoptadas, ha vulnerado grave y desproporcionadamente sus derechos laborales. Al tiempo que se han alcanzado dichos logros, en el periodo entre 2008 y 2017, la oferta de TRH cayó y la

precarización del oficio aumentó. La caída de los precios del petróleo a finales de 2014 impactó sobre la economía nacional señalando el inicio de un período de crisis económica.

Entre 2014 y 2017, el empleo del sector informal incrementó del 40% a 44%. Las personas ocupadas en el servicio doméstico, en el sector formal, disminuyeron de 4% en 2008 a 3% en 2017. No obstante, es importante notar el incremento porcentual en el sector informal, que puede dar cuenta de las prácticas de multiempleo y empleo por horas, a las cuales han debido recurrir las mujeres TRH que dejaron de trabajar a tiempo completo en el sector formal, como efecto de la crisis; así como de la presencia significativa de mujeres migrantes provenientes de Colombia y Venezuela que se insertan en este sector laboral en dinámicas de extrema vulnerabilidad. Esto no quiere decir que el TRH disminuyó, sino que se precarizó.

2.2. TRH en cifras: ¿quiénes trabajan y en qué condiciones?

El Ministerio de Trabajo observa al TRH a través de sus registros, lo que quiere decir que toma en cuenta solo a las personas que ejercen este oficio y están integradas al sistema de control del Estado. Con corte a 2018, el registro llega a 61.592. De ese total, el 88% de trabajadoras remuneradas del hogar son mujeres, mientras que el 11% son hombres; y el 1% del total de registros no especificó género. Del 88% que representan las mujeres, 59% de los datos corresponden a mujeres de edades entre los 35 y 59 años. Apenas el 28% de trabajadoras remuneradas del hogar están registradas en el IESS (61.592) y tiene beneficios de ley.

Por otro lado, en 2020, la “Actualización del Estado de Situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador” resulta calve para analizar el avance en el cumplimiento del Convenio 189, la importancia del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los impactos de la covid-19 en la vida y el trabajo de las trabajadoras (TRH); y fue realizada en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo implementado por CARE Ecuador, Untha, Escuela Nacional Sindical, THEMIS, FENATRAD, UTRASD, Fundación Bien Humano, cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE LAC, CARE USA, CARE Francia.

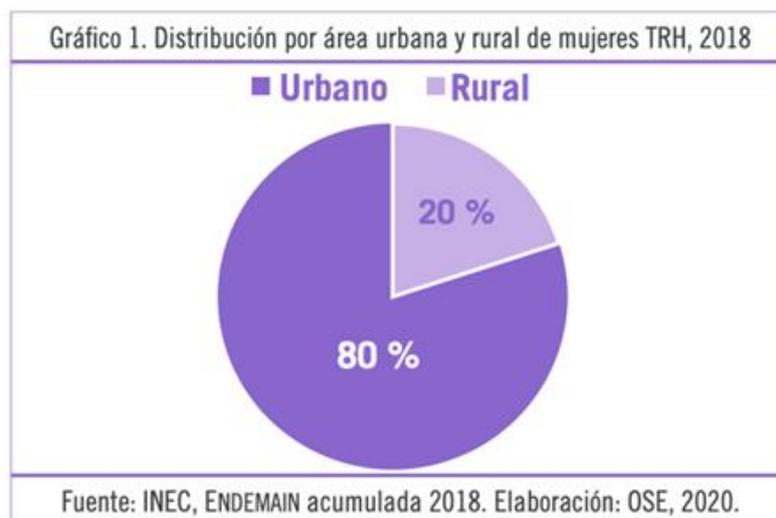
La actualización está compuesta por una parte cuantitativa y otra cualitativa, y propone una visión panorámica de la situación actual de las trabajadoras (TRH) en Ecuador a partir de tres elementos: el marco legal vigente, un análisis de datos estadísticos sobre salud, violencia, acceso a servicios básicos, datos sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las

trabajadoras (TRH), y un levantamiento cualitativo que implicó la realización de entrevistas a 48 TRH mestizas, indígenas, afrodescendientes y migrantes de Esmeraldas, El Oro, Carchi, Cañar, Pichincha, Imbabura y Guayas, y también a informantes clave nacionales e internacionales. El componente cuantitativo se sostiene en el procesamiento de las bases de datos de las fuentes de información directa producidas por el INEC: el Censo 2010 (CPV), ENEMDU 2018 (Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo), ENSANUT 2018 (Encuesta Nacional de Salud y Nutrición) y ENVIGMU 2019 (Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres). El componente cuantitativo de la actualización nombrada anteriormente resulta clave para la presente investigación, pues permite comprender, por un lado, que las investigaciones cuantitativas sobre Trabajo Remunerado del Hogar están cubiertas hasta el 2020 y aunque se sospecha que existe sub registro, las cifras permiten evaluar la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar y sus familias con respecto a las condiciones de vida a las que este oficio les permite acceder. A continuación, algunos datos relevantes hallados en esta actualización del estado de situación sobre TRH en Ecuador.

Distribución geográfica

Para el año 2018 el 6 % de mujeres mayores de 15 años laboraban en trabajo remunerado del hogar. De ellas, el 80 % lo hace en el área urbana y 20 % en la rural. Estos porcentajes son casi iguales a los encontrados en el anterior estudio (CARE-OSE, 2018), como se aprecia en el siguiente gráfico:

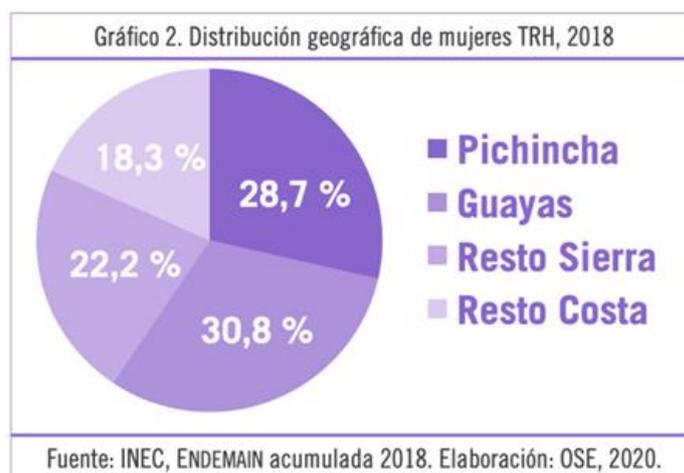
Gráfico 2.1. Distribución por área urbana y rural de mujeres TRH, 2018



Fuente: INEC (2018).

Además, en el gráfico 2, se hace referencia a que Guayas y Pichincha son las provincias que concentran el mayor número de TRH: 54 %. En 2018 este porcentaje subió al 60 % y se distribuyó: 29 % en Pichincha y 31 % en Guayas. En el resto de la Sierra laboraba el 22 % y el 18 % en el resto de la Costa:

Gráfico 2.2. Distribución geográfica de mujeres TEH, 2018



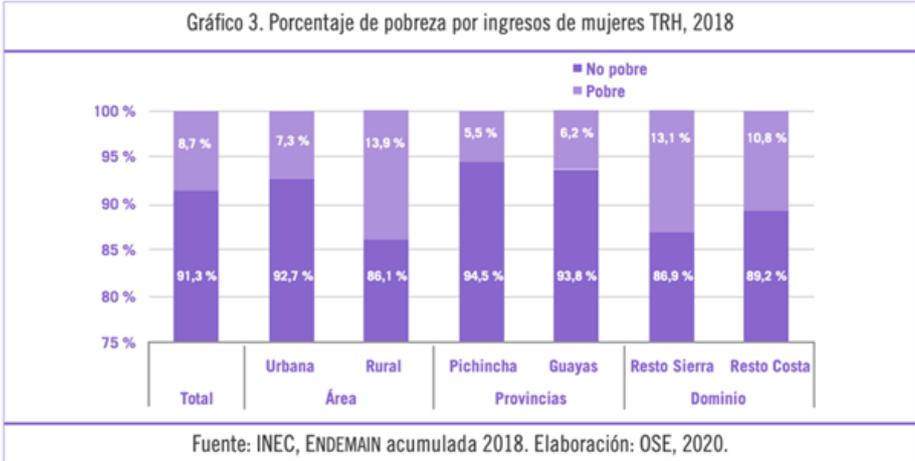
Fuente: INEC (2018).

En estas provincias, además, se ubican los mayores porcentajes de población de clase media, la que entre 2003 y 2016 se incrementó de 21,5% a 44,1%; en todo el país y en las zonas urbanas creció de 28% al 50% (OSE a partir de la ENEMDU 2003-2016). El crecimiento de la clase media tiene que ver directamente con el incremento de las mujeres profesionales trabajando (Banco Mundial 2013), lo que trae dos consecuencias: la necesidad de contratar personas que asuman las tareas domésticas y de cuidado en los hogares y las posibilidades de pagar por su servicio. De ahí el incremento del TRH, que también se ve reflejado en Ecuador, hasta antes de la crisis económica. A partir de 2014, la misma clase media va a restringir sus gastos en la contratación del TRH.

Empobrecimiento

Para 2016, el 9 % de TRH estaban en situación de pobreza por ingresos (ingreso familiar per cápita menor a 84,99 dólares mensuales). Este porcentaje sigue siendo el mismo, 9 %, para 2018. En el área rural este porcentaje se incrementó al 14 %. Por otro lado, en el resto de provincias de la Sierra, exceptuando Pichincha, la pobreza de las trabajadoras (TRH) es del 13 % y, en el resto de las provincias de la Costa, con excepción de Guayas, es del 11 %. En ambos casos estos porcentajes corresponden a más del doble en la Sierra, y casi el doble de lo encontrado en Pichincha y Guayas, donde la pobreza por ingresos es del 6 %.

Gráfico 2.3. Porcentaje de pobreza por ingresos de mujeres TRH, 2018

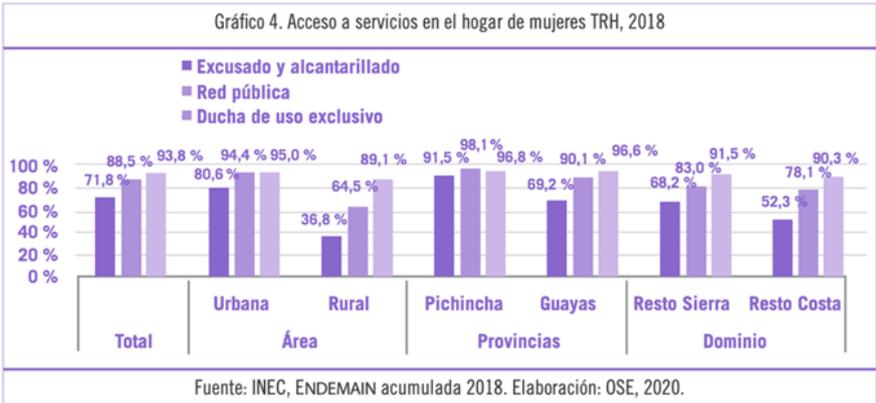


Fuente: INEC (2018).

Tenencia de vivienda digna

El 76 % de las trabajadoras (TRH) no paga arriendo porque es propietaria de la vivienda en la que habita, o porque está pagando una deuda de vivienda, o porque la vivienda le ha sido cedida, o porque la ha recibido a cambio de servicios. Así, no es de extrañar que el 24 % de las trabajadoras (TRH) arrienden la vivienda donde habitan. En el área urbana de la costa, la vivienda propia y totalmente pagada por parte de las trabajadoras (TRH) es del 58 %, y en Pichincha del 45 %. Sin embargo, esto no implica que estas viviendas estén en óptimas condiciones en cuanto a espacio, materiales y acceso a servicios básicos, o peor aún: son pequeñas y viven hacinados (duermen más de tres personas en un dormitorio). El 11 % de la población ecuatoriana tiene esta situación. En Guayas el hacinamiento sube al 15 % y en Pichincha desciende al 4 % (OSE 2020).

Gráfico 2.4. Acceso a servicios en el hogar de mujeres TRH, 2018



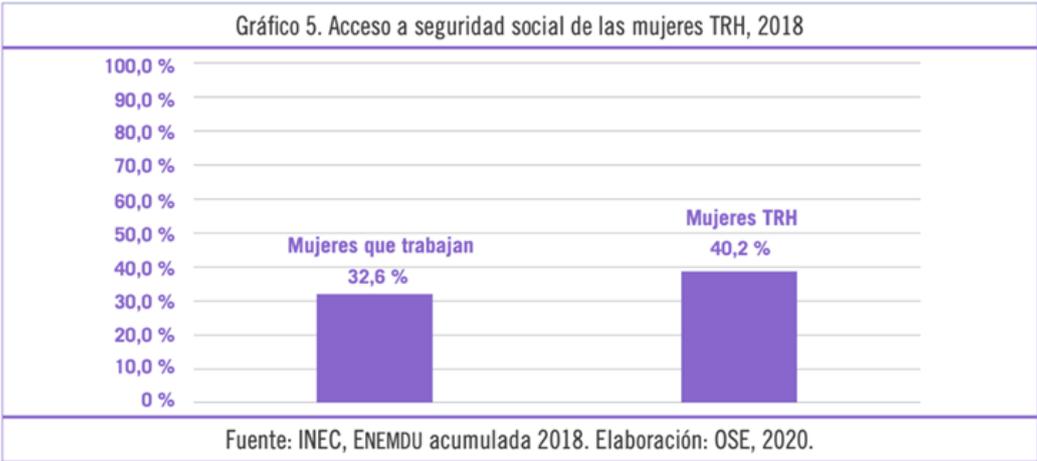
Fuente: INEC (2018).

Para 2018, el 88,5 % de los hogares en los que viven las trabajadoras (TRH) del país tienen acceso al agua por red pública dentro de su vivienda. En el área urbana, el porcentaje llega al 94 %, en Pichincha al 95 % y en Guayas al 90 %, Es decir, tres veces más que hace ocho años (CPV 2010). En 2010 se alertaba sobre las deficiencias de este acceso y se señalaba que en Guayas el 30 % de TRH tenían servicio higiénico exclusivo en sus viviendas (CARE Ecuador 2018); en Pichincha el 27 %. Por otro lado, nueve de cada diez TRH tienen en sus hogares ducha de uso exclusivo para sus familias, situación que en 2010 solo llegaba a tres de cada diez. En esa fecha los porcentajes iban de 0 a 6 % de TRH que en las diferentes provincias tenían acceso a ducha exclusiva en el hogar. El acceso a servicios por parte de las trabajadoras (TRH), tanto al agua de la red pública como al excusado conectado a red de alcantarillado y a duchas exclusivas en sus viviendas, ha logrado un incremento positivo en los últimos ocho años, desde el Censo de 2010, sobre todo en el área urbana y en la provincia de Pichincha. Sin embargo, las diferencias geográficas siguen señalando al área rural y al resto de las provincias de la Costa, exceptuando Guayas. Ahí, el 48 % no tiene excusado conectado a la red de alcantarillado y el 22 % tampoco accede a agua de la red pública.

Derechos laborales

El 40 % de las mujeres TRH, para el año 2018, estaban afiliadas a la seguridad social frente al 33 % de todas las mujeres que trabajan.

Gráfico 2.5. Acceso a seguridad social de las mujeres TRH, 2018

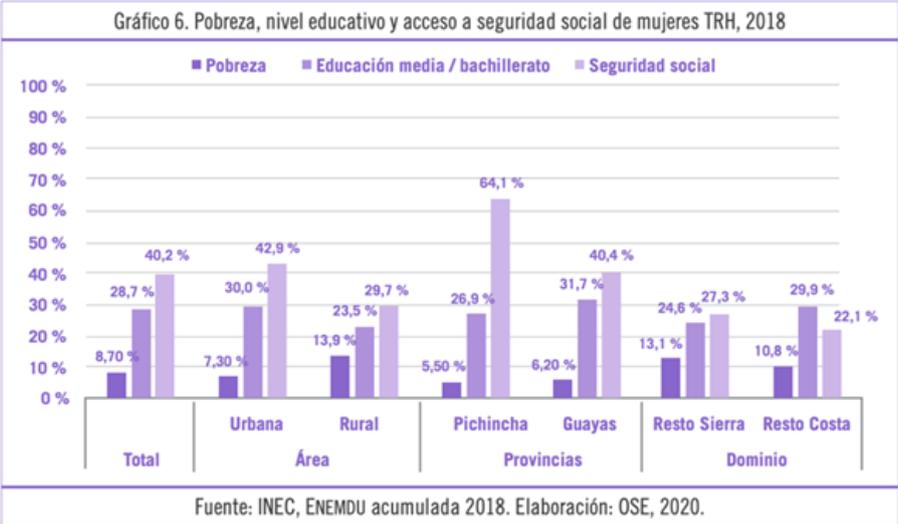


Fuente: INEC (2018).

Apenas el 43 % de las trabajadoras (TRH) reciben el salario mínimo vital y trabaja ocho horas diarias como establece la ley, y solo el 40% están afiliadas a la seguridad social. Al relacionar estas condiciones de trabajo con los niveles de pobreza encontrados en las trabajadoras

(TRH), se concluye que más de la mitad de ellas (57 %) recibe menos del salario básico unificado. Finalmente, en cuanto a la relación entre niveles educativos y situación de vulnerabilidad de los derechos de las trabajadoras (TRH), el gráfico 6 corrobora que no existe una relación directa entre los niveles educativos y las condiciones de trabajo para las trabajadoras (TRH). Siete de cada diez TRH sin ningún nivel educativo ganan menos del salario mínimo vital y, de igual manera, siete de cada diez que tienen educación básica o educación media y bachillerato también reciben este salario. Además, cinco de cada diez que tienen niveles educativos superiores también están en esta situación. Lo mismo se puede decir del acceso a la seguridad social: la educación no la garantiza. Ni el 54 % de quienes han llegado al nivel superior de educación, ni el 58 % de quienes tienen educación media y bachillerato o el 56% de TRH con educación básica han logrado acceder al seguro social. El 71 % de las trabajadoras (TRH) en el área urbana tienen educación básica, porcentaje que desciende en el área rural al 62 %. En Pichincha, el 66 % de TRH tienen educación básica, frente al 62 % de quienes laboran en Guayas. En el resto de las provincias de la Sierra se encuentra el porcentaje más alto (68 %), para el resto de las provincias de la Costa desciende al 62 %.

Gráfico 2.6. Pobreza, nivel educativo y acceso a seguridad social de mujeres TRH, 2018



Fuente: INEC (2018).

Condiciones de trabajo

El análisis de la ENEMDU de 2018 permitió destacar que el promedio de horas de trabajo de las trabajadoras (TRH), en 43 % de los casos, es de 40 horas laborales semanales. Este porcentaje sube al 45 % en el caso de las trabajadoras (TRH) que no están en situación de

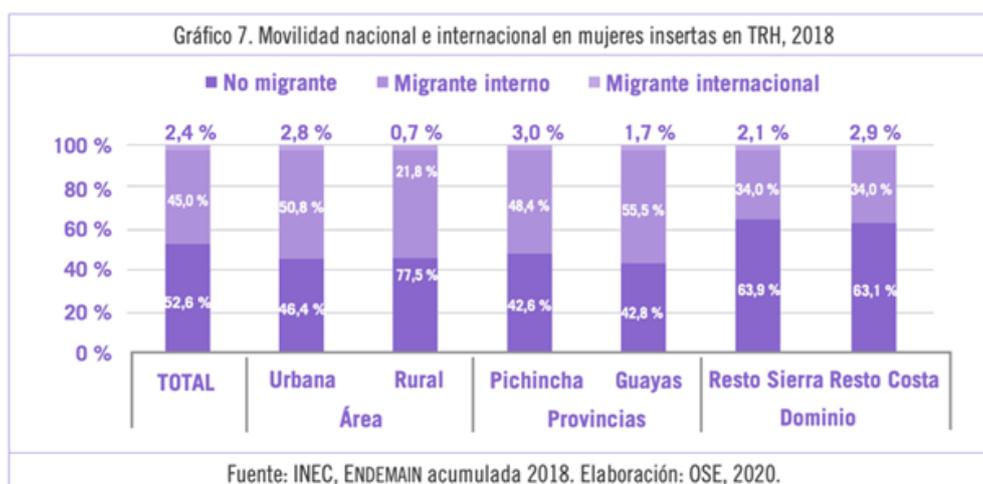
pobreza por ingresos. Por otro lado, el exceso de horas laborales llega al 19 % de las trabajadoras (TRH), lo que quiere decir que habiendo registrado el trabajo a través de un contrato laboral, existe incumplimiento de la ley. Los contratos registrados en el Ministerio del Trabajo destacan a Pichincha como la provincia donde las trabajadoras (TRH) registran el mayor número de contratos. El análisis de CARE advierte que esto significa que una misma persona pudo haber laborado por un tiempo en una casa determinada, terminó su contrato y luego obtuvo otro contrato en otro hogar y volvió a registrarlo. Por tanto, el número y el porcentaje no significan el total de TRH, sino el de contratos registrados en el Ministerio del Trabajo.

La ENVIGMU de 2019 permitió construir conclusiones con respecto a la violencia contra las trabajadoras (TRH) a lo largo de su vida y en los últimos 12 meses. Las cifras son alarmantes, pues mientras el 65 % de las mujeres del país reportaron cualquier forma de violencia contra ellas, en el caso de las trabajadoras (TRH) subió nueve puntos porcentuales (74 %). Dicho de otra manera: siete de cada diez TRH ha recibido violencia a lo largo de su vida. Esta es sobre todo psicológica (64 %), física (46 %), sexual (36 %) (el promedio nacional es del 33 %) y la violencia gineco-obstétrica es del 52 % (cinco puntos porcentuales más que el promedio del país). Esta información devela con datos concretos cómo las trabajadoras (TRH) están en mayor riesgo que el resto de mujeres, probablemente por su trabajo al interior de los hogares y los patrones patriarcales que se asocian no solo al cuidado, sino a la presencia de la llamada “servidumbre”, que siguen estando presentes en el imaginario de la sociedad.

Migrantes insertas en el TRH

Ecuador es, por un lado, un país emisor de migrantes, que salen por primera vez o que se reunifican. Por otro lado, este país es zona de tránsito de migraciones internacionales y puerta giratoria de ecuatorianos retornados y deportados que recomienzan sus proyectos de vida (Álvarez, 2019). Del total de mujeres TRH en el Ecuador, el 53 % vive y trabaja en los mismos lugares geográficos en los que nacieron; el 45 % se ha ido de su lugar de nacimiento en cualquier sitio del país a otro; el 2 % ha migrado desde otro país. Es decir que 47 % de las trabajadoras (TRH) no laboran en el lugar en el que nacieron. Pichincha es la provincia con el mayor porcentaje de TRH migrantes internacionales: 3 %. Guayas, en cambio, es la provincia con el mayor porcentaje de migrantes nacionales hacia su territorio: 55 %.

Gráfico 2.7. Movilidad nacional e internacional en mujeres insertas en TRH, 2018



Fuente: INEC (2018).

El enfoque interseccional en la actualización de CARE Ecuador deja pistas sobre las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran el trabajo del hogar, que está atravesado por variables de edad, identidad sexo-genérica, condición socioeconómica, nivel de escolaridad, origen étnico y origen nacional. Estas variables están asociadas con “la infravaloración que se ha dado a las mujeres que trabajan en el hogar, y que sustentan y permiten su explotación o su desempeño en condiciones de vulnerabilidad y desigualdad en términos de derechos laborales” (CARE Ecuador 2018, 18, 19).

2.3. Informalidad y precariedad del TRH: relaciones de servidumbre, desigualdad y dominación en Ecuador

[...] las relaciones de poder operan sobre él [cuerpo] una presa inmediata; lo cercan, lo marcan, lo doman, lo someten a suplicio, lo fuerzan a unos trabajos, lo obligan a unas ceremonias, exigen de él unos signos. Este cerco público del cuerpo, va unido, de acuerdo a unas relaciones complejas y recíprocas, a la utilización económica del cuerpo, éste, en buena parte, está imbuido de relaciones de poder y de dominación, como fuerza de producción; pero en cambio, su constitución como fuerza de trabajo sólo es posible si se halla prendido en un sistema de sujeción [...] El cuerpo sólo se convierte en fuerza útil cuando es a la vez cuerpo útil y cuerpo sometido.

—Michel Foucault

El Trabajo Remunerado del Hogar está atravesado por relaciones de género, clase y racialidad, profundamente violentas, discriminatorias e injustas. Esta actividad laboral, a la que generalmente acceden niñas y mujeres indígenas, afrodescendientes, campesinas y

migrantes como estrategia de supervivencia más que una carrera o un vehículo para el ascenso socioeconómico (Benería 2003, 112; Lautier 2003), es invisibilizada y mal valorada en Ecuador y Latinoamérica. Las trabajadoras remuneradas del hogar atraviesan diversas vulneraciones de derechos humanos y laborales ejerciendo un trabajo socialmente desvalorizado, a pesar de ser vital para el sostenimiento de la vida en los hogares, barrios y ciudades.

No solo las prácticas, también los modos en los que hablamos revelan las relaciones de colonialismo interno bajo las que operan las sociedades del Abya Yala. Las palabras contienen un universo de significados y nociones que no sólo designan la realidad, sino que la encubren. En este universo de servidumbre y dominación desde el habla, donde la jerarquía racial y la desigualdad de clase son nociones tácitas, palabras como “patrón” o “patrona” y “criada” cobran un sentido que trasciende lo laboral: quien es capaz de proteger y ofrecer aparente seguridad económica también puede despedir y despojar a sus trabajadoras de lo necesario para sobrevivir; quien quiere gozar de lo primero y evitar lo segundo, deberá realizar ciertas concesiones fuera del trato original como trabajar horas extra, hacerse cargo de actividades de cuidado más allá de limpiar y alimentar, hacer sobre esfuerzo físico.

La vulneración estructural de los derechos laborales de la que son sujeto las trabajadoras (TRH) en Ecuador tiene raíces que se asientan en los imaginarios sociales que las clases medias y altas del país tienen sobre el TRH. Finalmente, estas clases son quienes ponen las reglas del juego porque pueden solventar la contratación de este personal. Las relaciones de servidumbre y dominación propias de la lógica de hacienda y de inicios de la república siguen vigentes y se asientan en los paradigmas del patriarcado y de las jerarquías de racialidad y clase. La relación casi feudal entre los “patrones” y las “criadas” tiene a la necesidad de supervivencia de quienes ejercen este oficio de por medio. En este contexto, las estructuras patriarcales, de racismo, clasismo y adultocentrismo se articulan entre sí para construir nociones sobre lo que significa ser mujer, mestiza, indígena o negra, extranjera y pobre, ejercer el oficio, y ser sometida a experiencias de discriminación, diferenciación social y violencias.

El TRH en Ecuador no sólo está relacionado con el trabajo no remunerado y las tareas de cuidado que hacen las mujeres en sus propios hogares, trabajo asignado de forma tácita por ser mujeres, trabajo desvalorizado, sino también con el modo en el que la sociedad opera en la contemporaneidad, resultado de los procesos sociopolíticos y económicos que esta división geopolítica llamada Ecuador atravesó como territorio del Abya Yala, como tribunal de la

corona española más importante dentro del virreinato del Perú, como república naciente y como estado-nación con tendencia neoliberal.

Según Carlos Guevara Ruiz, el régimen de la propiedad de la tierra, efectivamente, fue determinante no solo en el proceso de modernización urbana de Quito sino también en la estructuración de las dinámicas socioeconómicas locales. Las clases terratenientes, como actores sociales, fueron relevantes en medio de esa heterogeneidad urbana. En ese sentido, comerciantes, financistas, migrantes, empresarios, clases medias en ascenso y hacendados, sobre todo estos últimos, dieron un giro a su actividad y empezaron un proceso de especulación del suelo urbano, que se puede ver en los procesos de formación de los nuevos barrios. El sesgo modernizante obligó, a esta fracción elitista, a mantener un estrecho vínculo con los procesos de modernización urbana, pero también, a promover y promocionar estilos de vida “moderna” a semejanza de las grandes ciudades europeas. En palabras de Romero, el papel de la elite en el proceso de modernización urbana pasaba irremediamente por su ideología que conjugó contradictoriamente tradición y modernidad, a saber:

A las antiguas familias, que se sentían consustanciales con las tradiciones de la ciudad, se agregaron grupos heterogéneos que aquellas juzgaron advenedizos; y el contacto trajo a la larga una renovación de las costumbres cotidianas, en las que se notó una creciente tendencia a imitar las formas de vida que prevalecían en las grandes ciudades de Europa (Guevara Ruiz 2015, 92).

Las reformas liberales que afectaron al régimen de la hacienda tradicional, basado principalmente en el “concertaje”, provocaron importantes movimientos poblacionales del campo hacia la ciudad (Sáenz 1980; Espinoza 1984; Farrell 1985; Hurtado 1986; Carrión 1986; Chiriboga 1988; Pachano 1998), esta mano de obra “liberada” de la hacienda y con ella toda una red de parentesco aparecen en la escena urbana como parte de la demanda de vivienda. Esta demanda provocó un giro funcional en la estructura básica de la “casa colonial” pues tuvieron que adecuarse espacios para ser arrendados como vivienda, pero también para acoger a la “servidumbre” de la casa.

En este sentido, la idea de concertaje vinculada a la deuda como originadora de esta particular relación de trabajo, en el texto de Marchán, queda problematizada y hasta cierto punto reformulado. No así, aquella que asocia el concertaje a la huasipunguería. Al respecto, Roque Espinoza precisa sobre esta relación en sus orígenes como mecanismo coercitivo en su funcionamiento, así como, su abolición y las consecuencias posteriores. Pese a que el concertaje no se contempla como tal en la legislación ecuatoriana del siglo XIX, al estar fundado en la deuda, que además es extensiva a la familia y a los herederos, existen

mecanismos legales que establecen derechos y obligaciones a las partes contratantes. Pero, qué lleva al peón a concertarse voluntariamente, según Espinoza:

el perfeccionamiento de los rasgos coercitivos de la deuda; la acentuación de la carga tributaria de los indios y la expropiación general de las tierras de las comunidades, ... estos mecanismos coadyuvaron a la creación de una masa de trabajadores y de peones dispuestos a concertarse voluntariamente (Espinoza 1984).

Este hecho y los “tipos de indios” adscritos a la hacienda, permiten entender que el concertaje fue una institución que no sólo afectó sobre la agricultura, sino también sobre las actividades industriales y comerciales. “No hay que olvidar que fueron conciertos ese conjunto de indios sacados de los campos y trasladados a las ciudades como criados y sirvientes de las familias nobles”. De tal manera que el desplazamiento de un dispositivo de dominación de origen rural puede ser categoría de análisis para entender las relaciones laborales en el contexto urbano de inicios del siglo XX. Finalmente, la *huasipungueria* consistía en la entrega de una parcela de tierra para el cultivo de la unidad familiar del concierto, sin embargo, esta obligación fue una excepción y en todo caso subsidiaria del concertaje.

Los aportes de Marchán y Espinoza en torno al concertaje, la deuda y la *huasipungueria* apuntalan lo que se ha venido sosteniendo hasta aquí, es decir, hay dispositivos de dominación y control social de orden precapitalista que continuaron funcionando en medio de un proceso de modernización capitalista de la sociedad ecuatoriana. Ahora bien, se tiene que la estructura de dominación basada en el concertaje estuvo ligada, no exclusivamente, a la hacienda. El contexto de crisis del régimen agrario-rural favoreció el desplazamiento de esta estructura de dominación a la ciudad. El problema que se presenta aquí es, en qué términos se manifiesta este desplazamiento sobre la estructura urbana y cómo configuró el espacio urbano para la reproducción social de los grupos dominados.

Andrés Guerrero ha sugerido que la raíz de las relaciones de poder en la ciudad quizá se encuentre en el sistema de dominación de la hacienda. Aceptando que la clase terrateniente es portadora de un proceso propio de acumulación, Guerrero plantea que la especulación urbana fue un terreno favorable para el destino de esa renta apropiada. Además, “...una parte cuantiosa de sus ganancias parecería que iba a parar en edificios, y terrenos urbanos de las principales ciudades del país. Ciertamente es, que también la renta apropiada dentro del sistema de la hacienda circulaba hacia la industria, el comercio y las finanzas.

El trabajo doméstico femenino en Ecuador y en América Latina no es un oficio nuevo del contexto globalizador. Más bien ha sido modulado por la experiencia de dominación colonial

en la región y el continente, que motivó la categorización de la población conquistada en “república de indios”, y se reservó la jerarquía superior para asignarla a la “república de blancos” (Vásquez 2010, 8). En ese sentido, la migración de muchas mujeres al interior de la región, especialmente en el área andina, se inscribe en estas matrices de dominación histórica.

El carácter privado y no público del TRH asume que la relación entre la trabajadora y el empleador pertenece a la vida privada de los hogares, tal como se pensaba en el sistema de hacienda. De ahí que el TRH se vuelve prácticamente invisible para la esfera de lo público, que los arreglos de empleo tienden a ser informales, precarizando a las mujeres y sometiendo a diversas formas de abuso y explotación, aislándolas de los espacios públicos, invisibilizando la situación de indefensión de la que son parte. En este sentido, las violencias implican desde humillación, pasando por perder el derecho a su propio nombre, hasta poner en peligro su vida e incluso la de sus hijos o hijas.

Finalmente, una tendencia de la actualidad es el multiempleo. La crisis económica presente desde 2016 hace que los gastos de la población se ajusten y una de las restricciones para los hogares es el TRH. La disminución de su contratación implica que las mujeres que lo ejercían deban buscar varios empleos con pocas horas de trabajo, lo que supone perder derechos laborales y prestaciones, experimentando una sobrecarga de trabajo. La sobrecarga laboral (trabajo doméstico dentro de sus casas y fuera de ellas), y las características de las actividades que desempeñan, deriva en un deterioro acelerado de sus condiciones de salud y, al no disponer de un seguro de salud, los gastos médicos corren por su cuenta. Este deterioro de sus condiciones de salud, sumado a la precarización de sus condiciones laborales y la reducción de sus ingresos económicos o la dificultad para insertarse laboralmente, ubica a las trabajadoras (TRH) en situaciones de mayor vulnerabilidad.

En la teoría, el marco jurídico declara que las trabajadoras (TRH) tienen derechos laborales y merecen prestaciones sociales como otros trabajadores. En la práctica, la legislación es ignorada; este trabajo se organiza de manera informal (Moreno Zúñiga 2013; Toledo González 2013). Para demostrar la desconexión entre los ministerios de trabajo latinoamericanos y la garantía de derechos para las trabajadoras domésticas, Carnes (citado en Blofield 2012) recoge elementos importantes de la inclusión del TRH en los códigos laborales y reformas a dichos códigos de algunos países de América Latina: en la región, durante los 80 y 90, se implementaron reformas neoliberales, y aunque los códigos también incorporaron la protección laboral, las cláusulas discriminatorias del TRH no se reformaron. Entre 1980 y 2004, la cantidad de horas de trabajo máxima por semana se redujo a 40 horas en Ecuador, 45

en Chile, 48 en Venezuela y República Dominicana. De nuevo, dicha reforma no aplicó al TRH por contrato. Esta actividad ha sido considerada ajena al marco legal del trabajo formal. Por esto, Lautier (2003) sugiere que, aunque incluso si el TRH tiene un marco legal que lo regule, debería ser estudiado como parte de la economía informal, pues las regulaciones e intervenciones del estado no lo afectan como deberían.

Capítulo 3. TRH: normativas, incumplimiento y medidas sustitutivas

Cobrar los sobresueldos para el inicio de clases, era tortuoso. Mi mamá rezaba arrodillada: Señor, ablándole el corazón para que me dé, necesito comprar la lista de útiles. Cuando tardaban demasiado, mi mamá pedía su sobresueldo. Sorprendido, el marido de la señorita Leonor decía: pero yo ya te di Leonorcita. Y ella: Ay sí, se me ha olvidado, ya mañana le doy, Mery. Se hacía la loca. Al día siguiente, dejaba el dinero sobre un mueble que había en la cocina, casi que lanzando el dinero. Tome Mery, su sobresueldo. Lo que toca regalarles, doble sueldo. Y mi mamá, siempre defendiéndose: Así es señorita Leonor, así son las leyes y no hay nada que hacer (entrevista a Jenny, enero de 2022).

Este capítulo repasa brevemente los marcos jurídicos en Ecuador y en la región durante los años en los que las mujeres cuyas historias de vida son parte del presente trabajo, ejercieron TRH, una de las opciones para mujeres migrantes y/o de clases populares, para sobrevivir y alimentar a sus familias. La línea temporal de la compilación de los marcos jurídicos va desde 1971, año en el que mi abuela inició en el oficio, hasta el 2020, por fuera del contexto de la pandemia. Aunque dichos marcos regulatorios siempre estuvieron presentes, fueron ignorados arbitrariamente por los empleadores de las mujeres que contribuyeron con sus historias para el presente trabajo, hecho que se detallará en el siguiente capítulo. Es un secreto a voces que los empleadores buscan y encuentran formas para no cumplir con los códigos de trabajo, como emplear a las domésticas en una jornada más corta o por determinados días a la semana, o emplear a mujeres migrantes extranjeras con un estatus legal irregular para que ellas, por dicho estatus, no tengan posibilidad de ampararse en ninguna entidad o ley. Por esta razón, este capítulo aborda las formas a través de las que las trabajadoras (TRH) han respondido ante la falta de cumplimiento de sus derechos humanos y laborales: agremiación y acción colectiva.

En América Latina, 18 millones de personas se dedican al TRH, de los cuales, el 93% son mujeres. En Ecuador, el 15% de mujeres que trabajan por remuneración son empleadas domésticas, es decir, aproximadamente 150.000 hasta 2013 (INEC). En general, los ministerios de trabajo en América Latina ponen poca atención a las trabajadoras domésticas. Para Erynn Masi de Casanova, la razón ha sido mencionada por políticos que construyen las políticas: “la relación especial y delicada entre empleadores y empleadas del hogar puede ser perturbada por un aumento en los derechos legales”. En muchos casos, los derechos legales de las trabajadoras (TRH) no son consideradas como iguales sino como ajenos a los marcos legales, y por ende a las reformas de los códigos laborales. Incluso para académicos como

Lautier el TRH debe ser considerado como parte de la economía informal para ser analizado como un tipo de economía menos afectada que el empleo formal por regulaciones e intervenciones del Estado (2003). Sin embargo, gremios de trabajadoras como la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), a través de su representante y fundadora Lenny Quiroz exigen considerar al TRH “como cualquier otro trabajo” al momento de manifestar no solo la necesidad de normativas regulatorias específicas, sino de exigir el cumplimiento de las que ya existen. Del mismo modo, Irma Nazareno, de CONAMUNE resalta la necesidad tomar en cuenta la dimensión de la racialidad en el Trabajo Remunerado del Hogar para establecer acciones, desde la agremiación, que reduzcan los riesgos que enfrentan las mujeres trabajadoras remuneradas de hogar.

3.1. Repaso por la normativa del TRH aplicable en Ecuador desde 1971 hasta el presente

Los estudios realizados durante los últimos años sobre TRH en América Latina han identificado una idea recurrente resumida por la OIT en 2011: “a pesar de ser una actividad económica cuantitativamente muy importante en las economías nacionales de la gran mayoría de países de nuestra región (OIT, 2011), el TRH ha heredado del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado su histórica invisibilización y escasa valoración social y económica” (OIT 2011).

Además, según Lerussi (2016), las condiciones que rodean al TRH responden a una combinación entre la dicotomía fundacional entre lo público y lo privado, la feminización de las tareas de lo privado, carentes de valor productivo, y a características rezago de las prácticas esclavistas durante el período colonial y de hacienda en Abya Yala. La precarización del trabajo doméstico, así como el confinamiento de las trabajadoras en espacios privados ajenos vuelven al TRH un terreno fértil para ejercer distintas formas de violencia contra las trabajadoras (laboral, física, psicológica, simbólica y sexual). El capítulo anterior implicó desentrañar las formas de relacionamiento entre empleadoras y trabajadoras en el espacio del TRH, así como las rutinas para el cumplimiento de tareas, uso de tiempo, configuración de las familias de la empleadora y la doméstica, y los límites difusos entre lo público, lo privado, lo propio y lo ajeno. Si bien estas son particularidades del TRH, existen normativas que el Estado debe cumplir y hacer cumplir, que suponen garantizar y proteger la dignidad, la igualdad y la no discriminación de las personas que realizan TRH. Se habla de aplicabilidad porque si el instrumento legal internacional tiene estándares que garantizan de mejor manera los derechos de la población que realiza TRH, debe aplicarse dicho instrumento incluso sobre la constitución ecuatoriana.

La normativa internacional contiene un amplio desarrollo del derecho al trabajo bastante anterior pero ya vigente en 1971 y es aplicable a cualquier relación laboral. La normativa más antigua es la Declaración Universal de Derechos Humanos, escrita en 1946, que reconoce los derechos al trabajo, a la remuneración justa, a la protección contra el desempleo, a fundar sindicatos y/o asociaciones y otros relacionados con estos como el derecho a la seguridad social, al descanso y a condiciones de vida adecuadas. Estos derechos fueron posteriormente desarrollados por el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC 1966), cuyo artículo 6 señala: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

A lo largo del pacto es posible encontrar derechos complementarios en el ámbito personal como el derecho a formación profesional, remuneración justa, igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad en la promoción, y el derecho al descanso, tiempo libre y seguridad social. Del mismo modo, el pacto reconoce el derecho a formar sindicatos, federaciones, huelgas. En 1989, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas emitió la Observación General 18 (OG 18) que señala que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos, porque, además de contribuir a la supervivencia del individuo, contribuye a su realización personal y reconocimiento social. Del mismo modo, exige a los estados que aseguren trabajo digno para grupos desfavorecidos y marginados.

Para entonces, en el Ecuador, la sección quinta de la constitución de 1976 abordaba al trabajo como un derecho y un deber social, que gozaba de la protección del estado, y que velaba por el empleado y el respeto a su dignidad, una existencia decorosa, una remuneración que cubra sus necesidades esenciales y las de su familia, el derecho a la libre asociación sindical, el derecho a tribunales de conciliación y arbitraje en caso de necesitar resolución de conflictos, pago de indemnizaciones, y retribuciones, comisiones y beneficios por trabajos extraordinarios, pago de decimotercera y decimocuarta remuneración. Hasta este momento en la línea de tiempo, no hay disposiciones específicas sobre el TRH. Sin embargo, debía entenderse, en función del principio de igualdad y no discriminación y del principio de cada persona, que los derechos previamente descritos debían ser cumplidos y aplicados en todos los ámbitos de trabajo y adecuados a las condiciones y contextos específicos de los sujetos de derechos.

Para 1997, el Código de Trabajo en Ecuador se reformó para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y aplicar los derechos y obligaciones en las diversas modalidades y condiciones de trabajo contempladas hasta entonces. Por primera vez en el país, se reconoce al Servicio Doméstico en el Código de Trabajo, y se lo cataloga como modalidad de trabajo definida como:

(...) el servicio doméstico se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar (Código de Trabajo 1997).

Este capítulo además estipula que el contrato por TRH no puede durar más de tres años, que los primeros 90 días serán periodo de prueba, la obligatoriedad de proporcionar a las domésticas alimentación y albergue, a menos que se pacte lo contrario, así como obligatoriedad de proveer educación si el empleado es menor impúber, un día de descanso cada dos semanas, 15 días de vacaciones sin interrupción una vez que se haya cumplido el año de servicio en una casa, y la permanencia del empleado, con recursos necesarios para su subsistencia por parte del empleador o en su defecto, la jubilación por ley, en caso de que la doméstica quedase imposibilitada físicamente por el trabajo proporcionado para el empleador. Además, en el capítulo séptimo del primer título del código, se aborda el trabajo de Mujeres y Menores, en el que se estipula que está prohibido emplear a menores de 14 años con excepción a lo dispuesto en el capítulo de Servicio Doméstico. En el mencionado capítulo se exige un examen de aptitud, periodicidad en exámenes médicos, descanso obligatorio los días domingos, así como prohibición para emplear a mujeres racializadas y mujeres que tienen menos de diez días de haber parido.

Para 2005, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer emitió la Recomendación General 26 sobre las trabajadoras migratorias, donde se abordan aspectos sobre las mujeres trabajadoras migrantes y su condición migratoria. Este documento reconoce que, al perder su estatus migratorio, su vulnerabilidad a la violencia por parte de los empleadores o de otras personas que quieran aprovecharse de la situación aumenta.

El modelo constitucional que rige en Ecuador desde 2008 dice que garantizar los derechos humanos es una obligación primordial del Estado. De este modo, las normas, las políticas públicas y servicios públicos deben asumirse como medios para hacer efectivos los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales de derechos

humanos. Los principios para aplicar los derechos humanos son: de progresividad y no regresividad, igualdad de jerarquía e interdependencia de los derechos, aplicabilidad y exigibilidad directa. Posteriormente, en el Régimen de Desarrollo se amplía el contenido de este derecho, estableciendo que el Estado garantizará el derecho al trabajo y reconocerá todas las modalidades, libres o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. La constitución establece irrenunciabilidad de los derechos, prohibición de precarización del trabajo, remuneración digna, ambiente sano, respeto de derechos, fomento de capacitación estabilidad en el empleo y causas justas de separación, seguridad e higiene, limitación de horas de trabajo, obligatoriedad de tiempo libre, vacaciones pagadas y remuneración de los días de feriado nacionales y regulación para trabajo de adolescentes como prohibición de trabajo nocturno, en condiciones insalubres, en condiciones que pongan en peligro su salud física o mental, y obligatoriedad para la asistencia escolar para menores de 16 años. Aunque ninguna disposición es específica para TRH, debe interpretarse que a las personas que realizan TRH bajo condiciones de relación laboral les asisten todos los derechos que se han reconocido tanto en la Constitución como en instrumentos internacionales. En este mismo año, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (ahora Consejo Nacional de Igualdad Intergeneracional) emitió la Resolución 16 en la que prohibió que adolescentes menores de 18 años realicen trabajo doméstico puertas adentro, entre otros.

Un cambio sustancial ocurre en 2011, cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, mismo que entró en vigencia en Ecuador mediante el Decreto Ejecutivo N° 119, publicado en el Registro Oficial, Suplemento 95, del 4 Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador 25 de octubre de 2013. El convenio define al trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar o varios por un trabajador o trabajadora que lo hacen de forma profesional y no ocasional o esporádicamente. Este instrumento internacional protección de derechos laborales y garantías, prevención frente a la discriminación, prevención de violencia y normas específicas para la protección de niños, niñas y adolescentes, mujeres y trabajadores migrantes. Además, especifica obligaciones para los Estados como el acceso a información sobre la condición de empleo, asegurar acuerdos libres con el empleador sobre si residir o no en el hogar en el que trabajan, la obligación del pago en efectivo de sus salarios de manera oportuna al menos una vez al mes y con excepcionalidad en especies y el acceso a seguridad social en la misma condición de otros trabajadores. También, el convenio reconoce el derecho

a un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, establece disposiciones específicas para proteger a trabajadoras migrantes que realizan TRH; en particular cuando se trata de agencias de colocación o intermediarias (art. 8, 9 y 15). Finalmente, el Convenio 189 obliga a los Estados a establecer una edad mínima que sea compatible con el marco normativo nacional e internacional relacionado con el tema.

En 2011 también ocurre la emisión del Observación General 1 sobre Trabajadores Domésticos Migratorios por parte del Comité de Naciones Unidas para la protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CTMF), debido a la inexistencia de normativa internacional sobre este tema. Este documento reconoce que las trabajadoras (TRH) migrantes corren mayor riesgo de sufrir determinadas formas de explotación y maltrato por estar en un país extranjero, el idioma o dialecto diferente, la falta de sistemas de apoyo y redes de cuidado, el desconocimiento de la legislación nacional, riesgo de violencia de género, y la dependencia del empleador y la relación de empleo.

Otro cambio para 2011 a nivel nacional es la inclusión de un acápite en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) que especifica penas por delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social. El artículo 241 del COIP sanciona con pena privativa de libertad de dos a seis meses a quien “mediante engaños o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio del derecho a tomar parte en una huelga”. Posteriormente, el artículo 242 sanciona la retención ilegal de aportes a la seguridad social, con pena privativa de libertad de uno a tres años. Finalmente, en el artículo 243 se establece la sanción penal en contra de personas jurídicas que no afilien a sus trabajadores o trabajadoras a la seguridad social: intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado. En el caso de personas naturales que no afilien a los trabajadores, se establece, no como delito sino como una contravención contra el derecho al trabajo: el empleador que no afilie al seguro social obligatorio dentro de treinta días contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

En 2015, entró en vigencia en Ecuador la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Aquí, el período de prueba fue reducido para quienes realizan TRH a 15 días. También establece que, si los empleadores fallecen, el contrato subsistirá con los herederos; ellos no pueden cesar el contrato sino en los casos que hubiere solicitado el difunto. Asimismo, el código exige beneficios similares a los de otros

trabajadores: jornada laboral de cinco días o 40 horas a la semana, sábados y domingos como días de descanso, suscribir un contrato registrado en el Ministerio del Trabajo, afiliarse a la seguridad social, dar permisos de maternidad o paternidad y lactancia y, al momento de terminar la relación laboral, los pagos e indemnización a los que tuviera derecho por finalizar el contrato. En este mismo año se reformó el Código de Trabajo. En el caso de trabajo infantil, se modificó a 15 años la edad a la que los adolescentes pueden trabajar en TRH,

En 2016, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) señala que, en la economía del cuidado, hay diferencias entre el concepto de trabajo doméstico y el de cuidados. El de cuidados implica competencias y calificaciones para la atención de la salud de personas adultas mayores o con discapacidad y el desarrollo infantil de niñas y niños que requieren ser atendidos en su hogar o en instituciones creadas para el efecto. Por el contrario, el trabajo doméstico está dirigido a las personas del hogar (incluido el trabajo comunitario o de la familia ampliada) para garantizar la reproducción cotidiana. Se destaca que este trabajo podría ser realizado por una tercera persona, y en esa medida es potencialmente intercambiable por un valor monetario.

En 2017, la Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH) de ACNUR exige que incluso si una persona migrante, no ha accedido a visado temporal o permanente y se encuentra en condición migratoria irregular, debe haber un contrato verbal o escrito que, si se incumple, puede ser evaluado por mecanismos administrativos y judiciales para exigir los derechos estipulados: precautelar el derecho al trabajo. Además, la LOMH aplica una sanción de diez salarios básicos unificados en el caso de una persona natural y quince salarios básicos unificados en el caso de una persona jurídica, al empleador que no afilie al trabajador migrante o no cancele a este al menos el salario básico previsto por la autoridad rectora del trabajo.

En 2017 se expidió la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, que identifica el ámbito laboral como uno de los que se ejerce violencia. Uno de los aspectos clave de esta ley es que incorpora medidas de protección en casos de violencia, que pueden ser emitidas por jueces, o de carácter administrativo que pueden ser emitidas por las Juntas Cantonales de Protección de Derechos y Tenencias Polítimas.⁵³ Estas medidas pueden incluir boletas de auxilio, restricción de acercamiento y ordenar al agresor su salida del domicilio, entre otras. En ese mismo año, El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 se alineó con 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en favor del TRH: derecho al trabajo decente y digno, así como acceso a la seguridad social (se planteó rebasar el 51% de personas en la

seguridad social hasta 2021); y derecho a la autoorganización social, lo que amplía el campo de la participación social y garantiza el trabajo digno, al asegurar la formación de entidades gremiales en favor, en este caso, del TRH.

Finalmente, en 2018 se expidió el Código de la Niñez y Adolescencia, que también establece expresamente que la edad mínima para realizar todo tipo de trabajo, incluido el TRH, son 15 años. Para modalidad puertas adentro, el código establece que la edad mínima sea 18 años, por ser considerado un trabajo de alto riesgo para el pleno ejercicio de derechos de personas menores de edad. Además, contiene disposiciones para prevenir la explotación laboral, erradicar el trabajo infantil y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para la salud y desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

A pesar de que existieron y existen, no uno, sino distintos marcos jurídicos que regulan el TRH, y desde 2011, estos se perfeccionan en el país, los empleadores encuentran formas de evadir las leyes y perpetúan la explotación a este grupo de trabajadoras. La dicotomía fundacional de lo público versus lo privado decanta en que los empleadores y empleadores de TRH conciben sus espacios domésticos, propiedades privadas, como lugares en los que las leyes, normativas, códigos y marcos regulatorios no aplican. Durante la campaña de auditorías e inspecciones al TRH realizadas por el Ministerio de Trabajo en 2010, citada en el primer capítulo de este trabajo, abundaron casos en los que los empleadores escondieron a sus domésticas, o las hicieron pasar por tías o familiares para no responder ante el funcionario a cargo de la inspección. Otros disminuyeron las horas del contrato de trabajo para tener que ofrecer menos beneficios. La esfera privada del hogar es un caldo de cultivo para reproducir la desigualdad social y de género, dificultando que las leyes generen cambios significativos, pues las prácticas socioculturales rebasan una normativa legal generalizada y no específica. La vulneración estructural de derechos laborales de las que son sujeto las trabajadoras (TRH) tienen origen en la configuración social de nuestro territorio que, según María Galindo, se distingue en 4 grupos de instituciones que permiten diagramar la relación entre colonialismo y patriarcado:

aquellas instituciones o mandatos culturales, religiosos y políticos patriarcales estrictamente españoles, que fueron impuestos a las mujeres españolas en las tierras conquistadas; 2. los estrictamente precoloniales, que perviven al colonialismo y fueron impuestos a las mujeres indígenas de manera subterránea a la norma colonial; 3. los españoles que se complementaron con las instituciones patriarcales precoloniales del mundo indígena y dieron lugar a una suerte de “alianza” patriarcal entre conquistador y colonizado; 4. los estrictamente españoles,

adoptados por el universo indígena como propios y aplicados sobre las mujeres indígenas como mandato (Galindo 2020, 302).

El problema de cómo hacer respetar las regulaciones y leyes que otorgan y protegen los derechos a las trabajadoras domésticas ha sido mencionado por estudiosos del tema en América Latina (Blofield 2012; Brites 2013; Pereyra 2013; Toledo González 2013) y en Europa (Abrantes 2013). “El papel aguanta todo”, dicen las trabajadoras de una organización de TRH a la que Erynn Masi de Casanova (2015) entrevista. Por esto, promover la formulación de normativas necesarias, específicas y coherentes con el contexto ampliamente expuesto en este trabajo de investigación, para las mujeres que ejercen TRH, resulta vital, literalmente. Es deber del estado diseñar políticas públicas con la mayor cantidad de casos y acciones posibles, dejar la menor cantidad de vacíos legales y generar mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones que adquieren los empleadores al contratar a trabajadores remunerados en sus hogares. Pero también es fundamental llamar al reconocimiento de la contribución las trabajadoras remuneradas del hogar al bienestar familiar, a la economía y al empleo remunerado para los derechos que les corresponde como trabajadoras y como seres humanos sean cumplidos como establecen las leyes.

El TRH es como cualquier otro trabajo porque requiere garantías laborales, garantías de respeto básico de la condición humana y creación de oportunidades para la estabilidad económica y generación de medios de vida digna por parte del estado, y no es como cualquier otro trabajo, porque está atravesado por jerarquías propias del oficio, de género, racialidad, clase, edad, movilidad interna/externa, nivel de educación, etcétera, que requieren una visión amplia y transversal, capaz de diseñar políticas pertinentes, acompañar y dar seguimiento al cumplimiento de los derechos laborales.

3.2. Detrás del cumplimiento de derechos laborales: TRH y agremiación

En el apartado anterior se evidencian las leyes que, en la teoría, amparan a las trabajadoras remuneradas del hogar. Sin embargo, la no-especificidad, la falta de mecanismos de fiscalización, la percepción de empleadoras, empleadores y la sociedad en general frente al TRH que atraviesa dichas leyes, hacen que muy pocas veces sean aplicadas y/o cumplidas a cabalidad. Ante esta inminente desprotección y vulnerabilidad dada por la misma naturaleza de origen del TRH, ¿qué formas pueden encontrar las mujeres que ejercen trabajo doméstico y de cuidados para resistir en este oficio atravesado por regímenes de opresión que intersectan género-clase social-racialidad-migración-edad? Las prácticas de autodeterminación en

mujeres atravesadas por procesos de dominación que imprimen fuertes condicionamientos estructurales y libran escaso margen para el despliegue de procesos contrahegemónicos encuentran lugar en la agencia.

Saba Mahmood (2004) denuncia el enjaulamiento de la noción de agencia en los estrechos límites de la resistencia versus la reproducción de las relaciones de subordinación. Mahmood sostiene que el pensamiento liberal y progresista, usado por los ideales emancipatorios del feminismo blanco, presupone un deseo uniforme de liberación que desconoce su enunciación situada y su relación con los deseos, motivaciones, compromisos, valores y relevancias que inciden en los sujetos localizados. La autora sugiere que las condiciones bajo las que emergen las distintas formas de deseo de emancipación sean analizadas para comprender la agencia por fuera de la perspectiva liberal, “no como sinónimo de resistencia en las relaciones de dominación, sino como una capacidad de acción que se habilita y crea en relaciones de subordinación históricamente específicas” (Mahmood 2004, 168).

Esto implica entender a la agencia de las mujeres que ejercen TRH en distintos contextos y localidades, en aquellas prácticas cotidianas en medio de un oficio ejercido para generar cambios en la propia estructura familiar a largo plazo y adquirir independencia económica y emocional, así como en aquellas prácticas que entrañan cambios sustanciales para el colectivo como la inclusión en el mercado de trabajo y la gestión de un reparto más igualitario del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares.

En la concepción particular de la agencia, anclada en una mirada capitalista de las prácticas sociales y centrada en la subversión de las normas, las mujeres que encarnan prácticas de cuidados serían incapaces de agenciar en contra de dichas normas, ya sea en las “operaciones sobre los propios pensamientos, cuerpo, conducta y formas de ser” (Mahmood 2004, 185) en campos micro políticos, o accionando colectivamente en pro de aquellos cambios sustanciales y progresivos en niveles macro políticos. Sin embargo, el hecho mismo de considerar el trabajo doméstico y de cuidados como una estrategia para transformar aquello socialmente atribuido como natural y usarlo como pasaporte de entrada al mercado laboral, ya significa agenciar desde el propio saber-hacer para crear-encontrar, reproducir, transformar y mantener condiciones estables para sus vidas y la de los suyos. Según Mohanty, bajo los ojos de occidente, el TRH aparece como rutinario, desjerarquizado y desprovisto de potencialidades en términos de autodeterminación y construcción de agencia. Sin embargo, las voces cuentan cómo sus cuerpos y afectos se implican profundamente en el oficio y cómo sus aportes

permiten explorar el significado de su propia ‘subalternidad’, es decir, la subjetivación política que surge de la relación de dominación y la experiencia de la subordinación.

En niveles macro políticos, la agremiación es una forma de agenciar: a través de la solidaridad y el trabajo conjunto, históricamente los gremios y sindicatos han impulsado cambios significativos que no solo benefician como individuos, sino también que impacten positivamente en sus familias, comunidades y en la sociedad en general. Bajo esta consigna, tuve la oportunidad de unirme como oyente a la jornada de reflexión sobre Los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar: desafíos en la implementación de sus derechos humanos y laborales, organizada por la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar conformada por CARE Ecuador, ONU Mujeres, La Universidad Andina Simón Bolívar UASB, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y UNTHA. La jornada de reflexión, ocurrida el 30 de marzo de 2022 en el Salón Manuela Sáenz de la UASB, duró dos horas y estuvo compuesta en gran parte por los discursos de autoridades como el rector de la UASB y las representantes de CARE Ecuador y ONU Mujeres. Ellas agradecieron a las asistentes, trabajadoras remuneradas del hogar, por representar a las trabajadoras (TRH) que trabajaron en sus casas, fueron “pilares fundamentales que sostuvieron sus hogares” y permitieron, de hecho, que las representantes pudiesen ascender en las ONG a las que pertenecen y liderar procesos de reconocimiento de derechos de trabajadoras domésticas. Espero haber descrito la paradoja de forma acertada como para dar a entender las razones por las que he decidido incluir este evento en esta investigación. Quizá la afirmación de Bruno Latour, sociólogo brasileño citado en el primer capítulo de este trabajo, que encuentra posibles razones para la abundancia de análisis cuantitativos sobre TRH, pero la carencia de análisis cualitativos alrededor de los múltiples abusos estructurales intrínsecos al oficio, no es lejana: dedicarse a generar conocimiento académico, a ser académico, es un privilegio que muchas veces está cimentado en quienes realizan trabajos de cuidado. De este modo, quienes escriben, escriben tranquilos porque hay alguien más haciendo el trabajo de reproducción de la vida: empleadas domésticas. Y a quienes escriben quizá no les interesa poner en jaque su propio estatus quo; quizá por eso prefieren analizar el oficio desde un panorama macro político, pero huyen del análisis micro político del asunto.

Foto 3.1. Alexandra Moncada (CARE), Lenny Quiroz (UNTHA) y Ana Elena Badilla (ONU Mujeres), 2022



Foto de la autora.

Otras dos prácticas que llamaron mi atención y la de un colega investigador que también asistió como oyente fueron las siguientes. Por un lado, los pedidos urgentes y un tanto displicentes por parte del comité organizador (personas identificadas con gafetes como parte del evento y/o la universidad) hacia el personal de servicio de la universidad, que tenía la consigna de ‘hacer sentar’ a las trabajadoras de la UNTHA. Una mujer blanca dio la orden, apurada y displicente, a una mujer negra (del personal de servicio) para que acomode sillas para mujeres de la UNTHA, que estaban ahí en calidad de invitadas. Faltó silla para una mujer. La primera subió gradas cargando la silla, la puso en el piso, le sacudió el polvo con la mano hasta que la segunda interrumpió la acción: “deje no más”, le dijo; sacudió el polvo con su propia mano, llevó la silla hasta el lugar donde la quería y se sentó. La mujer blanca regañó a la primera mujer negra por no haber llevado la silla hasta el final, y la segunda mujer negra las observó desde lejos. Intercambio de miradas. Incomodidad. Por otro lado, el poco tiempo/espacio para que a quienes les corresponde hablar de su oficio, lo hagan. Al final de la jornada, y bastante deprisa, se dio espacio a integrantes de UNTHA para expresar sus opiniones y necesidades. El condumio de la jornada estaba en esas palabras.

Desafortunadamente, esta parte fue interrumpida por el comité organizador para dar paso al almuerzo y dar por terminado el evento. La última en intervenir fue Rosita Salazar Díaz, militante y dirigente de movimientos sindicales obreros, que a pesar de que tenía el tiempo en

contra, pudo expresar que el tiempo para escuchar a las protagonistas de aquello por lo que se limita “siempre hace falta”.

Foto 3.2. Mesa de trabajo “Los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar: desafíos en la implementación de sus derechos humanos y laborales”, 2022



Foto de la autora.

¿Qué sucede cuando las luchas gremiales y las militancias que ponen el cuerpo son institucionalizadas? ¿Son las instituciones capaces de renunciar a las jerarquías bajo las que operan y que las caracterizan para defender consecuentemente las causas, o son las causas envasadas en dichas jerarquías porque, de otro modo, jamás serían bien recibidas en las instituciones?

Una oportunidad importante para este trabajo a partir de la jornada de reflexión fue haber logrado establecer contacto con Lenny Quiroz Zambrano, quien preside la UNTHA y se ha dedicado a luchar desde 1998, a través de esta asociación por los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar. La historia de Lenny inició hace 40 años, cuando llegó a Guayaquil desde Yaguachi, un cantón cercano a la ciudad, cuando tenía 17 años. Salió para buscar mejores días en la urbe y en cuanto llegó, buscó trabajo como empleada doméstica. Su primer empleo fue puertas adentro, en una casa donde lavaba y planchaba ropa, la arreglaba y cocía, limpiaba, tendía las camas, ordenaba las habitaciones, hacía el mercado, cocinaba desayuno, almuerzo y merienda, cuidaba a los niños, ancianos y personas enfermas. Después de seis años de trabajo, ella se casó, tuvo hijos y cambió la modalidad de trabajo a puertas afuera. Recuerda que durante los años de trabajo puertas adentro, ella creía que levantarse a la media noche por pedido de sus empleadores para atender necesidades, entre otros abusos, eran

normales. Cuando empezó a trabajar puertas afuera, pudo establecer contacto y entablar conversaciones con otras mujeres domésticas que residían en la Isla Trinitaria, donde ella se había asentado junto a su familia. En las conversaciones, ella y sus pares encontraban problemáticas en común: abuso de poder, malos tratos, pagos incumplidos, más tareas de las acordadas, horas extra sin consenso previo. Lenny encontró motivación en las historias de sus compañeras para actualizarse en el conocimiento de las leyes a favor de las trabajadoras domésticas. Dice que el conocimiento de que efectivamente existían leyes que la protegían, la motivó a formarse como líder sindical.

Haciendo un recorrido rápido: Lenny Quiroz Zambrano empezó a trabajar en 1982. En 1988 cambió de modalidad de trabajo de puertas adentro a puertas adentro. Durante 9 años, lideró conversaciones y reuniones con otras trabajadoras (TRH) para aportar al conocimiento de otras trabajadoras (TRH) sobre sus derechos laborales. Las reuniones tenían lugar en parques o en alguna casa de alguna de sus colegas en la Isla Trinitaria, donde Lenny les explicaba que tenían derecho a exigir un sueldo conforme al salario básico unificado, a que sean afiliadas a la seguridad social y a tener vacaciones. Motivada por la actualización del Código de Trabajo en 1997, que daba libertad para asociación sindical, un año después, logró consolidar la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines. Lenny ejerció TRH hasta 2003, cuando decidió dedicarse a tiempo completo a capacitar mujeres que hacían el mismo trabajo que ella y que desconocían sus derechos laborales. En 2019, la UNTHA fue reconocida jurídicamente como un sindicato que defiende los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador y está conformada por más de 300 mujeres de distintos lugares del país. Actualmente, la organización es codirigida por Lenny y Maricruz Sánchez en Guayaquil, Alicia Lamchimba en Imbabura y Ana Lara en Carchi. La consigna principal del gremio es lograr que a otras trabajadoras (TRH) no les pase lo que las dirigentes pasaron, así como ser un espacio donde las miembras puedan formarse y tener presente los contratos, seguridad social, beneficios y protecciones que les ofrece la ley en el momento de aceptar un trabajo.

Finalmente, para Lenny Quiroz, que la UNTHA sea parte de la Mesa Interinstitucional por los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar junto a CARE Ecuador, ONU Mujeres, la UASB y organizaciones del Estado, significa un amplificador de esfuerzos para avanzar en el reconocimiento y garantía de derechos económicos, laborales, sociales y de salud de las trabajadoras (TRH) en Ecuador. Ella considera que la coalición permite que se conozcan los derechos de las trabajadoras (TRH) y se reconozca que su trabajo constituye un aporte sustancial para el país, sobre todo después de la crisis sanitaria causada por la pandemia de

coronavirus, que significó que muchas trabajadoras (TRH) perdieran su trabajo y que otras siguieran trabajando puertas adentro, arriesgándose no solo a contagiarse sino a ser abusadas laboral, física, psicológica y sexualmente. Acorde con la perspectiva de Lenny sobre el conocimiento, para el gremio resulta una prioridad que las trabajadoras sepan lo que tienen el derecho de exigir, así como brindar acompañamiento a integrantes que hayan decidido emprender procesos legales en contra de empleadores que hayan incumplido la ley, y como un reto la sensibilización de los empleadores y las empleadoras sobre la importancia de cumplir.

La alta presencia de mujeres negras tanto en el TRH como en la mesa de diálogo me lleva también a entrevistar a Irma Bautista Nazareno, mujer negra y una de las fundadoras de la Coordinadora Nacional de Mujeres Negras (CONAMUNE), organización que tiene como objetivo contribuir al empoderamiento de las mujeres afrodescendientes del Ecuador para mejorar su participación política, su liderazgo y la capacidad de incidencia de sus organizaciones en favor de sus derechos y autonomías. Fundada en 1999, CONAMUNE nace de la necesidad de las mujeres negras de tener un espacio para abordar los problemas que les afectan profundamente como la violencia de género y social, la discriminación, el racismo, la hipersexualización de nuestros cuerpos, entre otros, pero, sobre todo, para buscar cambios para que las niñas que las suceden no hereden lo mismo. CONAMUNE tiene procesos organizativos en 16 provincias del Ecuador. Según la última encuesta nacional sobre violencia de género que hizo el INEC en 2019, los índices de violencia contra las mujeres afroecuatorianas han aumentado en los últimos años. Más aún en contexto de pandemia. Siete de cada diez mujeres afroecuatorianas han vivido violencia en algún momento de su vida. Para Irma, el racismo y los estereotipos negativos impiden a las mujeres negras tener acceso a iguales oportunidades que el resto de la población. “Existe una triple discriminación: por ser mujeres, por ser negras y por estar sumidas en la pobreza”.

El trabajo remunerado del hogar es realizado por el 4.7 % de las mujeres afroecuatorianas. Irma Bautista Nazareno aclara que para entender la vinculación de las mujeres negras al TRH es importante entender la relación que tienen con el territorio afrodescendiente en el Ecuador. La reforma agraria es un hecho fundamental, ya que se disuelven algunas haciendas y se reparte la tierra a las y los trabajadores; primordialmente a hombres. La reforma trae consigo políticas de estado que modificaron las dinámicas territoriales productivas con nuevos cultivos. Posteriormente, se dieron otras políticas de despojo la década de 1990 al tiempo que se instauraron políticas neoliberales. De este modo, los cultivos variados que eran fuente de

ingreso para las mujeres negras, porque ellas se encargaban de la siembra, cosecha y la ‘trilla’ (tratamiento de fréjol seco), fueron reemplazados por plantaciones de caña. En consecuencia, muchas mujeres se dedicaron al TRH: salieron a las ciudades: Ibarra, Mira y Quito para ganar el pan para ellas y su familia. Las condiciones de vida adversas, problemas de acceso a empleo, episodios constantes de violencia con bases de género, racialidad y clase, violación sistemática de sus derechos en los diferentes aspectos de la vida social y familiar, restricciones para el acceso al poder político, acceso limitado a educación y salud son posibles causales para que las mujeres negras se vinculen a la economía informal o TRH.

EL TRH, como forma invisibilizada de economía para las mujeres negras incluye, además de las tareas ligadas al quehacer doméstico, si es que sus empleadores lo permiten, el mantenimiento de pequeños entornos donde pueden sembrar productos para el consumo familiar como frutas, legumbres, verduras y hierbas aromáticas y medicinales. Dentro de la economía del cuidado, la relación de las mujeres negras con la salud desde sus hogares, la medicina ancestral, revalorizando los elementos de la naturaleza, saberes de hierbas medicinales (Fondo Documental Afro-andino 2009). Según Irma, y remitiéndose al *Diagnóstico de la situación socioeconómica de las mujeres afroecuatorianas en el territorio ancestral de Imbabura y Carchi* (2021, 21), durante la pandemia de coronavirus, las mujeres afrodescendientes fueron un pilar fundamental para el sostenimiento de la salud: compartieron hierbas curativas, desinfectantes, desinflamantes y trataron el coronavirus en sus comunidades y si se les permitía, en las casas donde trabajaron puertas adentro. En este tipo de conocimientos encuentras mecanismos para seguir vinculadas con el territorio a pesar de estar en las ciudades. Para ellas, las condiciones de las trabajadoras (TRH) son similares que para otras mujeres: precarización y explotación laboral, sin derechos tipificados en la ley (horas extra, afiliación al seguro ni salario básico). Por eso, desde la CONAMUNE se piensa transversalmente en las problemáticas que las mujeres negras enfrentan y en el TRH como un espacio por el que muchas mujeres afrodescendientes optan debido a problemáticas estructurales no resueltas. El accionar colectivo busca proteger y sanar a las mujeres de las múltiples violencias que atraviesan y transformar la sociedad a través de estrategias como la etnoeducación, la propuesta de políticas públicas, el fomento de la participación política, la articulación territorial “fundamentan en una actitud resiliente y conciliadora hacia el alcance de condiciones de vida digna para las mujeres afroecuatorianas y la población afrodescendiente en general” (Coordinadora Nacional de Mujeres Negras CONAMUNE 2021, 39).

Además de estas, una organización social que destaca es la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar CONLACTRAHO. Constituida en 1988, cuenta con organizaciones afiliadas a nivel de la región Latinoamericana y el Caribe: de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana, quienes se han comprometido a trabajar juntas para promover el trabajo decente y con ello todos los derechos laborales y sociales reconocidos por el Convenio 189. Su objetivo es luchar por los derechos de las trabajadoras del hogar, por el trabajo decente, pues reconocen enfrentar condiciones laborales precarias y abusos (ARTD-TRH, 2024). La Untha es una organización miembro de CONLACTRAHO, y a través de ella es posible saber que en este momento, la organización social en América Latina y El Caribe trabaja en una Agenda Regional de Trabajo Decente/Digno, para pensar en herramientas de implementación conjunta entre autoridades, entidades nacionales y regionales, así como organizaciones de la sociedad civil, empleadores y empleadoras, para la mejora las condiciones laborales dignas para todas las trabajadoras (TRH), especialmente aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad, y de ese modo invitar a unirlos a su esfuerzo por una sociedad más justa y equitativa (ARTD-TRH, 2024). La CONLACTRAHO está encaminada a las siguientes acciones.

En primer lugar, busca aumentar tanto la cantidad como la calidad de los sindicatos; esto implica aumentar la afiliación de trabajadoras remuneradas del hogar a diferentes niveles de organización sindical, desde organizaciones de primer grado hasta federaciones nacionales, así como mejorar la formación sindical en áreas como relaciones laborales, políticas de trabajo y liderazgo. En segundo lugar, busca fortalecer sus capacidades para representar y defender los derechos ante los empleadores y las autoridades; esto incluye desarrollar habilidades en gestión y financiación, formulación y administración de proyectos, así como participar en la militancia sindical a nivel nacional e internacional. En tercer lugar, busca generar y compartir conocimientos a través de la investigación, la sistematización de aprendizajes y la comunicación; así como participar en consultas y promover el diálogo social, para la adopción y cumplimiento de normas internacionales de derechos humanos y laborales. De este modo, es posible entender a la organización social como un pilar fundamental en la lucha por mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras (TRH). Al unirse y colaborar en colectivo, pueden fortalecer su voz y visibilidad en la sociedad, exigiendo el reconocimiento de derechos laborales y la dignidad que merecen en sus lugares de trabajo.

Capítulo 4. Hay leyes, pero no empleadores que las cumplan: historias de trabajadoras remuneradas del hogar

Como he mencionado previamente, fueron las historias de mi abuela alrededor de su ejercicio, por más de treinta años, del Trabajo Remunerado del Hogar, historias que crecí escuchando, las que motivaron este trabajo de investigación. Cuando yo nací, mi abuela ya se había retirado del oficio y estaba a 8 años de jubilarse por vejez. Sus relatos, a veces divertidos, otras veces dolorosos, pero siempre con finales perspicaces y soluciones ágiles ante lo enfrentado, me acompañaron mientras crecí y hasta el último día que ella vivió. Si yo no hubiese sido su nieta, probablemente esos relatos jamás hubiesen salido de su boca, y en consecuencia, jamás hubiesen sido parte de un trabajo de investigación para una tesis de maestría. Es claro que nuestra relación filial es clave para la escritura de este trabajo. Si yo no hubiese sido su nieta, jamás hubiese relatado, no solo los sinsabores integrando, con evidentes tratos diferenciados, las familias para las que trabajó, sino también aquellas rebeldes acciones, réplicas y renunciaciones que le hicieron sentir que la dignidad de su existencia y le concedieron respiro en medio de un oficio demandante a nivel corporal y afectivo, absorbente y muchas veces humillante. ¿Quién quiere, en sus cinco sentidos, por más garantías ofrecidas por el estado, por más buenos tratos prometidos por los empleadores, limpiar inodoros ajenos? Esa es una pregunta que una TRH puede hacerse en presencia de oídos que escuchen y acompañen con cercanía y empatía, en presencia de alguien de su confianza.

Este capítulo constituye por sí mismo un ejercicio de *memoria como política del cuerpo* por volver posible el reensamblaje de su propia versión de la historia a 3 trabajadoras remuneradas del hogar y a sus hijos e hija. Los relatos de mi abuela y de mi madre, y los de Fanny Beatriz, de 59 años, y Marilú de 64 años, madres de dos amigos míos, Alberto y Rubén, evidencian los principales retos del Trabajo Remunerado del Hogar: informalidad, entornos de trabajo inseguros y poco saludables, aislamiento, violencia psicológica y hasta sexual, y el desconocimiento de marcos legales que amparan al TRH para enrumbarlo hacia el trabajo decente/digno. Mis amigos Alberto y Rubén, quienes me han acompañado en la reflexión del oficio de nuestras ancestras, además de ser mi pasaporte de entrada a las historias de sus madres, compartieron tiempo con mi abuela, probaron un poco de las delicias preparadas por sus manos, escucharon sus historias y se conmovieron con algunas de ellas; no pudieron evitar sentirse parte de aquellas porque a diferencia de mí, que ya soy nieta, ellos no escucharon, sino que acompañaron a sus madres en el TRH, y vivieron el oficio. Para estas mujeres, saber que soy la nieta de una “doméstica” y haber intercambiado memorias durante

algunos antes de siquiera concebir esta investigación, es una garantía para confiar en que lo que han dicho no será sacado de contexto, será dimensionado y relatado dignamente y no desde el prejuicio o la revictimización. Aunque en el camino de la investigación llegué a entrevistar profundamente a otras trabajadoras (TRH) retiradas o jubiladas, he escogido estas 3 historias de vida para construir trayectorias laborales diversas. Las vivencias de estas mujeres son un referente que ayuda a descifrar de qué manera, elementos como el origen rural, la migración del campo a la ciudad, el nivel de escolaridad, lucir como una mujer indomestiza o negra, contar o no con redes de apoyo, maternar en condiciones precarias, las relaciones de poder que el mercado laboral maneja a través de la división sexual del trabajo, etcétera, delinear el camino hacia el trabajo remunerado del hogar. Estas vivencias también evidencian cómo el servicio doméstico es un oficio que coloca en situación de vulnerabilidad a quienes lo ejercen, sin embargo, es inevitable que sea tomado como opción para sobrevivir porque el acceso a oportunidades para todas las mujeres es una falacia: el mundo es un lugar repleto de jerarquías y desigualdades, y Ecuador, también, a su modo.

Este capítulo está dividido en seis apartados: el origen de racialidad, clase y migración interna que atraviesan las mujeres cuyas voces han sido tomadas en cuenta en este trabajo, causales de su hallazgo de una oportunidad laboral en el TRH; el oficio como una estrategia de supervivencia, pero también de toma de decisiones autónomas; las reglas para laborar y habitar el espacio doméstico ajeno; la configuración de la familia alrededor del oficio; experiencias cercanas a la violencia sexual; la vida después del TRH y la incertidumbre en la vejez; los espacios en los que para ellas fue posible resistir y accionar en el oficio; y la construcción de sus memorias para heredar a sus hijos, hijas, nietos y nietas. El primer apartado está construido con relatos que sitúan a las 3 mujeres y su inserción en el TRH. El resto de apartados están constituidos por dos o más experiencias seleccionadas y extraídas de las historias de vida, por su similitud con otros relatos y por contener elementos decisivos y frecuentes del oficio. Cada experiencia será reflexionada con por lo menos una de las seis categorías de análisis propuestas en el primer capítulo de la presente investigación.

Las memorias que acompañan al texto y que vienen a continuación le pertenecen a tres trabajadoras remuneradas del hogar retiradas del oficio (entre ellas mi abuela) y están relatadas en coro, también por tres de sus hijos (entre ellas mi madre); son historias recordadas, aclaradas y reconstruidas a doble voz, por partes y en parches, tal y como se construye la memoria misma, en fragmentos, con omisiones y revelaciones que son posibles

únicamente a través de la distancia y la reflexión en el tiempo, porque el TRH es un oficio que se lleva particularmente en el cuerpo, incluso años después de haberlo ejercido.

4.1. Similitudes en la racialidad, la clase y migración interna

Porque el deseo no circuló ni circula libremente por la sociedad, porque el deseo fue disciplinado bajo un código colonial de dominación, es que no podemos hablar de mestizaje. Debido a esta domesticación colonial del deseo erótico sexual, es que yo prefiero hablar de bastardismo que de mestizaje. Hubo mezcla, sí, y la mezcla fue tan vasta que abarcó a la sociedad entera, si cierto, pero no fue una mezcla libre y horizontal, sino una obligada, sometida, violenta o clandestina, cuya legitimidad siempre estuvo sujeta a chantaje, vigilancia y humillación. El mestizaje es una verdad a medias que, quitándole el manto de vergüenza e hipocresía, se llama bastardismo.

—María Galindo

Mi abuela María Bélgica, doña Fanny Beatriz y doña Marilú tienen algo en común: son mujeres de origen rural, provenientes de familias numerosas y empobrecidas, donde todos dependen de la estrecha colaboración de todos sus miembros, mujeres para quienes dichas familias, al tiempo que deseaban para ellas una vida económicamente estable vislumbrada en la ciudad capital, también veían en ellas un puente para la movilidad de clase.

En este sentido, tener redes, o “conocidos/conocidas” como ellas prefieren llamar a dichos contactos en la ciudad capital interviene en el proyecto migratorio interno que se va a realizar. El plan de migrar no es concebido sin bases concretas. En este contexto, se corrobora la idea de que el migrante económico hace uso del “capital social” a la hora de migrar y probar suerte (Massey et al. 1992).

Éramos ocho hermanos, de los cuales, había cuatro mujercitas. Yo creo que mamita no quería la vida del campo para ninguna. Era muy dura la vida de campo. (...) La Clarita tuvo 2 hijos de su primer matrimonio y dos del segundo. Se separó de ambos. Decidió irse a Quito para probar suerte; se llevó a los dos hijos más pequeños y a los dos más grandecitos los dejó en la finca, encargados con mamita. La Elvia se casó, formó hogar, tuvo hijos y ya no tuvo oportunidad de salir del campo hasta cuando todos eran grandes. La María se fue con la Clarita a Quito gracias a un contacto de mamita. No recuerdo si fue iniciativa de la María o fue mamita que insistió en que se vaya. El contacto eran los Lavalle y buscaban dos domésticas puertas adentro. Entonces, se fueron. La María tenía 16 (entrevista a Olmedo, hermano mayor de mi abuela María Bélgica, 2022)

Así como para mi abuela, el TRH es el destino de aquellas mujeres para quienes sus familias buscan estabilidad económica y mejores oportunidades fuera del campo o de los espacios

periféricos, y hacen uso de sus redes de contacto para arreglar la llegada y empleo de sus hijas, nietas, sobrinas o mujeres jóvenes de la familia. En estos casos, la búsqueda de vivienda cuando se llega a la capital no es un problema: está cubierta por la familia empleadora. Esta certeza sólo aliviana el peso de encontrar un techo pero no disminuye la sensación de vulnerabilidad que las mujeres migrantes sienten al enfrentar una infinidad de dificultades que no solo devienen de la sociedad de acogida como la discriminación, el racismo, la desconfianza, sino también por parte del sujeto migrante interno por el desconocimiento de las dinámicas de la urbanidad o la falta de conocimiento del espacio urbano al no “poder interactuar de forma apropiada a cada circunstancia y a cada contexto” (Delgado 2007, 183). Asimismo, disponer de redes no implica dejar de sentir emociones de desarraigo, de abandono del lugar de origen, o sensaciones de exclusión e inclusión, de desconfianza y acogimiento, de fragilidad y fortaleza. Estas emociones son parte del universo del migrante económico, que siente que no tiene más opción que residir y trabajar en una ciudad capital para sobrevivir.

Del mismo modo, Fanny Beatriz nació en Quito y habitó las periferias de la capital gran parte de su vida, hasta la actualidad. “De niña viví frente al Cumandá que en ese tiempo era el terminal, o sea sí era el final de la ciudad; viví en el Comité (del Pueblo); luego en Tumbaco, en el campo-campo; y ahora estoy aquí, en Carapungo, al lado del intercambiador para salir de Quito” (entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022).

Es la quinta de nueve hermanos. Cuando crecieron, sus hermanos mayores se casaron y se fueron de casa. Ella tuvo que asumir el cuidado de sus 4 hermanos menores porque su madre era vendedora ambulante de frutas. Fanny cuenta que alrededor de 1975 en la ciudad de Quito, la persecución a los vendedores ambulantes era particularmente violenta. Era muy común que la policía municipal no solo confiscara la mercancía, sino que apresara a los vendedores. Su madre no era la excepción: caía presa en promedio 3 veces por semana.

La primera vez que hizo trabajo doméstico y de cuidados para alguien más fue a los 12 años, cuando viajó a Cayambe por exigencia de su padre, para cuidar a su abuela que estaba enferma en ese entonces. Aunque irse de Quito significaba que sus hermanos pequeños quedarían únicamente al cuidado de su madre, Fanny Beatriz cumplió con la exigencia de su padre: viajó a Cayambe y se quedó casi 4 años. Allí no sólo cuidó a su abuela, sino que, a partir de su recuperación, la acompañó y ayudó a cargar y vender productos agrícolas en la calle. En una ocasión, cuando las dos estaban sentadas en la vereda vendiendo chochos, una mujer se acercó y anunció que necesitaba “una muchacha para la casa”. La abuela de Fanny no dudó en confirmar que su nieta iría. Aunque Fanny Beatriz no estuvo muy de acuerdo al

inicio, recordó que su madre, antes de ser vendedora ambulante, también fue doméstica, por lo que pensó que esa sería una forma de llevar dinero para su madre y sus hermanos. Fanny aceptó y trabajó para una casa ajena por primera vez a los 16 años. En esta memoria, también existe el contacto primario de un familiar directo a su cargo con quien vendría a ser la primera jefa de Fanny Beatriz. Esto da cuenta de que los factores económicos y sociales son los primeros en ser tomados en cuenta cuando las familias envían a sus hijas al TRH.

A partir de esto, una puntualización importante que estas dos historias de vida tienen en común es la edad en la que mi abuela y Fanny empezaron a trabajar: 16 años. No eran demasiado pequeñas como para ser puestas a trabajar, pero sí lo suficientemente grandes como para empezar a generar ingresos en lugar de gastos. Ninguna de ellas terminó la escuela, llegaron hasta el quinto grado, y fueron puestas a trabajar por sus familias como un salvavidas económico que podía contribuir al sostenimiento de aquellos que todavía estaban en el núcleo familiar y que no eran lo suficientemente grandes como para generar sus propios ingresos. Para ellas, participar en actividades productivas y reproductivas significa ser parte de un grupo humano con problemas para resolver, significa aportar directamente con la resolución de dichos problemas; de algún modo, para ellas significó y sigue significando haber asegurado que su familia salga adelante. Sin embargo, la desventaja es que dicha experiencia redujo su tiempo de esparcimiento, aprendizaje. En ese inicio de la vida “productiva” de mi abuela María, de Fanny, así como de otras trabajadoras (TRH) cuya entrada en el oficio es similar, ellas están en medio de una contradicción: por un lado, tienen que ponerse al día en el conocimiento de prácticas urbanas, pero al mismo tiempo, su desconocimiento sobre algunos aspectos de la vida urbana es lo que empleadoras buscan y por lo que valoran su trabajo. Abundan historias sobre “las primeras meteduras de pata” cometidas por TRH cuando fueron niñas campesinas ejerciendo TRH en sus primeros años de oficio, así como también abundan historias sobre haber sentido que eran elegidas para un empleo por lucir como mujeres campesinas e ingenuas, una correlación que aún se mantiene en aquellos discursos que proponen a indígenas y campesinos como sujetos no-políticos, e historias sobre felicitaciones por parte de empleadoras por trabajos ejecutados enteramente a mano (por no saber usar ciertos electrodomésticos, o sentir comodidad haciendo tal o cual trabajo a mano) o platos cocinados con “sazón del campo”.

A diferencia de mi abuela María Bélgica y Fanny Beatriz, Marilú ya era una adulta, esposa y madre cuando ella y su familia decidieron movilizarse a la ciudad de Quito:

Llegué de Tulcán a los 28 años, con mi esposo y mis dos hijos, que tenían 7 y 2 años. A Diego (su marido) no le gustaba que trabajara, pero tocó... en Quito, sin mis papás, sin casa propia, tocó. Diego llegó a Quito a terminar su carrera en la Central y trabajaba a medio tiempo. Yo cuidaba a los niños, pero no alcanzaba para nada. Como no logré acabar mis cursos de corte y confección, no tenía carrera. (...) Una conocida de la parroquia de la iglesia me recomendó con Mamá Lolita, mi primera jefa, porque sabía que yo cocinaba bien -yo llevaba para compartir en la parroquia, por eso sabía- (entrevista a Marilú, Quito, marzo de 2022).

Para Marilú, todavía participante activa de la comunidad católica de la parroquia de Pambachupa, donde ha residido desde que llegó a Quito, aquella amistad consolidada a través de la religión y la recomendación de la que fue parte, transformó la solitaria estancia en Quito, la ausencia de relaciones previas, la sensación de vulnerabilidad emocional y económica, que fueron parte de su traslado y del ejercicio de la maternidad en condiciones limitadas. En otras palabras, esta relación no solo se vuelve un vehículo a través del cual consigue cubrir sus necesidades de alimento y empleo y las de sus hijos, que le permiten insertarse de una mejor forma a la ciudad de acogida, sino que, además, ese vínculo simboliza la mitigación de emociones de incertidumbre y desprotección. El empleo doméstico para Marilú es un medio por el cual se puede adquirir ingresos económicos y una sensación de empoderamiento al ser una mujer capaz de alimentar a sus hijos. Aunque no es madre soltera, el dinero producido por su marido en un empleo a tiempo parcial no es suficiente para alimentar, educar, vestir y cuidar a 2 niños. Para Marilú, haber podido cubrir el trabajo de producción, así como el de reproducción en su familia significa haber generado las condiciones para que sus hijos no tengan la necesidad de hacer lo mismo.

Que la compañera de iglesia de Marilú la haya recomendado con una tercera para ejercer TRH por su aparente talento culinario demuestra que el mercado laboral no solamente está regido por la construcción histórica de la división sexual del trabajo, sino también por categorías edificadas por la ideología dominante en donde factores como racialidad, clase, proveniencia, estatus crean nuevos regímenes de desigualdad (Hondagneu 2001). Si Marilú hubiese sido una mujer capitalina, blanco-mestiza y de clase acomodada, es muy probable que el elogio a su comida no hubiese resultado en una recomendación para que sea doméstica en la casa de una conocida de su compañera de iglesia. Probablemente hubiese sido un elogio y nada más. “Lo que se es, lo delata a uno”, dice Marilú entre risas y señalándose de pies a cabeza. Marilú es una mujer morena de ojos rasgados y negros, pelo largo y churón, su acento carchense es marcado. El comentario de Marilú sobre cómo luce no está desatinado ni es pesimista. Ella

tiene claro que luce como una mujer andina, así como tiene claro que los demás asumen cosas de ella por lucir como una mujer andina.

Una constante en la contratación de trabajadoras remuneradas del hogar es el cumplimiento de ciertos rasgos fenotípicos y/o marcadores culturales como la forma de vestir o el acento, que vuelven evidente la diferencia entre la empleadora y la empleada. Son las esposas/amas de casa/madres, y no sus esposos/maridos, quienes deciden si contratar o no a una mujer para ser su doméstica porque la casa, el espacio de lo privado y del cuidado es terreno de su dominio, es el espacio para sus decisiones. Para ellas, diferenciarse claramente de la empleada es un factor importante para la contratación, además de otras razones como la disponibilidad de tiempo, obediencia, juventud y fuerza para cargar, habilidades de limpieza y para la cocina, claro. Si no existen diferencias que sobresalen a primera vista, se puede solucionar el inconveniente haciendo que la trabajadora (TRH) use un uniforme de servicio. Por otro lado, si la diferencia es “demasiada”, como, por ejemplo, si la candidata a TRH es desplazada afrocolombiana, es muy probable que la empleadora la rechace por miedo. En este caso, no solo hay una discriminación racista de por medio, sino xenofobia, por el rechazo a la nacionalidad colombiana) debido a un meta relatos sobre peligrosidad asociadas, en general, hacia las personas afrocolombianas.

Marilú cuenta que ese fue el caso de la candidata anterior a ella en el empleo ofrecido por Mamá Lolita. En una conversación íntima, después de años de trabajo, la empleadora alegó haber rechazado a la mujer afrodescendiente que se postuló para el empleo, por supuesto temor a tener a “alguien así en casa”. Esto da cuenta de que la contratación para este empleo también rechaza condiciones de existencia no-hegemónicas, especialmente cuando esos otros encarnan ciertos rasgos físicos vinculados a lo afro, indígena, indo mestizo, desvalorizando y marcando la consolidación del racismo y las violaciones de derechos humanos de esos “otros” (Salgado et al. 2003), correlacionando lo diferente y lo peligroso, lo diferente y lo sospechoso, lo diferente y lo sucio. En este sentido, la búsqueda de empleo de aquellas mujeres que le apuestan al TRH y son “demasiado otras” para sus empleadoras, se traduce en discriminación para el cuerpo femenino empobrecido y trabajador. Solé et al. (2002) advierte y lo ratifica Cea D'Ancona (2005) que los estereotipos que se han formado en torno a determinados grupos minoritarios, llevan a la exclusión de sus miembros por la dimensión de la seguridad ciudadana, por la identidad cultural o por la dimensión económica. Lo que le ocurrió a Marilú no fue casual y ella lo sabe bien.

En el Ecuador, gran parte de la población somos indo-mestizos, y lo sabemos bien. Aún así, preferimos esquivar ese hecho constitutivo de nuestro ser, ya sea fabricando la clase a través de la raza, es decir, usando a favor los fenotipos que se distancian de los originarios de Abya-Yala y que por ende se perciben como anglosajones, como mecanismos de pasaje, porque en este país, parecer blanco es una gran ventaja (lo sé yo que reconozco que la racialidad no atraviesa mi cuerpo porque el azar de la genética me puso la piel blanca y el pelo castaño), o sea *fabricando la raza a través de la clase*, es decir, usar a la posición socio-económica y a unos cuantos privilegios como mecanismo de diferenciación del ser por sobre otros, dejándose percibir como blanco. Ya sea por cualquiera de las razones antes mencionadas, la revisión de la historia, y en particular de la historia familiar, resulta clave para el entendimiento de lo que somos y de las sangres que nos atraviesan. Reconstruir la memoria intergeneracional posibilita comprender que en nuestra historia hay víctimas y victimarios, repetición de patrones, herencia de prácticas, y posibilidad de escritura con el accionar diario. La historia familiar es un bucle espacio-temporal en el que la desigualdad de género, racialidad, clase, edad, migración interna/externa contribuyen fuertemente a la preservación de tipos de organización doméstica y posteriormente, de organización social. La historia que permite ahondar en esta idea le pertenece al baúl de cosas no dichas directamente, sino en susurros, en rumores, en partes, en momentos secretos e íntimos, y que ha sido construida a través de una estrategia coral, de imágenes completadas por distintas voces a las que algunos sucesos no les parece motivos para enorgullecerse. Uno nunca sabe lo que va a encontrar. Antes de recomendar a cualquiera el ejercicio, lo he hecho yo misma.

Algunos sobrinos de mi abuela dicen saber que Mercedes Grijalva y Luis Enrique Grijalva, padre de mi abuela María (y mi bisabuelo), son hijos de una relación interracial entre Alfonso Grijalva Grijalva, heredero de Antonio Grijalva, dueño de las haciendas El Izal, El Chochal y La Palizada en la provincia del Carchi, y Mercedes Maldonado, una mujer negra, empleada de la hacienda El Izal, traída desde el Valle del Chota alrededor de 1910, por Antonio G, quien posteriormente sería su suegro y quien también tenía tierras en el valle (como gran parte de los predios en el Ecuador de 1900, no se sabe si los de Antonio Grijalva eran resultado de herencia, invasión o del tráfico de tierras). Mercedes Maldonado, del mismo modo que otras decenas de personas negras, fueron trasladadas hasta el páramo carchense para ser peones de El Izal y las otras haciendas. Se desconoce si los hijos de Mercedes Maldonado y Alfonso Grijalva, Mercedes y Luis Enrique, fueron producto de una relación interracial consensuada o

de violencia sexual; en todo caso, como en cualquier relación patrón-esclava, en la que ella tenía que servir a él y a su familia, es más que seguro que existió abuso de poder.

Mercedes Maldonado murió cuando su hija Mercedes tenía 5 años, y Luis Enrique, 2. La niña heredó el fenotipo del padre: tez blanca, ojos y cabello claro. El niño era mulato. Los niños, huérfanos de madre, fueron criados por su tía Micaela Grijalva porque su padre Alfonso no podía dedicarse de lleno a ellos, considerando que tenía varias haciendas por administrar. Mercedes tenía el fenotipo a su favor, podía ser reconocida fácilmente como una Grijalva más. Por otro lado, el fenotipo de Luis Enrique lo ponía en jaque: no solo era reconocido por el resto de trabajadores negros de la hacienda como un hombre mulato, un hombre que no era “ni chicha ni limonada”, sino que era tratado como diferente por su familia: Luis Enrique tenía que cumplir con trabajos puntuales en la hacienda, a diferencia de Mercedes, que era tratada como la nieta del dueño. Mercedes ya se había casado para cuando Luis Enrique cumplió la mayoría de edad. Entonces Alfonso, el padre de ambos, les heredó la hacienda San Rafael. Se dice que Mercedes Grijalva vendió la hacienda y no le dio a su hermano la parte que le correspondía. Se sabe que ella y su flamante esposo se mudaron a Quito y 20 años más tarde, tuvieron a su primogénito, Fidel Egas Grijalva.

Luis Enrique tenía planes de proponerle matrimonio a Cruz María Narváez (bisabuela mía), una mujer que residía en las cercanías de El Izal e irse de Tulcán. Sintiendo desamparo económico frente a sus planes, Luis Enrique recurrió a su tía, quien le propuso venderle a un buen precio 30 hectáreas de un terreno de 200 hectáreas que recientemente había comprado en el kilómetro 10 de la vía Santo Domingo de los Colorados - Chone. Sin capital, Luis se casó con Cruz María de todas formas y tuvieron 8 hijos. Alrededor de 1945, cuando el mayor tuvo 16 años y la más pequeña 2, Luis Enrique y Cruz María juntaron el dinero que hicieron estando juntos 17 años, los ahorros de ambos previos a la unión y le tomaron la palabra a la tía Micaela: compraron las 20 hectáreas de terreno y trasladaron a su familia a Santo Domingo.

Una de las voces familiares que completa la historia especula que el bisabuelo Luis Enrique no se sentía muy bien sabiendo que una de sus hijas estaba sirviendo a otras familias, tal y como le fue contado que su madre le servía a su padre y a su familia. “Es que el hambre no tiene orgullo”, dice. Aunque la finca era grande, el trabajo del campo era duro, y aunque los bisabuelos trabajaran de sol a sol, alimentar, educar, vestir y cuidar a 8 hijos era casi imposible; por eso, él y la bisabuela Cruz María tuvieron la iniciativa de enlazar a sus hijas Clara y María con la familia Lavalle para que sean “domésticas”, con el afán de “salvarlas de

la vida de campo y enviarlas a probar suerte”. Esto colocaba a mi abuela justo donde había estado la suya: limpiando retretes ajenos para sobrevivir. La diferencia es que mi abuela María heredó el fenotipo de la familia de su abuelo y es innegable que esta condición racial, evidente a los ojos, la protegió de situaciones donde hubiese sido mucho más vulnerable. Al igual que para mi abuela, para mí y para mi madre, el azar genético ha estado a nuestro favor en un mundo donde los cuerpos racializados hacia lo negro o hacia lo indígena están en desventaja. Sin embargo, cuando se nace en la clase “correcta” y se encarna el fenotipo “acertado”, el destino es otro. Eso se vuelve evidente en una última curiosidad familiar que puede dar cuenta de cómo se amplían las diferencias de clases y se perpetúan las desigualdades en el Ecuador.

Hay un cabo suelto: el destino de Mercedes Grijalva, la hermana del bisabuelo Luis Enrique, de esposo y de su hijo Fidel Egas Grijalva. ¿Ese nombre suena? Por supuesto, ¡es el socio mayoritario del Grupo Financiero Pichincha y la cabeza de uno de los grupos de poder socioeconómico más grandes de Latinoamérica! Aquel capital que Mercedes mezinó a su hermano Luis Enrique posiblemente fue el capital semilla de la familia Egas-Grijalva, colocó algunos escalones más arriba a Fidel, le permitió residir en Quito, culminar sus estudios universitarios y encaminar la construcción de su imperio económico, hecho en gran parte al margen de la ley, como es de conocimiento público. Fidel Egas, durante años el banquero más próspero del país y dueño de una gran fortuna, es la demostración cabal de que el camino para la construcción de infranqueables imperios económicos no es la justicia social, sino por el contrario, la acumulación a cualquier costo, y la herencia de los bienes acumulados para perpetuar y engrandecer la empresa familiar. Es irónico que gran parte de esta historia está contada por Olmedo, mi tío abuelo y hermano mayor de mi abuela, desde su sillón marrón de cojines hundidos, arimado a una pared llena de humedad perteneciente a una fría casa ubicada en la Alpahuasi y Diego García, en el sector de Chimbacalle, al suroriente de Quito. ¿Cómo puede ser que este hombre que vive casi en la indefensión sea el primo-hermano de uno de los hombres más ricos del Ecuador? ¿Cómo puede ser que mi abuela que fue TRH por más de 30 años sea la prima-hermana de uno de los hombres más ricos del país y de la región? El parentesco al parecer nada significa. No en este caso. ¿Dónde me sitúa esto, en este país de profundas contradicciones y desigualdades?

Guaña kayampi.

Aunque tengo un apellido paterno, abuelos y familia de origen indígena y campesino, la racialidad no atraviesa mi cuerpo, y entonces me confundo. ¿Qué no es suficiente lucir

blanco-mestiza? Pues no. En un mundo configurado por y para el capital, donde el dinero es el pasaporte universal, quien lo tiene es bien recibido donde sea, no solo por tenerlo, sino por todos los tipos de capitales que se ha podido disfrutar como consecuencia de ese capital económico.

Entonces empiezo a desentramar las historias de despojo que escuché mientras crecí.

Soy nieta de una trabajadora remunerada del hogar, y sus relatos cargados de reflexiones y conciencia de clase, me situaron en el mundo. Con sueldos miserables y sin garantías de ley, abuso múltiple y gestos de caridad como ropa usada o comida sobrante obsequiada, mi abuela soñó con una casa propia que pudo comprar recién cuando tuvo 70 años. De ella, heredé el fenotipo, y este dato es importante porque en Ecuador, un país profundamente racista, al ser pobre pero también blanca, se tiene la mitad de la guerra ganada.

Soy la nieta de dos indígenas-campesinos: de una Kichwa-Panzaleo que huyó del huasipungo donde nació y donde nacieron sus padres, a sus 13 años; ella se rehusó a ser peona, subió a un bus, cruzó la sierra centro del país y llegó a Quito, donde decidió amestizarse para sobrevivir, donde se casó, tuvo hijos, nietos y bisnietos y nos contó, una y otra vez, esta renuncia con mucho orgullo; y de un Kichwa-Kayampi que también se amestizó por decisión para ser artista del hierro forjado (así se llamaba él) y luego comerciante, en Quito. Él nos heredó, a mi padre y a mí, las preocupaciones por la educación superior y el apellido. A mi padre se le nota más ‘lo Guaña’, apellido racializado en Ecuador. En mí, se “mitiga”. ¿Cómo lo sé? Porque ha habido en mi vida quienes, muy comedidamente, me lo han hecho saber. Soy hija del mestizaje, de la movilidad de clase, del blanqueamiento, de los mecanismos de pasaje, de las contradicciones por supervivencia, y al mismo tiempo, escribo esto desde el privilegio de andar sobre aquello que mis padres y abuelas construyeron para mí, poniendo su cuerpo, la vida misma, como un puente.

Creí escuchando historias de despojo, pero también sus respectivas réplicas, fugas y escapatorias. Soy hija directa del mestizaje, de la movilidad de clase, del blanqueamiento, de los mecanismos de pasaje, de las contradicciones por supervivencia, y al mismo tiempo, escribo esto desde el privilegio de andar sobre aquello que mis padres y abuelas construyeron para mí, poniendo su cuerpo, la vida misma, como un puente. He encontrado en la investigación social para la creación audiovisual la posibilidad de hallar un lugar para mí, para situarme y hacer preguntas. Hasta ahora, solo sé que soy el resultado de las historias de despojo que crecí escuchando, y que fueron mecanismo de negociación de quienes me antecedieron, para seguir vivos, y, en consecuencia, traerme hasta aquí.

Me intriga 'el origen'. Busco reflexionar sobre mi herencia familiar. Genero espacios propicios para la creación colectiva como terreno para la reconstrucción de la memoria y la identidad. Veo en cada trabajo una oportunidad para geolocalizar mi punto de vista. Y escribo este trabajo como una forma de hacer *memoria como política del cuerpo*, de mi propio cuerpo, pero, sobre todo, de un cuerpo intergeneracional que es capaz de recordar, de callar, de hablar, desde un mismo lugar de enunciación, desde la resistencia. Esta no es la historia de una sujeta de investigación, de alguna tía lejana o de una conocida. Es la reconstrucción de una memoria coral que, aunque fragmentada, recordada u olvidada, intencional o inconscientemente, junta las piezas de un jarrón roto y escondido debajo de la mesa, para devolverlo a la vida, para evidenciarlo, para nombrarlo, para hablar sobre él y darle un lugar digno. Esta es la reconstrucción de una memoria coral alrededor del Trabajo Remunerado del Hogar, a través de la compilación de *impresiones sensibles* o recuerdos, que solo es posible a través de las conversas, confesiones, llantos, alegrías e intimidades, no solo mías y de las mujeres que me anteceden inmediatamente, sino de otras dos mujeres y sus hijos, mis amigos, mis hermanos, con quienes nos hemos coalicionado como un solo cuerpo, no solo para reflexionar sobre este oficio que sostuvo nuestros hogares y vidas cuando chicos y nos proveyó de lo que nuestras madres-abuelas creyeron más importante para nosotros, educación superior, sino también para desear, de forma legítima, mantenernos lejos del oficio, como trabajadores y sobre todo como empleadores, sin que esto signifique dejar de contribuir a la reflexión y al accionar para que el Trabajo Remunerado del Hogar alcance dignidad en su práctica.

La reconstrucción de la memoria coral e intergeracional, es de hecho, una forma de *enfrentamiento-lucha-batalla*. Aunque esta categoría de análisis está incluida en esta investigación con el fin de analizar los modos en las que las participantes de esta recuerdan haber hecho justicia por mano propia a través de una réplica, la toma de una decisión o la gesticulación de una inconformidad, es importante acotar que *enfrentar-luchar-batallar* es también la intención de quienes hemos puesto nuestra voz y nuestra verdad en esta compilación y reflexión de relatos. Nosotros, hijas/hijos – nietas/nietos del oficio, nos resistimos a heredarlo, así como nos negamos a reproducir la jerarquía del oficio siendo empleadores tan pronto nos sintamos demasiado ocupados para encargarnos de reproducir nuestras propias vidas, nos coalicionamos para engordar nuestro más justo reclamo por el incumplimiento de un conjunto de leyes que existen y que nos protegen, como humanos y trabajadoras y trabajadores. Para quienes nos leen, no queremos. No.

‘La muchacha’, ¡nunca más!

Foto 4.1. Luz María, Luis Enrique, María, Jenny y Gilberto, Santo Domingo de los Colorados, 1980



Fuente: Jenny y María.

4.2. El TRH: a veces supervivencia, a veces independencia

Hasta este momento en las historias de vida, compuestas por las *impresiones sensibles* de mi abuela María, de Fanny y de Marilú, solo esta última le apostó de lleno al trabajo doméstico como forma de proveer a sus hijos, porque para entonces, ella ya era mamá. Por otro lado, María y Fanny, que empezaron en el oficio a los 16 años a través del contacto de sus familias con las familias empleadoras, en cuanto pudieron encontrar otros oficios, que de todas formas tenían que ver con economía informal y con empleos que se han naturalizado como una extensión de las responsabilidades de las mujeres, todavía precarios y sin protección social, lo hicieron, porque nada iba a ser tan duro para ellas como el TRH. Aunque estuvieron muchos años lejos del TRH, cuando tuvieron hija en el primer caso, e hijos en el segundo, no tuvieron otra opción que volver al oficio, porque aquellas acciones del cuidado como dar de comer, bañar, vestir, limpiar, acompañar, las tenían bien aprendidas, no solo por su rol de madres, sino por la *feminización de los trabajos de cuidado* que históricamente ha situado a las mujeres en rol de cuidadoras. Haber aprendido a hacer el trabajo doméstico cuando niñas, haber tenido que encargarse de sus familias en algunas o múltiples ocasiones, las había casi entrado para este oficio, elección de supervivencia.

Después de dos años trabajando y habiendo cumplido la mayoría de edad, mi abuela María y su hermana Clara decidieron dejar de trabajar como empleadas domésticas puertas adentro. Clara apostó por un puesto de venta de comestibles en lo que ahora es el antiguo camal de Quito. Mi abuela aprendió a tejer y a confeccionar ropa y trabajó haciendo esto para pequeños negocios en el centro histórico hasta que reunió el dinero suficiente para dejar de vivir con su hermana y rentar su propio espacio: un pequeño cuarto en una casa en el Centro Histórico. Para entonces, pudo conseguir un empleo de administradora y dependiente de una heladería en el Centro Histórico. La heladería le pertenecía a quien sería su segunda jefa, Mery Arias de González. Dice mi abuela que este fue el mejor empleo que tuvo porque ganaba un sueldo básico, había sido afiliada a la seguridad social y podía vestir la moda de 1965 porque era bien valorado por su jefa que luzca “presentable, bonita, aseada”.

Mi abuela permaneció en el empleo alrededor de 4 años. En ese lugar conoció a René, un pintor del que se enamoró y con quien estableció una relación romántica. Después de un tiempo de estar juntos, mi abuela se embarazó de su primera y única hija, mi mamá Jenny. María y René se mudaron juntos para que él pudiera cuidar de ella durante el embarazo. Mi abuela dejó de trabajar en la heladería, pero no dejó de trabajar, porque no podía darse ese lujo con una hija en camino. Consiguió un empleo parcial rematando y cocinando acabados para un negocio de sacos tejidos a mano y así se mantuvo durante el embarazo. Durante ese tiempo viviendo junto a René, se dio cuenta de que era esquizofrénico. Mi abuela y la familia de mi abuelo tenían planeada una boda pequeña y modesta para formalizar el compromiso y a la nueva familia. Sin embargo, para 1970, cuando la bebé ya había nacido y tenía algunos meses de edad, los constantes intentos de mi abuelo René por seguir pintando sin tener dinero para sostener su vida, la de su hija recién nacida y mucho menos su carrera, sus viajes fuera de la ciudad para presentar cuadros en pequeñas exposiciones independientes y sus repentinos episodios de esquizofrenia que a los ojos de mi abuela representaban un peligro para la bebé, la relación se volvió insostenible. Mi abuela se aseguró de tener una garantía de vida: fue donde Mery Arias de González para suplicarle que le devolviera su empleo en la heladería. La mujer dijo que no podía atender a los clientes con su recién nacida en brazos, pero que podía contratarla para “ayudar en la casa”. Sin otro lugar a dónde ir, María accedió, siempre que el empleo fuese puertas afuera. Cerraron el trato. Entonces, mi abuela empacó sus cosas, entre ellas el flamante vestido de novia (que 60 años después, mi madre, hermana y yo aún conservamos), tomó a la bebé en brazos y huyó. Desde ese día, no volvió a ver a mi abuelo.

Supo, con el tiempo y por amistades en común, que su familia finalmente lo internó en el hospital psiquiátrico San Lázaro.

Por su lado, trabajando en la casa de aquella mujer que la encontró junto a su abuela vendiendo chochos en las calles de Cayambe, Fanny no se sentía contenta porque siendo una niña de dieciséis años, debía cuidar a otros dos niños, hijos de aquella mujer y su marido, una pareja de profesores de secundaria. Eso no era parte del trato original, aún así, Fanny se ocupaba de la casa mientras los chicos estudiaban, lavaba, planchaba y cuando ellos volvían de la escuela, les ayudaba a hacer sus tareas. Sin embargo, las travesuras de los niños le causaban problemas ante los ojos de los profesores. Un día, Fanny los delató y eso provocó su despido. Con la sensación de haber conseguido la libertad, Fanny buscó y encontró su siguiente empleo: un restaurante. En este lugar, el trato no fue como pensaba. Fanny cuenta que ella, así como el resto del personal eran tratados como “esclavos del lugar”. Las jornadas eran exhaustivas y los jefes no permitían al personal comer sino hasta el final del día.

Un día, debido a un desacuerdo entre ella y sus jefes, ella decidió renunciar y emprender una pequeña rencilla contra el lugar: denunciar a la policía que gran parte de los cárnicos usados para preparar la comida estaban siempre en mal estado; eran comprados ya en descomposición para optimizar los recursos. La policía fue hasta ahí para verificar el testimonio de Fanny, lo corroboró y clausuró el lugar. Fanny Beatriz sintió que ella y los dueños del lugar estaban a mano. Tuvo que buscar rápidamente otro empleo para poder seguir viajando a Quito a dejar dinero a su mamá y hermanos, por lo que tomó la siguiente oportunidad: ser dependiente en un bazar. El trato distaba de la práctica; en la realidad, el ser dependiente en el bazar se traducía a además cuidar al hijo de la dueña y lavar ropa en el tiempo de espera entre venta y venta. A pesar de esto, Fanny dice haberse sentido más o menos a gusto porque tenía libertad de tiempo, y no tenía supervisión permanente por parte de su jefa, sino solo al final de la jornada.

Durante los viajes para llevar dinero de Cayambe a Quito, Fanny conoció a Luis, un hombre 10 años mayor que le pretendía y a quien encontraba ocasionalmente en los viajes, siendo ambos pasajeros. La estabilidad duró poco: ella regresó a Quito porque llegó la noticia que, en uno de los trajines de su madre vendiendo fruta fresca desde San Roque hasta la Av. Colón, un militar la golpeó con un carro del estado. El hecho quedó impune y Fanny regresó a la realidad de hace unos años a cuidar de sus hermanos más chicos. Rápidamente consiguió un empleo donde debía cuidar a una anciana. El empleo duró poco porque a Fanny le disgustaba cómo la hija de la anciana llevaba las cuentas de su madre, insinuando que Fanny “gastaba”

más de lo necesario. Para entonces, Fanny ya tenía una relación romántica estable con Luis, el hombre que conoció durante sus viajes a Quito. Su siguiente trabajo fue como dependiente en una confitería ubicada en Santa Clara. El trato era muy parecido al que tenía cuando trabajaba en el bazar: atendía en el lugar, se encargaba de ordenar la mercadería y durante su “tiempo libre”, cocinaba para la familia y limpiaba la casa. La dueña le pagaba el salario mínimo por ley y le afilió al seguro social. Otra de las ventajas que tenía ese empleo era que, durante el perchaje, Fanny encontraba golosinas derramadas en el fondo de las cajas; habían caído ahí durante la transportación. Ella tomaba las golosinas maltrechas y las llevaba a casa; tanto ella como sus hermanos adoraban ese empleo.

Cuando Fanny cumplió 20 años, Luis le pidió que se casara con él. Ella aceptó a pesar de que su madre estaba en desacuerdo porque “él era un indio”. Aceptó porque vio en Luis un hombre trabajador; para ese entonces él era un sastre muy conocido en el barrio de La Floresta, en Quito, residía en una casa propia en el Comité del Pueblo y parecía tener estabilidad económica. Fanny se casó con un vestido de novia prestado y Luis confeccionó, hasta las últimas horas previas a la boda, su propio traje. En cuanto ella se casó y se mudó con Luis, él le prohibió trabajar. Desde el presente, Fanny asegura que esta prohibición fue por celos; ella era joven y Luis quizá la veía como de su propiedad. Entonces, ella renunció a la confitería. Al año de casados, Fanny quedó embarazada de su primer hijo, Alberto. Al corto tiempo, tuvieron a su segundo hijo. Para entonces, en 1985, la construcción de propiedades en terrenos invadidos en las periferias de Quito se puso en auge. Luis participó en estas dinámicas: vendió la sastrería y se dedicó a la búsqueda de terrenos para invadir. Desafortunadamente, no tuvo éxito a pesar de que sostuvo una búsqueda de años. Una pequeña parte del dinero fue usado por Fanny Beatriz para poner una tienda, comercializar víveres y así mantener a sus dos hijos.

El negocio no funcionó porque Luis se llevaba los víveres de la tienda para sus largas expediciones en búsqueda de terreno. El resto del dinero de la venta de la sastrería fue gastado en honorarios de abogados y juicios en los que pugnaban por la propiedad de dichos terrenos. Perdió todos los juicios. La presencia de Luis en casa era intermitente: llegaba unos días y luego se iba durante meses. Cuando un tercer e inesperado hijo llegó, Fanny supo que debía encontrar modos de generar ingresos económicos, pequeños trabajos que su marido no considere motivo de disgusto. Ella vendió café con empanadas, fabricó y vendió bolsas de papel hechas con quintales de azúcar y pegamento de colada de harina de plátano, lavó ropa para algunos miembros de una comunidad religiosa a la que se unió por influencia de su

cuñado. Nada daba suficiente dinero para mantener a tres hijos. Cuando el cuarto llegó, Fanny tomó una decisión: convenció a su esposo de mudarse a Tumbaco, donde unos conocidos de la comunidad religiosa necesitaban una familia pequeña para dar mantenimiento a una casa vacacional y a la finca donde ésta estaba ubicada. Los dos hijos mayores fueron encargados con sus abuelos paternos. Los dos más chicos se fueron con Fanny y Luis a Tumbaco. De este modo, Fanny volvió al TRH puertas adentro, pero esta vez para alimentar a sus hijos.

La racialidad, edad, nivel de escolaridad, condición de migrantes internas/externas, y ser madres, complejizó el escenario de estas mujeres, que ya experimentaban una situación de vulnerabilidad por empobrecimiento. La situación política y económica en Ecuador, que tiende a amplificar la brecha entre clases sociales y sectores marginales urbanos y rurales, empuja y sigue empujando a mujeres a ejercer TRH, y no en las condiciones que lo norman, sino en las condiciones que las empleadoras ofrecen, y que las mujeres que buscan estrategias de supervivencia para ellas y para sus hijos se ven forzadas a aceptar. El proceso individual y familiar de las voces que son parte de esta investigación, saliendo del TRH y volviendo a este, advierte rasgos de violencia similares, dadas por su origen de clase, racialidad y migración interna/externa. Estos rasgos, presentes ya por fuera del oficio, durante el ejercicio pleno del TRH se agudizaron poco a poco y en la cotidianidad del trabajo. En los siguientes apartados se ahondará en esta premisa a través de la generación de un relato conjunto entre las trabajadoras (TRH) y sus familias nucleares acerca de las herencias más comunes del oficio, que rondan entre victorias y afecciones, que constituyen las identidades reflexionadas de quienes contribuyeron con esta investigación (las 3 TRH y sus hijos e hijas) y que posibilitan la discusión alrededor de la categoría de análisis de la *memoria como política del cuerpo*, es decir, la oportunidad de construir el relato desde la versión propia por el hecho de haberla vivido, y (sobre)vivir para contarlo.

Tanto mi abuela María como Fanny intentaron, en algún o algunos momentos de sus vidas, no volver a ejercer TRH, pero lo hicieron; volvieron. En líneas generales, se puede leer que las mujeres buscan este oficio para salir de su situación de discriminación, empobrecimiento y marginalidad. Sin embargo, a largo plazo, el TRH aumenta la situación de pobreza, marginalidad y exclusión no solo de esas mujeres, sino de sus familias, y sus comunidades. Para colocar las tres historias en el mismo punto de arranque, donde el TRH y la propia familia se juntan, es importante añadir que la condición de desempleo es un elemento que desarma el estado anímico de cualquier ser humano, más aún de mujeres que se responsabilizan (y que el contexto las responsabiliza, porque sino, ¿quién?) por la

supervivencia de sus hijos. Es un hecho que ese estado anímico, esa desesperanza está siendo aprovechada por el mercado laboral del TRH para perpetuar la estructura desigual sobre la que se sostiene. Por otro lado, un empleo sostenido en el tiempo permite obtener ingresos económicos, aunque sean mínimos, tranquilidad psicológica y permite generar proyectos de vida a mediano y largo plazo, como la culminación de la escuela básica y secundaria de los hijos. Aunque el mercado laboral no siempre proporciona empleos dignos con condiciones laborales justas. El solo hecho de tener un empleo, produce esperanza de generar cambios en la situación familiar. En el TRH, la esperanza coexiste con el hecho de que el oficio es un trabajo repleto de desigualdades, e injusticia en todas las escalas.

Foto 4.2. Foto de estudio, Jenny y María, 1973 y 1975



Fuente: Archivo fotográfico de Jenny y María

4.3. Las reglas del juego: el TRH varía de casa en casa

En esta sección del capítulo abordaré las prácticas que construyen el *trabajo doméstico-trabajo afectivo* en el *espacio doméstico-espacio afectivo*. Estas prácticas se desarrollan de acuerdo a los gustos, necesidades y modos que posee cada hogar, las que son particulares de acuerdo a la manera que cada empleadora tenga de organizar lo reproductivo, lo doméstico, lo íntimo, lo familiar. En este sentido, la estructura que posee este trabajo coloca en ambigüedad la situación laboral de quienes lo ejercen: por un lado, estas mujeres ingresan al TRH pensando en ser el puente para que sus hijos estén menos expuestos a la desigualdad social, a cambio de colocarse a ellas mismas en situaciones donde la desigualdad social y de género es

evidente, algo así como poner el cuerpo para que sus sucesores no tengan que hacerlo, pero dicha desigualdad se perpetúa en la esfera privada de un hogar en el que las leyes no pueden intervenir directamente.

Este apartado tiene como objetivo analizar las relaciones asimétricas a las que están expuestas las trabajadoras a través de seis elementos que he encontrado en común entre las tres historias de vida que sostienen el presente trabajo: la recurrencia a pactar oralmente el trabajo por hacer, la forma en la que las trabajadoras (TRH) piden ser nombradas y cómo se nombra a las trabajadoras (TRH) por iniciativa de quienes están a su cuidado, las formas tácitas de dejar en claro quién es la trabajadora (TRH) y quien la empleadora, el espacio doméstico como un espacio repleto de desigualdad, el trabajo extra como una forma de mostrar gratitud, y la configuración de los afectos entre el cuerpo cuidador y los cuerpos cuidados. La descripción de cada una de las prácticas está cargada de detalles que sitúan a las trabajadoras (TRH). Las situaciones descritas a continuación son fuente de información trascendental que revela al TRH como un microcosmos donde se imbrican elementos condicionantes de la vida y del oficio de quienes lo ejercen. Se sugiere tener presente esta premisa a la hora de leer un nuevo testimonio, pues permite reflexionar cada situación desde la categoría de análisis principal de esta sección: la *proximidad sensible* (Simmel, 2005), entendida como el modo profundo en el que nuestro cuerpo, carne y materia, se relaciona con el mundo y con los otros. Las afecciones causadas por estas interacciones generan impresiones que provocan estados afectivos y emocionales; estas impresiones residen en la memoria de cada cuerpo, y el retorno de nuestra atención a estas impresiones implica también un viaje de vuelta hacia esos estados afectivos y emocionales. Es esperable que el espacio doméstico propicie la *proximidad sensible*. Sin embargo, el análisis se complejiza en el caso del TRH, porque esos espacios domésticos son espacios laborales para la trabajadora remunerada del hogar. Cuestión de perspectiva. No solamente no pertenecer a la familia, sino diferenciar al *trabajo doméstico* del *trabajo afectivo* a través de una remuneración, coloca a las trabajadoras (TRH) como completas no pertenecientes a esos hogares. Por esta razón, en el TRH, la *proximidad sensible*, o el hecho de percibir con los sentidos al prójimo, entre cuidadoras y cuidados, debe ser tomada en cuenta por mínima que parezca la interacción. Una orden, un comentario, un saludo, una restricción, no es casual, sino el resultado de las jerarquías de racialidad, género, raza, migración interna/externa, edad, etc., que operan de formas muy particulares en el Trabajo Remunerado del Hogar.

4.3.1. La oralidad en el trato no es sinónimo de informalidad

Me dijo que iba a ingresar el contrato en el Ministerio de Trabajo y que me iba a afiliarse al IESS.

Me descontaba del sueldo el valor que el empleado debe aportar.

Un día me enfermé y fui al (hospital) Andrade Marín. No me atendieron porque no me había afiliado.

Cuando le reclamé, él primero se enojó. Me dijo:

- Vaya a demandarme, corra.

—Marilú

Algunas legislaciones latinoamericanas exigen contrato para el trabajo doméstico. Es el caso de la legislación ecuatoriana. Sin embargo, los términos sobre las actividades a realizar quedan a criterio de la parte contratante. Esto, según Loyo y Velásquez “estaría dando lugar a menoscabar las garantías de las futuras condiciones de la relación laboral, colocando en posición desfavorable a la trabajadora doméstica con respecto al común de los trabajadores” (2009, 33). La conceptualización superficial del TRH en el Código de Trabajo de Ecuador impide que las particularidades de este oficio sean consideradas para la elaboración de marcos regulatorios. Pero también, los intentos institucionales por crear marcos legales exclusivos para las trabajadoras (TRH) con respecto a otros oficios ejercidos por mujeres, ha provocado desigualdad laboral para las trabajadoras, así como discriminación por su empleo. Esto coloca el TRH en un estado ambiguo, abierto a los criterios de la empleadora o empleador pues la interpretación de la regulación del oficio beneficia la mayoría de las veces a la parte contratante. En las oficinas o fábricas donde las funciones que se delega a un empleado o empleada están plasmadas en manuales de procedimiento y de comportamiento, y estos a su vez en un contrato laboral escrito. Incluso bajo estas condiciones, las experiencias y prácticas de abuso laboral pueden existir. En un contrato laboral oral, hay más probabilidades de que algunos cabos queden sueltos. Cuando las responsabilidades no se enlistan desde el primer momento y el acuerdo de trabajo se deja a la libre interpretación, es posible que esas responsabilidades crezcan en número sin que se negocien nuevamente los términos y condiciones. De este modo, incluso si existe un marco legal que pretenda regular el trabajo, las prácticas se salen del control del estado y del monitoreo de otras agencias. Entonces ¿cuáles son los límites laborales que plantea el Trabajo Remunerado del Hogar? ¿Cuáles son y cuáles no son las responsabilidades que la trabajadora (TRH) debe cumplir? ¿Estas responsabilidades son negociables? ¿En ambas direcciones o solamente en una de ellas?

A través de los relatos de mi abuela María, Fanny y Marilú es posible darse cuenta de que no existe una regularización de actividades que una TRH debe cumplir; por el contrario, las competencias varían de una casa a otra. Mi abuela María y Marilú, por ejemplo, en un par de casas para las que trabajaron se encargaron únicamente de cocinar. En estas casas, compartieron espacios con otras mujeres que estaban encargadas de otras actividades. Sin embargo, esta no fue una constante para todos los lugares en los que trabajaron; existieron casas donde además de la limpieza y de cocinar, debieron encargarse de los niños, las mascotas y el jardín; debieron encargarse de lo que supone aquel campo del cuidado.

Para entender al cuidado como un campo donde acciones como dar de comer, bañar, vestir, limpiar, acompañar, implican procesos emocionales, recurriré a Gutiérrez-Rodríguez y su categoría analítica de *trabajo doméstico-trabajo afectivo*. Este filtro permite situar al cuidado en el lugar donde ocurre con más frecuencia: el *espacio doméstico-espacio afectivo*. Entonces, es posible ver que el trabajo doméstico tiene, por un lado, una dimensión corporal y afectiva, y por otro, una dimensión biopolítica, porque ‘afecta’ a su hacedor a nivel interrelacional e individual disposicional, como diría Simmel, y se impregna en su cuerpo y en los cuerpos aledaños (*proximidad sensible*), y también porque ‘afecta’ a los beneficiados de dicho trabajo en la reproducción de sus vidas y en la forma en la que ellos conciben y concebirán la reproducción de la vida cuando tengan que reproducirla o contribuir a la reproducción. En ese sentido, el hogar es el contenedor de dinámicas reproductivas y afectivas, y el trabajo doméstico es un campo en el que cuidadores ponen su fuerza de trabajo como un recurso, que a muchas veces se asume como explotable, y cuidados se benefician de esto.

Pierre Bourdieu y Wacquant (2005) conciben al ‘campo’ como:

una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente y potencial (*situs*) en la estructura de distribución de especies del poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera) (Bourdieu y Wacquant 2005, 150).

Siguiendo a Bourdieu y Wacquant (2005), trabajar en TRH no es lo mismo que trabajar como asalariado en, por ejemplo, una fábrica. Este oficio de dinámicas tan particulares, toma lugar en un campo específico, el espacio privado de la empleadora. Si bien la posición dominante o dominada de los participantes en el interior del campo depende de las reglas específicas del

mismo, también hay que decir que el espacio privado es un lugar ambiguo que carece de un contrato legal entre las dos partes. Esa ambigüedad, la falta de un contrato laboral puede dar lugar a que aspectos como el no ser pariente, el ser extranjera, a que nociones tradicionales que se tengan con relación a ciertas relaciones, etcétera, se conjuguen y den el resultado de una u otra práctica por parte de la empleadora. Por ello, como bien lo manifiestan Bourdieu y Wacquant (2005), las relaciones de fuerza que prevalecen entre aquellas posiciones quedan definidas por la posesión o producción de una forma específica de capital, propia del campo en cuestión.

Foto 4.3. María limpiando, 1980



Fuente: Archivo fotográfico de Jenny y María.

Uno de los aspectos fundamentales del *trabajo doméstico-trabajo afectivo*, pero sobre todo del Trabajo Remunerado del Hogar es la limpieza. De hecho, la limpieza es una de las tareas tácitas por las que las empleadoras y empleadas tienen una primera aproximación: las primeras requieren a alguien para “mantener la casa hecho un crisol” (entrevista a Marilú, exTRH, Quito, marzo de 2022) y las segundas saben que esa es la base del contrato laboral oral. Tanto para Fanny Beatriz como para Marilú, la razón por la que las contrataron es obvia: limpiar la casa y mantenerla en orden. Asimismo, para ambas, es importante demostrar, dejar en claro que, a pesar de pertenecer a una situación socioeconómica, racial y de origen diferente, son capaces de llevar una casa según las normas tácitas de limpieza. “Como un crisol” es una frase recurrente para comparar el nivel de pulcritud de una casa con el que tiene este tipo de recipientes de granito utilizados para fundir sustancias químicas. Esa capacidad de

poder mantener la mayor cantidad de tiempo posible cualquier superficie sin manchas, es vista como un atributo de las trabajadoras por parte de las empleadoras. Sin embargo, es importante mencionar que siendo el *espacio doméstico-espacio afectivo* un lugar donde residen niños y donde los miembros de una familia pasan la mayor parte de su tiempo (considerando que cada día, compuesto por 24 horas, destinan aproximadamente 10 horas para trabajar y movilizarse, y el resto del tiempo, es decir 14 horas, las reparten entre dormir, comer, bañarse, despejarse, etc.), es esperado que el desorden ocurra con cada acción ejecutada. Entonces, resulta casi imposible limpiar al instante cada mancha que aparece, o aparecer al instante, con un atomizador y un trapo en mano, sobre cada pequeño desorden sucedido. Fanny, Marilú y mi abuela María lo intentaron, por tres razones. La primera, para no tener problemas con sus jefas, para no parecer mujeres “sucias”, incapaces de mantener la limpieza y el orden de su lado, y para conservar su autonomía trabajando, autonomía que se puede perder con facilidad y que puede ser reemplazada por supervisión o control de su horario por parte de la empleadora.

Mi abuela María (en sus historias previas al contexto de esta investigación), Fanny y Marilú hacen especial énfasis en el alivio que produce la autonomía realizando servicio doméstico y la contrastan con el peso de tener a la empleadora revisando sobre la marcha cada tarea ejecutada. Puedo deducir de sus palabras que, para ellas, el ejercicio del TRH implica confianza mutua entre empleadora y empleada. Entre más completa sea la lista de tareas antes de empezar una jornada, mejor será la organización del tiempo para poder hacerlo hasta terminar el día de trabajo. De esa organización depende la finalización y la calidad de las tareas. Si las empleadoras avisan con poco tiempo de anticipación que hay tareas que deben hacerse, es probable que las trabajadoras (TRH) no alcancen a ejecutarlas o las ejecuten rápidamente, comprometiendo el resultado. Entre mejor sea la organización de tiempo, mejor será el resultado. Para Fanny y Marilú, la acumulación de resultados exitosos se traduce en “confianza”. Deduzco que probablemente ese es el único incentivo que tienen las trabajadoras (TRH) cuando realizan un trabajo bien hecho a los ojos de sus empleadoras: tranquilidad para seguir haciendo su trabajo. Sin embargo, esa tranquilidad es una sensación que dura poco, pues cada vez que hay una nueva tarea para ejecutar, las trabajadoras (TRH) se sienten nuevamente puestas a prueba y sienten el miedo ante la inminente posibilidad de fallar.

La práctica cabal de la limpieza no lo es todo. La forma en la que la doméstica realiza su trabajo creativamente para responder a la necesidad de la empleadora de que su casa brille de limpia se vislumbra casi como un sello de autor por la que la trabajadora (TRH) podría

volverse, poco a poco, imprescindible para una casa y una familia determinada. Esa sensación de ser necesaria e irremplazable es la que mantuvo por muchos años de pie a mi abuela María, a Fanny y a Marilú, ejerciendo el oficio en las casas para las que más años trabajaron: 11, 10 y 8 años respectivamente. Sin embargo, realizar creativamente el *trabajo doméstico-trabajo afectivo* no es una garantía de que no existan problemas entre empleadora y empleada. Lo que para una TRH significa una modificación de la rutina en función de la practicidad, para una empleadora puede representar ignorancia. Marilú cuenta que en una de las casas para las que trabajó, a la empleadora no solo le disgustó cómo ella preparó seco de pollo, sino que culpó a Marilú de no saber cocinar por “ser india”; el regaño a Marilú sucedió frente a otras dos empleadas, momento que la empleadora aprovechó para sugerir que una de ellas enseñe a Marilú cómo preparar el seco correctamente argumentando que, al ser de la costa, cocinaría mejor. En este relato se evidencia el marcaje de fronteras simbólicas del tipo racial y de clase social, la humillación a la que la trabajadora (TRH) fue sometida frente a otros pares, la comparación y la puesta en competencia de dos pares, el refuerzo de estereotipos que establecen relaciones entre la proveniencia por fuera de la capital de alguien con sus habilidades e inhabilidades pero sobre todo, la imprecisión por parte de la empleadora a la hora de explicar, previamente a la preparación, cómo le gusta que sea preparada la comida. En este espacio laboral, que ya es asimétrico en sí mismo, este tipo de reacciones generan un abismo más grande en la relación entre empleadoras y empleadas.

A dónde iba, mi Jenny era parte del trato. Si me querían así, bien, si no, buscaba otra casa. A tiempo completo y con mi Jenny hasta que entró al jardín. Después, que ella llegue a mi trabajo saliendo de la escolita. (...) Un día, la señora grita: María, María, tu hija se ha entrado a la sala, ven a sacarle. Voy y encuentro a la señora Alicia tirando del saco, como con asco, a mi Jenny de 2 añitos, que se había bajado de una litera donde yo la dejaba durmiendo, como si no fuera normal que una bebida busque a su mamá (entrevista a María Bélgica).

La autonomía adquirida a partir de la colección de tareas exitosamente completadas (exitosas no porque hayan significado un estímulo positivo, sino porque significaron la ausencia de un regaño) implica, por un lado, la acumulación de un capital simbólico adquirido por ella misma. Desafortunadamente la acumulación de dicho capital no significa inmunidad frente a posibles y nuevos enfrentamientos entre empleadora y empleada porque al final, ese espacio le pertenece a la empleadora y es ella quien puede actualizar las reglas; además, el establecimiento previo oral lo permite. La *proximidad sensible* entre empleadora y trabajadora está mediada por las ventajas y desventajas, respectivamente, de estar en su espacio doméstico, y en su espacio laboral, de nuevo, respectivamente. Esta genera, a su vez,

impresiones sensibles que influyen directamente en el comportamiento de ambas partes en futuras ocasiones, por la información que se va generando en el cotidiano, y que se utiliza para interactuar como caja de herramientas para interactuar en la mayor armonía posible. Claro que quien está contratada se esfuerza más por mantener dicha armonía. Conservar el empleo genera presión para acoplarse a ciertas cosas que de otro modo no se aceptarían.

“Como con asco”, dijo mi abuela al referirse al modo en el que su empleadora interactuó con mi madre cuando era una bebé. La *impresión sensible* resultante de esa interacción que mi abuela vio y de la que también fue parte, decantó en la *producción de sensaciones y emociones* (Sabido 2020) alrededor de la diferencia social que la empleadora estaba marcando claramente.

En el relato de mi abuela María se evidencia que, aunque la presencia de su hija pequeña estaba permitida en el trato original con la empleadora, y no había sido diferente durante el año que mi abuela había trabajado para esa familia hasta ese momento, no estaba explícitamente establecido que la bebé no podía entrar en ciertos espacios de la casa, es decir, no se contempló la posibilidad de que eso suceda y tampoco sucedió durante un año, por lo que el suceso estaba por fuera de las reglas establecidas verbalmente. Aún así, la empleadora visualizó las reglas que ella sobreentendía tirando del saco a la bebé para que no esté en un lugar donde no debe. Mi madre Jenny recuerda que las advertencias que le hacía mi abuela sobre no distanciarse demasiado de ella o no entrar a lugares restringidos de la casa fue una constante durante su niñez y hasta su segundo año de secundaria, cuando en consenso con mi abuela, decidieron que podía quedarse en casa después del colegio. Esta memoria es producto de la *impresión sensible* que le dejó el oficio de mi abuela como hija, y es *producto de las sensaciones y emociones* que radican en la relacionalidad que establece entre proximidad/distancia. Esa empleadora marcó, de un tirón a una bebé, lo diferente que quería ser percibida.

En las historias de Fanny y Marilú, sus hijos Alberto y Rubén no están presentes durante las jornadas de trabajo excepto por algunas excepcionales ocasiones. Al tener más hijos, sus familias se organizaron de modo que las redes de cuidados se establecieron entre hermanos. Aún en esas excepcionales ocasiones en las que estuvieron presentes en las casas donde sus madres trabajaron, recuerdan haber seguido advertencias de sus madres sobre estar quietos, callados, no distanciarse demasiado de ellas, no entrar a ciertos lugares de la casa, e incluso avisar cuando necesiten ir al baño para ellas establecer un protocolo y así no tener problemas con “los jefes”. Ellos se recuerdan a sí mismos observando las casas que sus madres

limpiaban desde la distancia de quien mira “un mundo completamente opuesto al nuestro y al que jamás tendríamos acceso, o con el que no nos relacionaríamos sino en una situación de servidumbre” (entrevista a Alberto, hijo de una exTRH, marzo 2022). Las experiencias de regaño se resumieron, para las trabajadoras (TRH), como una manera para ejercitar la creatividad simbólica adquirida a través de la experiencia y la vivencia cotidiana (Bourdieu y Wacquant, 2005). Las advertencias para sus hijos no eran más que estrategias a partir de sucesos pasados que desarrollaron las mujeres, donde el miedo fue un mecanismo utilizado para restringir espacios y comportamientos catalogados como inapropiados por parte de las empleadoras, pero donde las trabajadoras (TRH) encuentran formas de actuar en las que dichas situaciones que causan temor son dominadas o por lo menos, apaciguadas. “Me dijo que le ‘dé viendo’ a la guagua y desde ahí se entendió que yo tenía que cuidarlo. En un inicio, yo debía limpiar la casa y lavar ropa” (entrevista a Fanny Beatriz).

Una expresión recurrente en las historias que forman parte de este trabajo es “dar viendo” y es un eufemismo para asignar más trabajo a las trabajadoras (TRH), camuflado en la petición de un favor. En un *espacio doméstico-espacio afectivo* pedir un favor es esperable, pues obras son amores, según el adagio popular. En un espacio laboral, la asignación de más trabajo significa pago de horas extras, o explotación laboral. Por su parte, el TRH está plagado de favores pedidos por parte de las empleadoras a las empleadas. Sin embargo, estas peticiones no son hechas con el afán de ayudar o prestar un servicio a una persona por amabilidad, amistad o afecto. Son tareas que deben ser ejecutadas con precisión y en las que se invierte fuerza física y tiempo, es decir, más carga laboral. Además, ese “dar viendo” no es literal, no implica ver, vigilar o controlar en la distancia. Significa *trabajo doméstico-trabajo afectivo*. En el caso de un infante, “dar viendo” significa cuidar, alimentar, seguir por la casa, asear, enseñar; significa que la vida de ese ser humano que está en sus primeros años en el mundo no deje de estarlo, que no muera por “negligencia”. El relato contado por Fanny y citado anteriormente, da cuenta de que en el TRH existe trabajo que se supone que debe ser hecho, trabajo que sobre la marcha se añade a la lista de tareas, y trabajo que se puede negociar. Fanny cuenta que aceptó porque no tenía problema en hacerlo; el niño era obediente y tierno, y porque podía ser un llevadero tener alguien con quien interactuar en el trabajo. Entonces, algo que la empleadora mira como negociación, para el TRH puede ser aceptación/resignación. Cuestión de perspectiva. Las palabras de Fanny dejan entrever una relación afectiva producto de la *proximidad sensible* con el niño a su cuidado, y establecida previamente a la petición de su empleadora. En este sentido, la imprecisión del TRH para

establecer qué tareas hay que realizar y a quienes se debe cuidar puede ser una consecuencia de los afectos implicados en el trabajo. Para Vega (2009) ese tipo de decisiones, concesiones, algunas veces amenaza con difuminar mucho más las asimetrías que este trabajo, como otros de cuidado, encierra y sobre las que se originan.

Por otro lado, Rubén, hijo de Marilú, recuerda una vez en la que vio a su madre “negociar” con su jefa: “le dio largas, hasta que mamita tuvo que decirle: si usted no me paga el básico, me voy” (entrevista a Rubén, hijo de exTRH, Quito, marzo de 2022). En el TRH, la negociación llevada a cabo por las trabajadoras propone medidas extremas. Para Bourdieu y Wacquant, este tipo de resoluciones implican “evolución del tiempo, trayectoria social y de las disposiciones constituidas en la relación prolongada” (2005, 153). El tiempo que Marilú había trabajado, respaldado por la satisfacción de la empleadora frente a su modo de completar las tareas, le “dio el derecho de pedir lo que pidió” (entrevista a Rubén, hijo de exTRH, Quito, marzo de 2022). Este accionar de Marilú fue tomado desde las *sensaciones y emociones producto* del hartazgo de una situación laboral que la mantenía intranquila y vulnerable. Esto no significa que no sintió miedo al momento de enfrentarse a su jefa. Por el contrario, lo hizo sabiendo que había dos posibilidades: la primera, comprensión por parte de su jefa; la segunda, el desacuerdo y el despido inmediato. Afortunadamente, su situación se resolvió positivamente: su queja y el cumplimiento de su requerimiento reveló que ella y su trabajo eran valorados lo suficiente por quienes la empleaban, como para animarse a cumplir lo que la ley establece.

La oralidad puede ser leída por el contexto globalizado-occidental y el mercado laboral global en el que vivimos y en el que mi abuela María, Fanny Beatriz y Marilú ejercieron TRH como un sinónimo de informalidad. Sin embargo, para estas tres mujeres, la oralidad es un mecanismo para aceptar compromisos formalmente. “Palabra de gallero”, decía mi abuela, haciendo alusión popular frase que se refiere a la seriedad con la que los apostadores de riñas de gallos en la costa ecuatoriana comprometían su palabra. Vista desde este ángulo, la oralidad sí establece cómo se organizan los términos y condiciones en torno al *espacio doméstico-espacio afectivo* y es interpretada de este modo por las trabajadoras (TRH) que participan en esta investigación. En cambio, las empleadoras tienden a utilizar la oralidad como una forma de extender las competencias, pero no compensarlas económicamente. La ausencia de un contrato escrito que estipule los derechos y obligaciones que tienen las partes no provoca las desigualdades económicas y abusos de poder que se comente. Sí constituye un caldo de cultivo para el incumplimiento de responsabilidades de empleadores, pero no un

causal directo. Aquello que sí provoca dichas desventajas para las trabajadoras (TRH) es la naturaleza misma del trabajo, cimentado en el aprovechamiento de cuerpos racializados y empobrecidos que necesitan sobrevivir y hacer sobrevivir a sus familias a través de la realización de *trabajo doméstico-trabajo afectivo* y de cuidados, a bajo costo. La informalidad en los acuerdos laborales ha sido, además, una estrategia común en la historia que tienen los empleadores para desconocer sus responsabilidades frente a la contratación de trabajadores, y, en consecuencia, usar su propia clase, espacio de poder, para fabricar y perpetuar la clase de sus subordinados. En este contexto, el silencio no es un signo de conformidad o de subordinación absoluta, sino la espera de una oportunidad de re-negociación a mediano o largo plazo, o la puesta en ejecución de un plan de contingencia en un determinado tiempo y espacio y frente a una situación que lo amerita o se perciba/sienta insostenible.

4.3.2. Cómo nombrar y ser nombradas

Me preguntó mi nombre. María, le dije. Me respondió:

-María no me gusta, te voy a decir Mery, mejor.

Me gustó. Desde ahí, pedí en todos mis trabajos que me llamen así.

—María BÉlgica

La decisión de contratar a una persona a tiempo completo simboliza la necesidad que tiene las empleadoras de que alguien se encargue de la diversidad de tareas domésticas, liberándolas de la responsabilidad de tener que encargarse de ese trabajo y también de pensar en el mismo (Hondagneu 2001; Canevaro et al. 2009). A partir de la presencia de un alguien evidentemente diferente, el espacio privado de la empleadora exige una interacción elegida a discreción de las partes, que depende de las necesidades, percepciones, intereses y experiencias previas, sea en el mismo lugar y entre las mismas partes, así como en otros lugares, con otras empleadoras/empleadas. De este modo, se da lugar a una mezcla de lenguajes hablados, corporales y espaciales para interactuar, basadas en las prácticas acostumbradas y actualizadas, en las rutinas y en la información previa. Los límites entre estos lenguajes están imbricados entre sí; el uso de uno de ellos tiene una repercusión en los significados que puedan ofrecer los otros dos. Para analizar las interacciones que se configuran entre empleadora y empleada, es importante establecer un punto de partida. He decidido que este sean los modos en los que se llaman entre ellas las partes.

El relato citado al inicio de esta sección pertenece a mi abuela María. En este, ella cuenta cómo en uno de sus primeros empleos, su jefa decidió renombrarla. ¿Sería esa una forma de *fabricar su clase* situando la clase de su trabajadora?

En Ecuador, “la María” es una forma recurrente para nombrar a mujeres de la ruralidad y de generar una imagen tipo: “la María” es cualquier mujer campesina y cumple más con la imagen tipo si es racializada, y mucho más todavía si viste ropa asociada con “lo indígena”, como aquella que tiene un negocio de venta de frutas y verduras en la ciudad o como aquella que trabaja en servicio doméstico. A partir de esto, puedo inferir las razones del cambio de nombre de mi abuela en su trabajo. Para 1975, años circundantes al primer boom petrolero ecuatoriano, la clase media se amplía en el Ecuador y con ella, la necesidad de mantener el *status* socioeconómico, o por lo menos, de hacerlo parecer. En este contexto, tener a “la María” como doméstica suena ordinario, por lo que probablemente a Leonor de Bravo le pareció una buena idea adornar un poco y darle color al nombre. En inglés suena mejor, ¿no?

La imagen tipo de “la María” no es una razón constante para el cambio de nombre por parte de la empleadora, pero sí un punto de partida que encuentro para darle sentido a ese relato y establecer puntos en común con las experiencias de Fanny Beatriz y Marilú. A ellas también les pasó. Fanny relata que trabajó durante diez años, un día a la semana, atendiendo un negocio de alfombras americanas, así como la casa de los dueños de dicho negocio. Fue allí donde su jefa propuso llamarle Betty. Desde entonces, Fanny Beatriz se presenta como Betty en todos los espacios que ocupa, en el trabajo y fuera de él. Ese vínculo extra laboral implica la demarcación que posee un campo: los efectos del mismo pueden extenderse y regir en la existencia por fuera de la jornada laboral de la trabajadora. A Marilú también le nombraron Mery en uno de sus empleos, bajo el argumento de que su nombre es un poco largo para ser gritado desde la distancia. En este caso, la decisión de nombrar de un modo distinto a Marilú se basa en la comodidad de la empleadora. Marilú me deja saber que, aunque la razón parece pragmática, la percibe como arbitraria e irrespetuosa con la existencia de su ser.

Entonces cabe preguntarse, ¿qué hacer con esos nombres dados? Mi abuela María Bélgica decidió conservar el apodo. Para ella, pedir que la llamen Mery significó establecer una congruencia entre su nombre y su fenotipo blanco-mestizo y usarlos como escudo protector frente a las jerarquías imbricadas en su oficio. Ella fabricó su clase a través de su raza. Fanny Beatriz también decidió conservar su apodo. Para ella, pedir que la llamen Betty en lugar de Fanny significó mitigar su fenotipo indo-mestizo en su trabajo, pero también una forma de establecer diferencias entre Fanny, esposa y madre, y Betty, trabajadora remunerada del

hogar. Por otro lado, Marilú permitió únicamente en ese trabajo que la llamaran Mery. En los siguientes, pidió ser llamada por su nombre. Para ella era importante que sus jefes respeten quien es. A partir de estas tres historias es posible entender que la elección de conservar o rechazar los cambios de nombre es una estrategia absolutamente personal, que permitió a estas mujeres relacionarse, desde su situación, con sus empleadoras. Aceptar y conservar el apodo, aunque parece una trampa, es en realidad una ventaja que puede ser utilizada en determinados espacios/tiempos, hasta que se cambie de opinión. “Le enseñé al niño a caminar y a hablar. Como pasaba conmigo casi todo el tiempo, empezó a decirme ‘mamá’, y después, ‘mamá Betty’. Eso, a la señora no le gustaba” (entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022).

Si bien los modos en los que las empleadoras nombran a sus empleadas son cruciales sobre cómo se relacionarán con los cuerpos que son cuidados por ellas, existe espacio para que estos cuerpos decidan cómo nombrar y cómo relacionarse. El relato de Fanny evidencia que la relación entre cuerpo cuidador y cuerpo cuidado en edades tempranas es maternaje, es decir, un ejercicio de cuidado, protección y enseñanza en el que se implican procesos psicoafectivos con el propósito de proporcionar al infante herramientas para su inserción progresiva en el mundo social. El trabajo de Fanny en la crianza del niño Juan Francisco, al que llamaba Panchito, no fue un trabajo menor. De hecho, fue ella la responsable de la adquisición de dos habilidades de autonomía y supervivencia: hablar y caminar, es decir comunicación y movilización. Que Fanny haya estado atenta y disponible para criar al niño desde los 7 meses hasta los 4 años de edad significó para él la presencia de otra figura materna. Él diferenciaba claramente a Betty de su madre biológica; esa diferencia estaba clara en la forma de nombrarla: “mamá Betty”. Sin embargo, para la empleadora, la diferencia no era lo suficientemente clara por lo que, según narra Fanny, la mujer le pidió al niño que la llamara solamente Betty. Esta memoria proviene de la *impresión sensible* que dejó la prohibición de la empleadora a su hijo. Esta prohibición tenía la función de fabricar la clase de la familia situado la clase de Betty-trabajadora remunerada del hogar.

El contacto diario y frecuente, que genera *proximidad sensible*, no es un elemento que soporte el modo en el que se nombran, definen y practican las relaciones interpersonales en el TRH. La petición de la empleadora a su hijo de nombrar a Fanny solamente por su nombre parte de la aclaración de que ella no es su mamá. La empleadora siente vulnerada su posición de madre a través de la forma que su hijo ha encontrado para nombrar a Fanny. A pesar de que la empleada no solo cuida al hijo de la empleadora, sino que lo hace con cariño, el resultado para la empleadora es una sensación contraria, de malestar y de amenaza. La aclaración no es

solamente eso, sino una clara demarcación de la diferencia entre ambas, socioeconómica, fenotípica y de origen. El reclamo no tiene que ver con aclarar quién sí es la madre del niño, sino con aclarar que ella es diferente de Fanny, que ella no es Fanny, y que Fanny no es ella. Esta situación podría encerrar “una forma egocéntrica de territorialidad que produce un sentido de verticalidad en la relación” (Goffman 1970, 11). Este relato demuestra que el trabajo de reproducción no sólo marca la construcción social del sexo-género, sino también la relación entre mujeres socioeconómicamente mejor posicionadas en la jerarquía de clase que las que no lo están.

Una situación similar es parte de los relatos de Marilú, que ha tenido más experiencia cuidando cuerpos en contexto de vejez. Recuerda a su primera jefa, Mamá Lolita, a quien nombró así porque lo escuchó de su hija biológica, quien la había contratado y estaba a cargo de la mujer. Con el tiempo, Mamá Lolita no solo era el sobrenombre de la persona a la que tenía que cuidar, sino un nombre dicho con cariño y respeto, una forma de nombrar a alguien cercano, a quien cuidaba y con quien conversaba a diario. Marilú cuenta que Mamá Lolita era una gran mujer, sabia, generosa y comprensiva: “ella me hacía el trabajo livianito” (entrevista a Marilú, exTRH, Quito, marzo 2022). Por otro lado, la relación con la hija de Mamá Lolita y jefa de Marilú no era muy llevadera. “Yo creo que ella sentía celos de que yo me llevaba bien con Mamá Lolita; cuando me hablaba, ella me defendía (...) y me decía “Marita”. Esa reflexión proviene de las *sensaciones y emociones producidas* por las *impresiones sensibles* que la empleadora y el empleo dejaron en Mery, pero también proviene de las *sensaciones y emociones* que Mery percibió en la hija de la empleadora. Mery recuerda que una de las tantas formas que tenía su empleadora para recordarle a Marilú que Mamá Lolita no era su mamá sino la mujer que cuidaba era llamarla “señora Marilú”.

Ese accionar sugiere la utilización de un lenguaje para diferenciar y establecer relaciones de poder en esa interacción humana (Scott 1999). En este caso, la forma de nombrar que acortaba la distancia encarnada en aquella relación entre cuerpo cuidador y cuerpo cuidado, era bidireccional. En esta línea, el análisis del relato de Marilú permite ampliar la discusión sobre cómo se relacionan los cuerpos cuidados, sea en contextos de niñez o vejez, con los cuerpos cuidadores, en oposición con la relación entre cuerpo cuidador y cuerpo contratante de ese servicio de cuidado, que en su *proximidad sensible* tiende a ser distante e impersonal. Para Vega (2009), los sujetos se constituyen en función con los otros. Los aspectos de ambigüedad permiten mirar cómo las interacciones se configuran de forma estratégica dentro del *espacio doméstico-espacio afectivo* y parten desde la forma en cómo se nombra y se reconoce al otro.

Niña Alicia, el señor Werner ya llegó.

¿Cómo? ¿Qué estás diciendo, María?

Que el señor Werner llegó.

Para ti María, y que quede claro que, para toda la servidumbre, mi esposo es ‘El señor’.

¿El señor? ¿O sea que no tiene nombre ni apellido? Yo he sabido que ‘EL señor’ es el de arriba, el de cielos y tierra. Los de aquí tenemos nombre y apellido.

Y su marido es “el señor Werner” (entrevista a María Bélgica, 2022)

Es común que los patrones pidan cómo ser llamados y que incluso sugieran nombres para sus domésticas, pero es una excepción a la regla que las trabajadoras (TRH) pidan ser nombradas distinto que su nombre registrado en la cédula de ciudadanía. Los empleadores exigen a sus trabajadoras ser llamados como quieren. Algunos utilizan sus títulos universitarios (los nuevos títulos nobiliarios), otros piden ser llamados por su nombre, otros por su apellido. Entre risas, mi madre Jenny recuerda que los hijos de una de las jefas de mi abuela, que eran adultos de aproximadamente treinta años, que trabajaban y estaban a punto de formalizar sus relaciones sentimentales, pedían ser llamados ‘niño’ y ‘niña’. La *impresión sensible* que dejó este hecho en mi mamá está mediada por su edad cuando ocurrió. Las *sensaciones y emociones producto* de esta interacción provienen de la probable incompreensión que sentía cuando chica, de que sean tratados como ella, que sí era una niña.

En este relato de mi abuela María es posible entender cómo la empleadora encuentra el momento para situar reglas sobre cómo llamar a su esposo, “el señor de la casa”, no solo para mi abuela sino para “toda la servidumbre”, *fabricando su clase* a partir de la clase de sus trabajadoras y trabajadores. Ese acercamiento permite preguntarse qué otras actitudes de poder se yerguen sobre el gobierno doméstico en la casa de los Werner. En el TRH, las relaciones de género, clase, racialidad, origen rural, edad y las interacciones se delinean y permiten descubrir formas de control políticas y económicas, así como relaciones de poder que, si bien pueden no tener que ver con el estereotipo generado a partir de sujetos no pertenecientes al mismo género-clase-racialidad-origen, sí pueden existir actitudes de tipo colonial y hacendatario que todavía perviven, tomando en cuenta la situación general de la empleadora.

La respuesta de mi abuela María, negativa a referirse a su jefe como “EL señor”, pone en jaque la armonía pretendida con la advertencia de la empleadora. La intención de la advertencia era estructurar “concreta y simbólicamente la percepción y la organización de toda la vida social” (Bourdieu 1980 citado en Scott 1999). Sin embargo, cuando mi abuela la

rechaza, la advertencia se convierte en sugerencia y la armonía buscada de forma unilateral tiene potencial de ser bilateral, siempre que la siguiente respuesta de la empleadora sea positiva con la contrapropuesta de la doméstica. Mi madre Jenny añade, años después, detalles a la historia: en la casa había dos TRH, mi abuela María en la cocina, y la señora Carmela en la limpieza de habitaciones. Cuando la señora Carmela escuchó lo sucedido entre mi abuela y su empleadora, con caras gestos y oculta entre la puerta y la pared intentaba hacer que mi abuela se callara. No lo logró. Las presentes: la señora Carmela, mi madre y seguramente mi abuela presentían que el despido era inminente. Pero no. La empleadora movió la cabeza en señal de desaprobación, dio media vuelta y se fue. Mi abuela volvió a la cocina, Carmela se le acercó y dijo: “Ay María, cómo le va a responder así a la señorita Alicia; hoy mismo le han de decir gracias”. Afortunadamente, eso no sucedió. Mi abuela dejó de trabajar para la familia mucho tiempo después, por razones distintas. Las *sensaciones* y *emociones* producidas en este evento ocurrido en la tercera casa para la que trabajó, se convirtieron con el tiempo en experiencia y aprendizaje para futuras casas y futuras empleadoras.

Las relaciones entre empleadoras y empleadas acogen o descartan actitudes dependiendo de la estrategia para un contexto determinado. Para Scott, “las acciones sólo cobran sentido como parte de un análisis de la construcción y la consolidación del poder” (1999, 70). Entonces, la reconfiguración es válida y permite tomar el control a partir de lo aprendido en experiencias previas y asimiladas a través del tiempo. De hecho, una de las resoluciones a partir de su experiencia trabajando para la casa de los Werner fue trabajar en casas donde ella sea la única doméstica a cargo. “Yo prefería sacarme el aire, solita: yo disponía, yo daba razón si me equivocaba, si rompía algo yo devolvía. Eso era mejor que estar con otras personas que hacían más grandes los problemas”. La *proximidad sensible* con otras trabajadoras ocupando el mismo espacio laboral y *espacio doméstico-espacio afectivo* dejó en mi abuela algunas impresiones sobre el recurrente deseo que tienen algunos trabajadores de destacar frente al empleador: “nadie critica más a una doméstica que otra doméstica; una dice lo que sea para quedar mejor frente al patrón”. Mi madre y yo reflexionamos en que esta tendencia comportamental probablemente viene de una necesidad de sobrevivir: en situaciones de vulnerabilidad laboral, parecería racional intentar hacer quedar mal a otros trabajadores, para, en consecuencia, destacar. Problematizar este tipo de reacciones/comportamientos presentes en la historia propia implica saber-hacer-ahí-con el síntoma, implica *enfrentar-luchar-batallar* con las jerarquías dadas para no reproducirlas en cuanto se presente una oportunidad mínima.

4.3.3. Código de vestimenta: *fabricar la clase para dejar en claro quien es la trabajadora (TRH)*

Me quiso poner uniforme y le dije que no, que yo tenía mi propia ropa de trabajo, que yo llegaba y me iba con mi ropa de calle, y que, para trabajar, me ponía mi ropa de trabajo.

—Marilú

¿Uniforme, dice? No, nunca usé. Solo mandil. Mis mandiles.

También me cambiaba los zapatos: los de calle y los de trabajo.

—Fanny Beatriz

Si bien existen situaciones en las relaciones empleadora y empleada que sugieren posibilidad de agencia para las trabajadoras (TRH), también existen elementos que son usados para recalcar las distancias y las diferencias entre ellas, y cuyo uso está camuflado en un fin práctico. El uniforme, más que uno de los tantos materiales de trabajo de una TRH, es una forma de destacar, a través de símbolos escondidos en la acción de uniformar a la trabajadora (TRH), por un lado, que ella es personal de servicio y que evidentemente no es parte de la familia, y, por otro lado, que su ropa no está ‘a la altura’ del espacio en el que labora. “Según ella, era para no desgastar mi propia ropa y para verme decente”, cuenta Marilú, siguiendo con el relato citado anteriormente y explicando las razones explicitadas por su empleadora para pedirle usar un uniforme. Este último comentario da cuenta de la influencia de estereotipos de clase: si la empleadora propone que el uniforme aportará ‘decencia’ a la apariencia de su empleada, una imagen adecuada, es porque percibe que el estado de la apariencia, o al menos de la ropa de Marilú es la ‘indecencia’.

La ‘decencia’ que la empleadora desea para su empleada a través del uso del uniforme también es un deseo para sí misma. Vestir al personal de servicio con uniforme no solo sirve para diferenciarlo sino como una declaratoria visual de que ella y su familia tiene el estatus suficiente para tener una doméstica a su servicio, lo que implica no solo las posibilidades socioeconómicas necesarias para sostener al personal de servicio, sino ‘decencia’, es decir sentido de superioridad de racialidad y de clase. ¿Qué es lo ‘decente’? Lo socialmente valorado como positivo, quizá. Siguiendo esta línea, la raza no solo se fabrica a través de la clase y todo lo que se vuelve accesible a través de ella, sino que también puede ser armada a los ojos del resto dejando en claro la clase a la que pertenece aquel que está al servicio. Al pedir a Marilú que use uniforme, la empleadora quiere denotar que incluso la ‘servidumbre’ de su casa es superior a los demás. Sin embargo, el relato de Marilú muestra una clara

negativa de su parte ante el requerimiento de la empleadora. El producto de la *impresión sensible* que le dejó el deseo de marcar diferencia de su empleadora, es la negación a la petición. En su respuesta, ella rebate los argumentos de la empleadora; explica que su ropa de calle, con la que llega a trabajar y con la que se va a casa no tiene porqué ser protegida porque tiene una mudada para trabajar. Del mismo modo, en su relato, Fanny genera una contrapropuesta: usar su propio atuendo de trabajo compuesto por zapatos y mandiles destinados para el TRH. Ambas mujeres encuentran individualmente formas útiles para diferenciar entre el trabajo y su vida fuera de este a través de su ropa. Esta diferenciación se hace bajo sus preferencias y no bajo las de la empleadora. Hay otro lugar para resistir.

Tenía que ir a la escuela de mi Jenny, entonces me arreglé: me puse mi falda, mis tacos y me pinte los labios. Toqué la puerta de la habitación para avisar que me iba y para dar razón de dónde y cómo quedaban las cosas. La señorita Leonor abre la puerta y se ríe: me muerdo la Mery, puesto tacos y pintada la boca, usted que es fea, parece el diablo. Gracias señorita Leonor, hasta mañana. Le respondí, cerré la puerta y salí llorando. Grosera (entrevista a María Bélgica, 2022).

Foto 4.4. Jenny y María en la escuela Zoila Ugarte de Landívar, 1981



Fuente: Archivo fotográfico de Jenny y María.

Los espacios en los que se construye la diferencia encuentran en el cuerpo el lugar primario para registrar rasgos que, metonímicamente, se consideran indicios de una totalidad. Los

elementos superficiales del cuerpo como el color de la piel, detalles el fenotipo y de la fisonomía, atuendos, adornos, gestos revelan, “por no decir, ‘denuncian’ al sujeto a quien se atribuyen condiciones referidas a su personalidad, principios morales, costumbres o capacidades que se manifiestan a partir de esas condiciones corporales” (Moraña 2021, 101).

Sin embargo, cuando estos rasgos que se supone constituyen la diferencia desde el mismo cuerpo no son encontrados en el cuerpo a partir de cuál se pretende construir dicha diferencia, las relaciones se vuelven difusas y resulta imperante encontrar un modo en el que los límites se marquen nuevamente. En este sentido, que una empleada doméstica blanco-mestiza use ‘ropa de calle’, tacones y maquillaje, y que sin querer a través de esto parezca que pertenece a la misma clase que su empleadora, vuelve difusa la diferencia entre ellas. El áspero y displicente comentario sobre cómo lucía mi abuela María esa tarde no es casual. Es una estrategia de la empleadora para ‘situar’ a su TRH donde le corresponde, en aquel lugar donde las faldas, los tacones y las labiales no están disponibles para las domésticas. La respuesta de mi abuela María revela el sinsabor ante un comentario que pretendía ridiculizarla. En ese caso el mecanismo de resistencia no es inmediato, pero sí a largo plazo.

Este episodio es el disparador de un hallazgo que mi abuela María construyó a través del tiempo y las experiencias a partir de su oficio, y que le sirvió como escudo hasta el final de sus días: la posibilidad de aparentar que se movilizaba en la clase a través de su atuendo elegante y cuidado: chaquetas o abrigos, cartera grande, tacones del mismo color y material que la cartera, alhajas de oro, plata y piedras preciosas. Lo que podía hacer con sus manos para no escatimar en gastos, lo hizo, como faldas, vestidos y arreglos de ropa que sus jefas le regalaron en algún momento. Ella entendió que cómo la veían, la trataban, por lo que encontró que una forma de mitigar su origen campesino y de clase empobrecida era aprovechar su fenotipo blanco-mestizo y trabajar en su apariencia para proporcionar una sensación visual que la haga verse y sentirse menos vulnerable a los ojos de un mundo avasallador y humillante. Su ropa era su armadura. La identidad a los propios ojos, la identidad ante ojos ajenos y los modos que un cuerpo encuentra para pasar entre una y otra categoría identitaria se construyen “entre corporalidad, conciencia y la interpretación que se haga de datos vinculados a la apariencia, la etnicidad, la clase, el género, la capacidad física o cualquier otra marca corporal considerada de carácter identitario” (Moraña 2021, 101). Esta estrategia funcionó, evidentemente, por fuera de la jornada de trabajo porque para cuidar, cargar, cocinar, limpiar, lavar y sudar en el proceso, se necesita ropa y zapatos cómodos. En los espacios domésticos para los que trabajó, jamás usó uniforme por las mismas razones por

las que Marilú y Fanny tampoco lo hicieron; en su lugar, usó mandiles confeccionados por sus propias manos; ante la imposibilidad de comprar, hacer con las manos era una opción práctica y real.

El género y el cuerpo ocupan lugares intersticiales, marginales, periféricos, recónditos, fragmentarios, nomádicos, interiores, domésticos, clausurados, excluidos, es decir, subalternos y contingentes, subordinados a la elevación atribuida a lo espiritual, ideal, abierto, público, racional. Sin embargo, ninguna posición es fija, sino la marca de una localización reversible que admite la ambigüedad, la inestabilidad, y el cambio. Espacios libres y espacios de encerramiento, espacios para el conocimiento y el entretenimiento, para el trabajo y el descanso, la angustia y el disfrute, etc. Cada ámbito tiene una funcionalidad afirmada en rituales, conductas, usos del lenguaje, en los que los cuerpos se sitúan física y performativamente, adecuando sus gestos y sus ritmos a la atmósfera emocional y a los objetivos de cada situación (Moraña 2021, 54). En el TRH, las posibilidades para los cuerpos son variadas. El relato que viene a continuación le pertenece a mi madre y permite entender cómo el cuerpo, sin tener pretensiones de pasar por algo distinto de lo que es, leído en ciertos contextos y bajo ciertas condiciones, puede hacerlo sin problema.

Trabajaba para Magdalena Lalama y cuidaba a su hijo de un año de edad. Yo tenía cuatro e iba con la mamita a trabajar. Yo era rubia y el bebé, Juan Pablo, era moreno. Un día, salió con ambos a la tienda para comprar algo que necesitaba. Una mujer que supongo que vivía en alguna casa cercana le llamó la atención: ¡Qué barbaridad! A la niña es de que le marque. A su hijo hágale que camine. Qué mal, a la niña le hace caminar. A lo que mi mamá, siempre respondona, le dijo: Sí, a este guagua lo llevo marcado porque es el hijo de la patrona y porque es un bebé y aún camina. En cambio, la rubia bonita es mi hijita, y como es más grandecita la tengo que llevar caminando (entrevista a Jenny, enero de 2022).

Este relato ha sobrevivido al tiempo y ha permanecido en la memoria de mi mamá como uno de los más relevantes del tiempo que acompañó a trabajar a mi abuela como doméstica. Esto sucedió cuando mi mamá tenía 4 años y hoy tiene 53; es uno de los primeros recuerdos de su vida. Cuando revisamos el pequeño relato nos hacemos preguntas: ¿Qué licencia tiene una desconocida para regañar a una doméstica de quien no es su jefa? ¿Es el fenotipo de aquella niña de cuatro años lo que le hizo asumir que es la hija de la patrona de la doméstica a la que regañó? Si el hijo de la doméstica sí hubiese sido el bebé moreno de un año ¿se debe obviar que es un bebé y obligarlo a caminar? ¿Ser hijo del patrón está por encima de la diferencia entre las capacidades motoras de un niño de 4 años y un niño de un año en el momento de

tomar la decisión sobre a quién cargar? ¿Ser un niño moreno hace que los demás lo perciban como el hijo de una doméstica? Ambas sospechamos que nada le hubiese gustado más a mi abuela cargar únicamente a la niña que sí era su hija, para que no se ensucie el vestido, para que no le llegue ni el viento. La decisión de llevarla caminando fue tomada por ‘sentido común’, quizá, porque los bebés aún no pueden caminar, y menos en la calle.

En todo caso, en el contexto de aquella situación, andando por la calle y con dos niños bajo su responsabilidad, no había modo de diferenciar a los dos niños y volver evidente que el uno es hijo de la patrona y que la otra no. Entonces, el relato se complementa con otras memorias concatenadas a la citada anteriormente. Mi madre recuerda que, aunque fuese con mi abuela a trabajar, mi abuela siempre la vestía “como una muñeca” (entrevista a Jenny, enero de 2022), con vestidos confeccionados por sus manos a partir de ropa de temporada que mi abuela veía en catálogos. Sin embargo, usar ‘vestidos réplica’ y lucir como una niña rica no le libraba de hacer ciertas tareas en las casas en las que acompañó a mi abuela durante la jornada completa (esto sucedió hasta sus 5 años, edad a la que fue a la escuela; entonces, mi madre arribaba al trabajo de mi abuela después de estudiar y permanecía apenas 3 horas, de las 10 que duraba la jornada). Tiene algunos recuerdos sobre tareas asignadas por una mujer llamada Leonor Pico de Mancheno, quien llamaba a mi mamá ‘tucurpilla’. Mi madre describe una imagen: ella cuando niña, subida sobre una silla de madera colocada junto al lavabo de cocina y un mesón enorme de mármol; su tarea era secar los platos que mi abuela lavaba. También se recuerda limpiando los pasamanos de una enorme casa de 3 pisos ubicada en la Avenida América y Abelardo Moncayo, sector de la ciudad de Quito que para 1975 constituía las afueras de la ciudad, donde la flamante clase media-alta levantaba sus bienes inmuebles. Vale la pena recordar que estas memorias provienen de la *impresión sensible* que dejó haber acompañado a su madre en el ejercicio del TRH.

Ambas llegamos a la conclusión de que una de las estrategias de la empleadora para diferenciar a mi mamá, una niña rubia vestida como muñeca, para visualizarla y para hacerla sentir como lo que era, la hija de la doméstica, era asignarle tareas pequeñas. “¡Eso, tucurpilla, ayúdale a tu mamá!”, le decía Leonor. Esa orden no era casual. Al carecer de las características físicas-tipo esperadas del hijo o hija de una doméstica y al no poder uniformarla, las pequeñas tareas eran una sutil forma de recordarle de donde viene y de sugerirle un probable destino para cuando sea grande. Entonces, se cuela a la conversación un recuerdo doloroso que será profundizado por este trabajo de investigación al final del capítulo 4: mi madre vestida con un delantal de flores colocado por Leonor Pico de Mancheno a

manera de juego, y mi abuela, entre lágrimas, mirando a su hija reflejarse en ella. Ninguna de las dos quería para mi madre el oficio de mi abuela. Era de allí de donde había que escapar, de ese delantal.

4.3.4. El espacio doméstico-espacio afectivo ajeno: lugares comunes y lugares reservados para las trabajadoras (TRH)

Para Doreen Massey, “el espacio es una red compleja de relaciones de dominación y subordinación, solidaridad y cooperación” (1992, 81). Esta autora reconoce tres dimensiones fundamentales para pensar el espacio. La primera, que el espacio no existe por sí mismo, sino que es producto de las relaciones (o de la ausencia de relaciones) que incluyen las que se despliegan bajo la forma de redes, intercambios, conexiones. En segundo lugar, el espacio es la dimensión de la multiplicidad, donde la simultaneidad se hace posible. En tercer lugar, el espacio siempre está en proceso de ser construido. No se trata de una dimensión completa, terminada o preexistente, sino del desarrollo de un proyecto que se va materializando. En estas tres nociones se marcan parámetros útiles para pensar cómo se inscriben los cuerpos en la sociedad y en relación recíproca: los lugares que ocupan dentro de las jerarquías sociales, los grados de reconocimiento, las funciones asignadas y la variabilidad de los posicionamientos dentro de la estructuración general de lo social. “Las diferencias entre el espacio de los cuerpos y las formas de racialización, discriminaciones por edad, sexualidad, capacidad física y género (Massey 2009, 17).

En el TRH, el *espacio doméstico-espacio afectivo* es un campo de juego en el que se despliegan estrategias simbólicas e intangibles que marcan distanciamiento entre empleadoras y trabajadoras, diferenciando de entrada la *proximidad sensible* entre las trabajadoras y los habitantes de las casas que sostienen con su trabajo. En este espacio se ponen en escena mecanismos de control y supervisión que influyen directamente en cómo la trabajadora (TRH) se comporta en la rutina laboral. El TRH no es un oficio para poner a prueba habilidades que son valoradas en el mercado laboral, como la autonomía, la creatividad, la toma de decisiones improvisadas. Todo lo contrario, la convivencia armónica en el espacio está subordinada al seguimiento de reglas, manuales orales e instrucciones por parte de la trabajadora (TRH). Los vínculos sociales como la confianza, el afecto, la comprensión, entre otros son el resultado del comportamiento sistemático de las domésticas en el espacio. Por esto, es necesario preguntar, conocer y respetar instrucciones “que pueden ir desde cómo tender una cama hasta el planchado de una camisa, pasando por la mejor manera de limpiar los baños con determinados productos, la ubicación de los juguetes de los niños, el lugar

donde deben ser extendidos los trapos que ya están limpios” (Canevaro et al. 2009, 63). Esto no significa que las trabajadoras (TRH) no puedan proponer sus propios criterios o tomar decisiones autónomas, siempre que éstas sean previamente consultadas. De hecho, según Hondagneu “al realizarse” el trabajo doméstico remunerado “en una esfera privada los trabajos usualmente se negocian” (2001, 28). Lo que quiere decir que es un camino de “ida y vuelta”. Tanto las instrucciones como las decisiones autónomas no son casuales; están definidas por lo que se supone que es apropiado, lo por lo que “forma parte o no de las metas a seguir para una adecuada reproducción social” (Hondagneu 2001, 26).

Mery, no ha visto unos aretes de oro, con perlas legítimas. No, no he visto. No he entrado a su habitación porque no me toca limpiar hoy, y peor he tocado la peinadora. ¡Aquí no se me va a perder nada! No grite, señorita Leonor. Yo no soy ladrona porque si lo fuese, no estaría aquí, de criada. Estaría robando Al otro día vino a disculparse. Mery ya encontré mis aretes, los he puesto en el primer cajón. Disculparame. Otras veces alegaba que la placa de sus dientes no asomaba. Su hijo le hacía caer en cuenta que no tenía sentido que alguien robe su dentadura (entrevista a María Bélgica, 2022).

Las distancias sociales se afirman a través de la disposición espacial. La disposición espacial en un lugar que es hogar para unos, y lugar de trabajo de otros, *impresiona sensiblemente y produce sensaciones y emociones* que se fijan en la memoria del cuerpo de las trabajadoras. Es común que las empleadoras dejen en claro qué lugares de la casa no están disponibles para el libre acceso, o qué lugares necesitan permiso y supervisión para ser ordenados y limpiados. Otra indicación espacial que es clara desde el primer momento es el lugar donde se almacenan las herramientas para las tareas que la trabajadora (TRH) deberá realizar, sea la administración completa de la casa o actividades puntuales como lavar y planchar, cocinar o limpiar. Los quehaceres de una doméstica pueden abarcar diferentes aspectos y dimensiones y manifestar diversos procesos de trabajo, así como distintos lugares de la casa destinados para esto. Los lugares en los que se realizan quehaceres están de algún modo, ocultos, en lo privado de lo privado. Por otro lado, lugares sociales como el comedor o la sala, aquello que es público en lo privado, son espacios con ingreso restringido para las trabajadoras (TRH). Ellas deben mantener la limpieza y el orden allí, pero no pueden transitar con frecuencia o permanecer largos períodos de tiempo, mucho menos cuando la familia empleadora recibe visitas de amigos personales o de familiares. Los espacios privados tienen categorización a la hora de permitir entrar libremente a la doméstica. Por un lado, se encuentran las habitaciones de los niños o miembros de la familia que deben ser cuidados. Es imperante que la doméstica entre a estos espacios porque hay *trabajo doméstico-trabajo afectivo* y tareas de cuidados que

debe cumplir allí. Por otro lado, se encuentran las habitaciones de los jefes, como el dormitorio o algún tipo de estudio o despacho. En estos espacios parecen ubicarse bienes valiosos como dinero y joyas, por lo que, aunque necesitan ser mantenidos en orden, las empleadoras consideran necesario vigilar que esta actividad se realice sin resultar una amenaza para la caja chica de la familia.

El relato de mi abuela María resume otras experiencias propias, así como las de otras trabajadoras (TRH) con respecto a ocasiones en las que han sido culpadas de la ‘desaparición’ de algún objeto valioso, joyas, dinero o incluso comida. Es posible identificar puntos en común en los relatos de Fanny, Marilú y mi abuela María con respecto a este punto: los olvidos de las empleadoras, que son comunes en cualquier ser humano y en cualquier hogar, encuentran una estrategia de descargo culpabilizando a las trabajadoras (TRH) de la supuesta desaparición de ciertos elementos. Después, cuando las empleadoras recuerdan dónde estaba o encuentran el objeto perdido, piden disculpas escuetamente a la trabajadora (TRH). Aunque en su *impresión sensible*, esto significó para ellas una ofensa constante y sucedida con frecuencia, encuentran valiosa la acción de pedir disculpas; de este modo, la (des)confianza en la trabajadora (TRH) se construye a partir de todas las veces en las que fue culpada y su inocencia fue demostrada, por lo que la tensión, estrés e y sensación de inseguridad es un producto de la *proximidad sensible* diferenciada por las jerarquía de género, clase, racialidad, edad, migración interna/externa, etc., que operan particularmente en el TRH.

La despensa y la imposibilidad de disponer de ella dependiendo de las necesidades que la trabajadora (TRH) necesita satisfacer para cumplir a cabalidad su trabajo también debe ser analizada. Tanto mi abuela María como Fanny y Marilú tienen la sensación de haber experimentado un cierto tipo de mezquindad por parte de sus empleadoras al momento de proporcionarles alimentos para cocinar. Algunas empleadoras acostumbran llevar un inventario sistemático de la despensa. Por ejemplo, mi abuela María recordaba que Leonor compraba bloques de carne para la quincena y le prohibía filetear la carne cuando ella no estaba. Cuando Leonor estaba lista para vigilar, iba a la cocina a ver cómo mi abuela fileteaba dicho bloque de carne. Leonor contaba los pedazos resultantes y armaba paquetes para distintas hechuras. Así contaba el número de ocasiones en las que la familia iba a comer carne durante esa quincena. También recuerda un accionar similar, sobre todo en las primeras casas para las que trabajó: proporcionar un solo pan para el desayuno, o porción para una sola persona en el almuerzo cuando en el trato laboral oral se había acordado que mi abuela María trabajaría con su hija pequeña. La *impresión sensible* de Alberto, hijo de Fanny, le permite

recordar la enorme despensa de una de las casas donde trabajó su madre; estaba llena de “empaques raros, frascos con marcas que no había visto antes y nombres en inglés” (2022). Él recuerda que nunca probó los contenidos de esos frascos, porque eran exclusivamente para la familia. Marilú aporta a esta sección relatando cómo una de sus jefas se aseguraba de que haya distinción en el consumo de alimentos y la forzaba a preparar dos menús: uno para los miembros de la familia con todos los componentes de un almuerzo (sopa, arroz, postre y jugo) y otro, mucho más ligero para ella y para su hijo Rubén, compuesto de un solo plato y jugo. Para cerciorarse que sus restricciones están siendo respetadas, la presencia de empleadores mientras se realiza parte del trabajo es común, y puede traer consecuencias negativas y cargas poco justas sobre las trabajadoras (TRH) como por ejemplo añadir más tareas, controlar el ritmo de trabajo, la manera de limpiar o cocinar y los métodos utilizados para esto, así como puede dificultar o retrasar la circulación que se necesita para moverse de un espacio a otro. Sin embargo, construir una relación de confianza a través del tiempo, aunque esta esté fundamentada en sospechas desmentidas, es fundamental para las trabajadoras (TRH) porque se pueden volver visibles los resultados de esfuerzos y así lograr autonomía en el trabajo. Esto *produce sensaciones y emociones* alrededor del orgullo y satisfacción para ambas partes. Sin embargo, una sola decisión tomada sin consultar cuyo resultado desagrade a la empleadora puede poner en jaque toda la relación construida.

Tenía que bañar al niño. Un día fue muy difícil y terminé sucia, mojada. Después de bañar, vestir y dejar dormido al niño, me metí a la ducha. Pensé bañarme calladito y rápido, pero los jefes llegaron, me encontraron usando la ducha y me reclamaron. Por eso, me botaron (entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022).

También existen lugares de la casa que están terminantemente prohibidos para las domésticas como por ejemplo los baños de las habitaciones de los jefes. Con respecto a eso, Marilú puntualiza que en un departamento para el que trabajó, notaba que a los miembros de la familia no les gustaba si ella usaba un solo baño. Desafortunadamente, había solo uno en el lugar. La actitud pasivo-agresiva percibida por Marilú cuando notaban que usaba el baño, *produjo la decisión* de que ella deje de tomar suficiente agua para no que orinar allí, no usar el baño y, en consecuencia, no tener problemas con sus empleadores. Logró acostumbrar a su cuerpo a orinar justo antes de salir de su casa y en cuanto regresaba. A largo plazo, sumando la actividad física y el calor del lugar donde trabajaba, esto le causó algunas infecciones de vías urinarias. En otras casas Marilú, así como Fanny y mi abuela María, podían ocupar los

‘baños sociales’ o baños exclusivos para ellas, ubicados en cuartos apartados del resto de la casa, sea en el último piso o en el jardín.

El relato de Fanny citado anteriormente revela cómo la ocupa de ciertos espacios considerados como íntimos y exclusivos de los habitantes de la casa pueden causarle problemas a la trabajadora (TRH) incluso si las razones son resoluciones prácticas que, de hecho, tiene que ver con el oficio mismo. Para los jefes de Fanny, que ella haya usado la ducha significó el cruce de un límite no negociable; por esa razón, el despido inmediato. Aunque Fanny admite que fue un error, a partir de la conversación en la que surge este relato concluimos que los empleadores deberían ofrecer la posibilidad de que la trabajadora (TRH) se bañe o se asee antes de salir a la calle, de vuelta a su casa, si así lo requiere la trabajadora. Pasar ocho horas en actividad física constante, limpiando, cargando, sudando hace que cualquiera desee un baño después. Sin embargo, el oficio no está configurado para la comodidad de las domésticas sino de la familia contratante. Por eso, restringir el uso de la ducha después de la jornada laboral o incluso del inodoro, no pintan como acciones terribles o malas en contra de las trabajadoras (TRH); al contrario, parecerían resoluciones que tienen por objeto “proteger” a la familia de estas mujeres ‘otras’. En el *espacio doméstico-espacio afectivo*, la gran mayoría de veces, la comodidad para las familias significa incomodidad para las trabajadoras (TRH). “Me voy a pegar una cejita, darás oyendo”, me decía. Dormía sentadita en la tapa del baño, después de fumar medio cigarrillo. Se enjuagaba la boca y antes de dormir, me insistía: “darás oyendo que no venga nadie, diez minutitos que me duerma, ya me repongo” (entrevista a Jenny, marzo de 2022).

Una imagen muy frecuente cuando se habla de Trabajo Remunerado del Hogar es la doméstica comiendo en la cocina, en un espacio escondido, reservado para ella y lejos del comedor principal. Acciones como no solo producen, sino que *reproducen sensaciones y emociones* direccionadas a mantener las jerarquías ya antes nombradas. A pesar de ocupar un espacio diferenciado, las trabajadoras (TRH) están pendientes de las necesidades de la familia que disfruta de la comida, conversa, ríe y goza de la comida y de la sobremesa. Mi abuela María, Fanny y Marilú recuerdan haber comido de pie múltiples veces para así tener facilidad de asistir a cualquier pedido de la mesa principal. El TRH es un oficio que se hace de pie, desde muy temprano por la mañana hasta casi entrada la noche, y con las manos (esta es la razón por la que muchas mujeres que se han dedicado a este oficio durante gran parte de sus vidas padecen de várices y de artritis o artrosis en la vejez, también *impresión sensible*, con huellas en el cuerpo). En este oficio, se hace lo que la empleadora desea en el modo y tiempo

en el que ella desea; se cumple con tareas pesadas, tediosas y sucias como recoger y sacar basura, limpiar baños y duchas, barrer y encerar pisos, lavar trastos; se cocina lo que la familia quiere y se come de acuerdo a gustos ajenos, imposiciones y restricciones. Aunque hay lugar para el trabajo exhaustivo, no hay lugar para el descanso, el disfrute o el esparcimiento.

Las relaciones asimétricas que se suceden en el TRH no solo tienen como eje el espacio privado del hogar para el que trabajan, sino el espacio social construido alrededor de este oficio, que se configura sobre la desigualdad social, las diferencias de género, racialidad, clase, origen campesino y edad. Esta actividad tiende a ser realizada por mujeres empobrecidas con pocas oportunidades en espacios educativos y en el mercado laboral que sufren exclusión social, económica y laboral. Eso ha significado la generación de estereotipos hacia las trabajadoras domésticas como mujeres “sin educación y aptas para la servidumbre”, y que se han reforzado por la racialización del trabajo y la consideración del trabajo como uno que no requiere preparación ni cualificación alguna (Echeverría 2015; Sánchez, 2001). Este es el punto de partida para entender la relación entre empleo doméstico y acceso a la ciudad, pues el empleo doméstico no solo implica segregación espacial al interior sino acceso diferencial a la ciudad y a la movilidad cotidiana, una *proximidad sensible* diferenciada en distintas escalas de convivencia.

En ese tiempo vivíamos más arriba que ahora, en La Comuna. Tenía que cruzar hasta la González Suárez. Imagínese, de loma a loma. A esas horas (07h00), era difícil coger el bus; a veces se iba, me tocaba esperar el siguiente y me atrasaba. Cuando yo llegaba me decía: Verá, verá qué hora es. Está ocho minutos tarde (entrevista a Marilú, marzo de 2022).

La *proximidad sensible* con respecto a aquello que las rodea, la apropiación y usos de la ciudad están condicionados por las dinámicas laborales y el (des)conocimiento que las trabajadoras (TRH) tienen del espacio urbano. Mi abuela María y Fanny, haber llegado a temprana edad a Quito les significó un rápido aprendizaje del modo en el que operaba la ciudad y el pasar del tiempo les permitió actualizar dicho conocimiento. Por otro lado, a Marilú le tomó un poco más de tiempo y dificultades acostumbrarse a la ciudad capital dado que llegó a Quito a los 28 años, con dos hijos que criar, a ejercer TRH como opción de supervivencia para ella y su familia en largas jornadas laborales, y múltiples trayectorias espaciales para recorrer a diario. Es claro que la marginalización, segregación cognitiva y las diferencias en la experiencia espacial varían según la posición socioeconómica, género, edad y racialidad, y se conectan con las prácticas espaciales diarias. Ante ello, la movilidad se

transforma en un capital social que distingue y divide a la población urbana entre quienes pueden moverse con libertad, cómo, cuándo y a dónde quieran, y aquellas personas que no tienen muchas opciones, como las empleadas domésticas, quienes están “atrapadas en la geometría de poder” (Massey 1993).

El TRH está relacionado con la migración interna y el deseo de encontrar oportunidades de crecimiento económico, por lo que la población que se desplaza hasta la capital, que ya tiene dificultades económicas, se arraiga en barrios periféricos de la ciudad, donde el tráfico suele ser pesado y lento debido a la escasez de las vías de acceso. Atravesar la ciudad para llegar a los trabajos y cruzarla de vuelta para regresar a casa mezclando rutas de transporte público y rutas a pie fue parte de la rutina de Marilú, de Fanny, de mi abuela María y otras muchas domésticas. Lo sigue siendo, porque residir en las periferias de Quito no solo implica dificultades para acceder al hogar y al lugar de trabajo, demoras y gastos en la movilización sino también pocos espacios de esparcimiento y recreación alrededor del lugar de residencia. Esto provoca que no solo las trabajadoras (TRH) sino sus hijos y/o familiares que residen con ellas queden al margen de otras dinámicas urbanas que se desarrollan en la capital. Bajo estas condiciones dadas, las trabajadoras (TRH) establecen estrategias que se acoplen a sus dinámicas familiares y laborales y a sus necesidades de proveer y ahorrar.

Por ejemplo, Marilú inscribió a sus hijos en la Escuela Fiscal Mixta Ciudad de Panamá y después en el Colegio Juan Montalvo, cercanos a su lugar de residencia para poder pasarlos dejando a la hora de entrada, y que ellos puedan regresar solos a casa mientras ella terminaba su jornada laboral. Fanny encontró en el cuidado de la finca una oportunidad para sembrar, cosechar y tener disponibles hortalizas, así como intercambiar algunas con víveres para alimentar a sus seis hijos, además de tener un espacio amplio en el campo para ellos. Aunque solo la mitad vivían con ella y su marido en la finca, los otros tres viajaban ocasionalmente desde la casa de sus abuelos ubicada en el Comité del Pueblo hasta Tumbaco para reunirse con los demás. Mi abuela María, en alguna conversación, explicitó que una de las razones que encontró para ser doméstica era poder estar cerca a su hija sin tener que “criarla en la calle”. Ella había visto las dinámicas familiares de su hermana Clara, quien dejó el TRH para ponerse un puesto de comestibles en el Camal. Mi abuela estaba (secretamente, porque nunca se lo dijo a su hermana) en desacuerdo con ver a sus sobrinos jugando en las gradas de un mercado, con cajas, cuerdas o lo que tuvieran disponible. A ella le pareció que establecer distancia de estos espacios disponibles para el comercio informal y la economía con fines

escalares, era lo mejor para su hija, aunque esto significaba, en algunos momentos, aislamiento.

La llegada a sus lugares de trabajo también es un punto importante para analizar. No solo mi abuela María, Fanny y Marilú sino también sus respectivos hijos, mi madre, Alberto y Rubén describen las casas en las que trabajaron. En esas imágenes descritas hay elementos comunes: vigilancia en el barrio, calles limpias en los alrededores, variedad de espacios verdes, cercanía de espacios de recreación, pero también de oficinas. El tono en el que estas memorias son relatadas se hace desde la distancia que tiene quien habla sabiendo que la realidad vista es completamente lejana a la propia. Esta percepción da cuenta de la distribución inequitativa de bienes materiales e inmateriales en la ciudad y la injusticia territorial que se construye a partir de la planeación urbana (Harvey 1977). Su *impresión sensible* provocó que las mujeres sintieran que no “perteneían allí” por su origen no urbano y su proveniencia de barrios periféricos. Esas sensaciones y emociones son producto de la *proximidad sensible* diferenciada para ellas, incluso en la ciudad. Así pues, las zonas de la ciudad donde se han asentado las familias que están en la posibilidad socioeconómica de contratar una TRH son percibidas como espacios ‘ideales’ a los cuales no se tiene acceso. Las mujeres reconocen no haber recorrido espacios más allá de los necesarios: su casa, la escuela de sus hijos, la casa para la que trabajaron y en el caso de Fanny y Marilú, la iglesia de la religión a la que pertenecen. En el caso de Fanny, ella pudo generar una red de contactos con las familias acomodadas que asistían al templo de Testigos de Jehová ubicado en la zona residencial de Tumbaco de 1990. Asistir a los encuentros tres veces por semana significaba poder encontrar mujeres amas de casa que necesitaban una lavandera. La prédica puerta a puerta, que era un requisito para ser un miembro activo de la comunidad, permitió a Fanny conocer las haciendas cercanas a la finca en la que vivía, ofertar el servicio a sus compañeras de iglesia e incluso intercambiar hortalizas recién cosechadas a cambio de víveres. Para ella, la interacción con el complejo residencial, así como con las zonas aisladas, aunque significó no sentirse parte, también significó hallar caminos para aumentar sus ingresos.

Para Jan Marc Rottenbacher (2015) las ciudades están diseñadas para la coexistencia intergrupala, mas no para el contacto; en lo espacial también se *producen* y proyectan estereotipos, prejuicios y acciones hostiles contra sectores específicos de la población. Cuando se materna desde el empobrecimiento y la desigualdad social, las opciones para elegir son restringidas. En estas circunstancias, las trabajadoras (TRH) tienen “modos de habitar menguados” (Lindón 2006), lo que significa que el diseño urbano y los modos en los que ellas

se relacionan con este desde las restricciones, ellas establecen patrones de movilidad urbana en los que el uso, acceso y disfrute de la ciudad es limitado. El transporte público es uno de los pocos espacios donde es posible interactuar, pero únicamente con alguien que sea par. Mi abuela María se recordaba entablando conversaciones con otras domésticas que trabajaban en las casas cercanas a las de sus patronos. Ella aprovechaba ese espacio para escuchar historias, cotejarlas con las suyas e incluso instruir a sus pares sobre cuánto cobrar, exigir afiliación a la seguridad social y “no dejarse” de sus empleadores. Siguiendo esta línea, el espacio público es un escenario en el que se representan los roles asignados socialmente, así como el poder simbólico de grupos sociales que aíslan a otros más vulnerables. “La presencia física no implica la visibilidad social de un colectivo ni la posibilidad real de desplazarse libremente en la ciudad” (Fleischer y Marín 2019, 41). La relación de las domésticas con la movilidad por la ciudad produce sensaciones y emociones alrededor de (in)seguridad, bienestar/malestar, y afecta su calidad de vida y las dinámicas de su núcleo familiar.

Foto 4.5. María en casa de la empleadora



Fuente: Archivo fotográfico de Jenny y María.

4.3.5. Compasión y demostración de la gratitud

Cuando hacían fiestas sobraba comida. Al otro día, me regalaban un poco. También me regalaban lo que estaba cerca de dañarse. A veces me daba vergüenza, pero sí me llevaba porque me insistían. Eran buenos, también me regalaban ropa para mí y para mis hijos (entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022).

La interacción que se instaura en la esfera doméstica dada por la *proximidad sensible* entre la empleadora y la trabajadora doméstica difiere en cada caso y se vuelve un universo complejo

a la hora de situar parámetros rígidos y/o estáticos. Esta sección pretende interpretar puntualmente las interacciones entre empleadora y trabajadora del hogar, considerando que están atravesada por *producciones sensoriales y emocionales* que no son parte del contrato laboral pero que toman forma en medio del *trabajo doméstico-trabajo afectivo*. La responsabilidad del buen funcionamiento del hogar tiende a recaer en la empleadora y en la doméstica. La participación del empleador varón, padre de familia es casi nula, considerando que tiende a permanecer en el hogar únicamente temprano por la mañana y entrando la noche (el resto del tiempo está trabajado). Las patronas que no trabajan asalariadamente y fuera del hogar, se vinculan al trabajo de la empleada, no solo desde la vigilancia en el cumplimiento de tareas, sino desde otras aristas como las órdenes que las madres dan a sus hijos para ‘alivianar la carga laboral’ como tender la cama, poner la ropa sucia en el tacho, lavar sus platos después de comer; otra forma de vincularse es proveyendo de compras, manejando las finanzas o realizando tareas que requieren menos esfuerzo físico o implica ensuciarse menos. En familias donde los adultos trabajan, aunque las empleadas se relacionan menos con las empleadoras en la rutina diaria, dependen de ellas para tomar decisiones.

En la interacción diaria hay espacios para la compasión. El relato de Fanny Beatriz es decisivo para desentrañar esta relación desigual, en la que los patrones encuentran gestos o acciones que consideran benevolentes para con sus empleadas. Un hallazgo importante de Hondagneu-Sotelo (2001, 172) es que la relación jefa-doméstica tiende a ser una relación ‘maternalista’, lo que la autora caracteriza como una posición unilateral de la empleadora como benefactora que recibe una gratitud personal, de reconocimiento y de validación de la empleada doméstica”. Es importante resaltar que este hallazgo permite entender de qué manera las benevolencias de las empleadoras pueden resultar un obstáculo indirecto a la hora de cambiar estructuras sobre las que se asienta el TRH, así como considerar este tipo de factores de carácter cultural, de concepciones y valores para entender porqué los marcos jurídicos que intentan proteger a las trabajadoras domésticas no lo hacen realmente. A través de este tipo de estrategias, la empleadora maniobra para asegurar su posición de mano que da de comer, con la intención de no perder la jerarquía que sostiene este oficio, determinada por la posesión y acumulación de capitales, así como por la explicitud de estos poderes.

Que la jefa de Fanny haya permitido que ella se lleve sobras, alimentos que están a punto de caducar o ropa que sus hijos ya no usarán, no es casual. Hondagneu-Sotelo añade al hallazgo que este tipo de actitudes benefactoras son otorgadas, además, esperando que las trabajadoras tengan un trato diferente, de gratitud y posiblemente que trabajen horas extras en sus labores.

La interacción de cercanía que se desarrolla con la empleada, a veces de amistad asimétrica, brindando ayudas ya sea verbales, como consejos, en especies, como regalos, o económicamente, vuelve más difícil que la trabajadora apele para que sus derechos laborales sean aplicados de la manera en que la ley lo estipula, sobre todo con respecto al salario, carga horaria y carga laboral. Este tipo de relación hace que la informalidad que se desea erradicar de este oficio no desaparezca del todo y que el abuso se afiance en el tiempo. “Mi horario era hasta las 17h30. A veces los jefes se demoraban en llegar y tenía que quedarme más tiempo. ¿Cómo iba a dejar al niño solo? A veces llegaban tan tarde que ya no había buses y tenía que caminar un buen tramo del regreso” (entrevista a Marilú, marzo de 2022).

Las ‘pequeñas tareas’ aumentadas a la lista de responsabilidades que tiene una TRH son camufladas como ‘favores’ que se esperan de una doméstica por la que se ha tenido ‘ciertas consideraciones’ como haberle regalado ropa o comida que de todas formas la familia hubiese desechado. Las historias de las ex TRH consideradas para este trabajo revelan la dificultad para renegociar las nuevas tareas porque existe ‘compromiso’ por todo aquello que se aceptó o se recibió de las empleadoras. “Lo que pasa es que se les mal acostumbra”, dice Marilú continuando el relato citado anteriormente. “Yo de buena gente me quedaba más tiempo, dejaba hecha la cena para el niño; el rato en el que quise salir a la hora que debía, es decir más temprano de lo que estaba saliendo, ellos se molestaron”. Después de reclamar por su horario de salida, Marilú pidió que exista una recompensa económica adicional por el intento de incrementar sus horas de trabajo. Al recibir una negativa, ella se resignó para no tener que buscar otro trabajo, la incertidumbre de lo que la búsqueda y el hallazgo significaba para ella y por los vínculos afectivos que ella había desarrollado por el niño. En un punto, se volvió insostenible, por lo que decidió dejar el empleo.

El relato de Marilú revela el precio que, en ese caso y empleo en particular, debía pagar por los favores que su empleadora hizo por ella en algún momento. En ese momento, su marido desconocía que ella trabajaba. Él estaba en desacuerdo con que Marilú se encargue de algo más que de su propia casa. Que no la descubriera dependía de que ella llegara antes de las 19h00. El hecho de que sus jefes lleguen a casa a ver a su hijo tarde ponía en jaque a Marilú. El episodio fue tan recurrente que ella tuvo que pedir un aumento para, a partir del ingreso económico a la casa, intentar convencer a su marido. El plan no funcionó, pero los retrasos seguían sucediendo, por lo que Marilú tuvo que renunciar y buscar otro empleo en secreto. Ninguna medida paliativa le fue ofertada por parte de sus empleadores, como, por ejemplo, dejarla a su casa cuando no encontraba bus debido al tardío arribo, o pagarle un taxi que

asegure que irá rápido y a salvo a su hogar. Marilú continúa el relato: “‘vaya no más’ me decía y ni gracias”. Este tipo de actitudes son una constante en la relación empleadora-empleada: la forma de decir que están satisfechas con el trabajo bien hecho es el silencio. Las trabajadoras (TRH) suelen interpretar la ausencia de opinión como conformidad con el trabajo realizado. Por otro lado, si el trabajo no les agrada o están en desacuerdo, las empleadoras se quejan con sus domésticas. Esto resalta no solamente la ausencia de horizontalidad y de reciprocidad entre las partes sino también la invisibilidad del *trabajo doméstico-trabajo afectivo*, que solo se vuelve visible, notorio, cuando no se hace o cuando se hace diferente de lo esperado. “Cada cierto tiempo me hacía hacer 120 humitas para todas sus amigas y conocidas. Me regalaba 5 y yo tomaba otras 5 en secreto, para mi familia. Las repartía con mis hermanos Clarita, Olmedo, Cristóbal y Aidita” (entrevista a María Bégica, 2022).

El TRH, si bien puede significar un escenario de *producción de sensaciones y emociones* alrededor de la independencia económica, refugio, tranquilidad, superación o autonomía, no está libre de ser estructuralmente violento e injusto. Entonces cabe preguntarse, si el oficio entra en el plano de lo formal y lo escrito, ¿las particularidades que lo componen se borrarán por completo? ¿las asistencias brindadas a las trabajadoras (TRH) influyen directa o indirectamente a que las desigualdades aumenten? Probablemente, el miedo a perder las asistencias es la razón principal por la que las trabajadoras suelen inhibirse de reclamar ante mayor carga laboral o extensión de las horas de trabajo, así como a la opción de cambiar de empleo. Frente a estas acciones, las trabajadoras (TRH) pueden maniobrar y resistirse a dar continuidad al abuso laboral camuflado en lazos emocionales y favores adeudados. Sin embargo, estas maniobras pueden considerarse cuestionables. Según el esquema de moral económica que envuelve las relaciones de intercambio gobernadas por la moralidad o ética particular (Sierra 2010, 65, la explotación laboral, si va de la mano con incentivos, está bien vista, pero pequeños actos de justicia ejecutados por mano propia, no lo están. El relato de mi abuela María revela su desacuerdo con que el cansancio de una tarde de pelar, desgranar y pelar choclos, preparar la masa, envolver las humitas en hoja y cocinarlas se traduzcan en cinco humitas regaladas. La comida se vuelve un elemento simbólico que incluye o excluye, de acuerdo a la práctica que cada empleadora desee desarrollar (Santos 2012, 111). Para ella, tomar cinco extras en secreto, no solo significó un acto de justicia por mano propia, sino también el pasaporte para visitar a su familia cercana un día del fin de semana. Al tener un sueldo que cubra más que las necesidades básicas (vivienda, alimentación y transportación)

de ella y su hija, otro tipo de gastos estaban por fuera de su presupuesto. Este pequeño acto se sentía como la compensación a mucho trabajo extra realizado.

Además de regalar comida que sobra o ropa que ya no será usada, otra práctica común y benevolente de las empleadoras para con sus domésticas es otorgarles permisos dentro del horario laboral. Las peticiones tienen que ver con citas médicas, emergencias domésticas o eventos en las escuelas de los hijos en los que se exige la presencia del representante legal, que suele ser la madre. Parecería que este gesto es producto de la *proximidad sensible* implícita en el oficio, pero no. Haber sido permitida de ausentarse unas horas del empleo implica recuperar esas horas de trabajo, por lo que en realidad no significa un acto de generosidad por parte de la empleadora, sino un traslado de las responsabilidades a horas extras de trabajo, llegando antes o saliendo después de la hora regular. El trabajo remunerado del hogar es un campo de juego o de fuerzas en las que se reproducen situaciones de inequidad presentes en la configuración social ecuatoriana; es una práctica cultural naturalizada en función de un punto de vista racial, hacendataria y patriarcal, que en el mundo actual está apoyada por el sistema burgués y capitalista ha fabricado un modelo de vida determinado para un grupo que aspira ser catalogado dentro de una clase específica, haciendo que este trabajo se perpetúe debido a condiciones de existencia que son económica, social, etaria, racialmente vulnerables. Las trabajadoras (TRH) permanecen en la búsqueda constante de dimensiones humanas donde el respeto, la confianza no vaya de la mano con el miedo ante el regaño, la multa o el despido como un estado anímico constante.

4.4. Configuración de la familia: querer no basta para ser parte

Jugaba con los niños, ellos sentían mi cariño y yo sentía el de ellos. Eran alegres, sinceros, extrovertidos. Pero no me podía acercar demasiado. Por ejemplo, nunca pude llamarlos por sus nombres, sino ‘niña’, ‘niño’ (entrevista a Marilú, marzo de 2022).

La *producción de sensaciones y emociones* alrededor de la confianza, reaparece, esta vez, ligada al tema del cuidado, un punto primordial para muchas empleadoras, que es fuente de tensiones y conflictos entre empleadas y empleadoras (Hondagneu 2001). La confianza que las empleadoras depositan en las domésticas al momento de tener contacto con sus hijos en el momento de alimentarlos, cuidarlos, bañarlos o jugar con ellos implica un vínculo que inevitablemente involucra intercambio de emociones. “La práctica del cuidado es parte de la definición de la feminidad” (Vega 2009, 77) por lo que los intercambios están fundamentados en la subjetividad femenina, es decir el espacio interior, las dimensiones morales y psicológicas, la imbricación de la sensibilidad en el cuerpo y en sus pasiones, más allá del

razonamiento y objetividad que guían al mundo de lo público. En el *espacio doméstico-espacio afectivo*, al ser un espacio de lo privado, aunque sea ajeno, hay lugar para desarrollar quereres, aunque sean silenciosos. Marilú describe brevemente y con nostalgia la relación que tuvo con dos hermanos de cinco y ocho años a los que debía cuidar. A través de su relato es posible darse cuenta de que ella tiene clara las relaciones asimétricas implicadas en el cuidado. Es importante puntualizar que el compromiso emocional se forjó, y tiende a forjarse en otros casos, más profundamente con los hijos que con las empleadoras porque con ellos pasan gran parte de su jornada de trabajo. Por esta razón, son los niños los que proporcionan detalles acerca de la forma de ejecución del trabajo en los hogares donde se desempeñan si la empleadora tiene un trabajo asalariado.

En el cuidado, los desacuerdos y conflictos que se producen entre las partes son parte de la *proximidad sensible* intrínseca al oficio; estos sobrevienen a concepciones distintas en relación a las formas de cuidar, criar, limpiar a los niños y los significados que cada uno de esto implica. Estas “maneras de hacer” (De Certeau 1996) están limitadas por las preferencias y valores morales que las empleadoras manifiestan cuando ciertas fronteras son trascendidas. De este punto parten los métodos en los que se gestiona el vínculo laboral con la empleada y las situaciones incómodas donde se expresa la inconformidad de las decisiones tomadas por ella. Fanny recuerda un momento clave en el último empleo donde cuidó a un bebé. El niño era hijo de un matrimonio judío que sometió a su hijo a una circuncisión. El aseo de los genitales del bebé resultaba clave al momento de cambiarle los pañales para que no se infecten después de la cirugía. La madre del niño llevó a Fanny a una consulta médica y la culpó de haber malformado el pene del bebé por excesiva manipulación durante el aseo. El médico defendió a Fanny y le explicó a la madre que su hijo estaba bien y que el aseo es necesario, en cualquier caso. Esta memoria ejemplifica cómo las “maneras de hacer” de Fanny fueron cuestionadas, en un territorio donde su trabajo está, de forma permanente, siendo puesto a prueba. Afortunadamente, la opinión del médico, figura de autoridad frente a la madre del niño, actuó como mediador para que la madre deje de acusar a Fanny por algo ella considera que está incorrecto. A partir de esto, Fanny siente que la madre del niño confió más en su criterio. Esto significó libertad para hacer su trabajo sin vigilancia, pero también anclaje del niño a sus brazos al tiempo que hacía otras tareas. Estando un bebé en su período de apego la mayor parte del tiempo en los brazos de Fanny, ¿cómo no podría él encariñarse con ella?

Es común que la convivencia y la permanencia diaria provoque cercanía emocional; es una consecuencia de la *proximidad sensible*. Marilú reconoce haber querido como a sus hijos a los niños que cuidaba; encontró un modo de volver cercana la forma de nombrarlos: les decía ‘mi niño’, ‘mi niña’ y así podía camuflar su cariño en aquella forma solicitada por los empleadores para referirse a los chicos. La *impresión sensible* que esos quereres dejaron en mi abuela María le hacía recordar haber estado presente en los períodos de pubertad y adolescencia de Cinthya y Milena Bravo, las hijas de un importador de maquinaria y tecnología. Quiso tanto a Cinthya que, para recordarla, le sugirió a mi madre que me nombrara como ella; y así fue. La *producción de sensaciones y emociones* de confianza e intimidad era tal que a la primera persona a la que recurrieron cuando tuvieron su menarquia fue mi abuela, quien les explicó lo que estaba sucediendo e incluso cómo colocar toallas sanitarias para evitar manchar la ropa interior. Mi abuela María trabajó alrededor de ocho años para la casa de los Bravo; fue su penúltimo empleo. Para conservar los vínculos construidos, durante todo ese tiempo toleró retrasos en los pagos, jornadas extras, y un sinnúmero de ‘favores’, pero había algo que no podía tolerar y era el impago de la seguridad social. Cada mes iba al IESS a verificar que el pago esté siendo cumplido. Un mes, el pago no se realizó por lo que pregunto a la señora Margoth qué había pasado. La mujer, en un arranque de ira, despidió intempestivamente a mi abuela alegando que era “una muerta de hambre” y que solo debía esperar porque el pago iba a ser realizado pronto. El tiempo que cuidó a las niñas, las enseñanzas, consejos, cuidados y compañía no hicieron la diferencia en el momento de despedir a mi abuela. Entonces se dio cuenta que no importaba cuánto se vincule o se comprometa con su trabajo, siempre iba a ser una pieza de la que se puede prescindir, pues su estatus de trabajadora (TRH) es fundamental para concebir esa *proximidad sensible*.

Años después me encontré con la señora y el niño en un almacén. La señora fingió no conocerme, pero el niño Pablito, se dio cuenta quien era yo. Ya estando en la puerta, se regresó, me abrazó y me dijo: Yo me acuerdo de ti Betty, tú me criaste y me ayudabas a hacer los deberes (entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022).

Eufemismos como la señora que ayuda en la casa, madrina, parte de la familia sirven no sólo para eludir responsabilidades laborales sino también para desconocer que las trabajadoras domésticas tienen un trabajo clave en la reproducción de hogares ajenos y que en su trabajo se sostiene las posibilidades que tiene los miembros de la familia de desarrollar todo tipo de capitales. La educación, la escala social y laboral, el desarrollo de talentos, creativities y

conocimiento es posible para los miembros de la familia mientras que para quienes tienen a cargo el mantenimiento de su hogar, no. Los empleadores pueden desarrollar sus trabajos gracias a alguien que mantiene sus hogares limpios, cuidan de sus hijos e hijas y se encargan hasta de las compras, pero que no ven retribuidos ese ‘progreso’ en aumento o mejoras salariales ni en ascendencia en su trabajo. En este sentido, el reconocimiento de los afectos, sensaciones y lazos emocionales, en el momento de tomar decisiones importantes, son considerados solo por una de las partes: las empleadas. En el momento de incumplir, desconsiderar, despedir o desconocer, pareciera que a las empleadoras se les olvida que la doméstica es parte de la familia. Este tipo de acciones demuestran que, en realidad, las trabajadoras (TRH) nunca lo fueron.

La precarización laboral, la desigualdad de salarios y la imposibilidad de relacionarse con plenitud con sus familias debido a la concentración de esfuerzos físico y mental en la supervivencia recae en los cuerpos feminizados. Las mujeres que ejercen TRH, además de encarnar lo descrito anteriormente, sobrellevan doble jornada laboral, que significa que además de encargarse de la familia para la que trabajan, deben cumplir con la reproducción de su propia familia. Las trabajadoras (TRH) trabajan en *espacios domésticos-espacios afectivos* propios y ajenos. Antes de salir a trabajar, las trabajadoras (TRH) ya han lavado la ropa, preparado a los niños para la escuela y hecho la comida para el almuerzo; al volver a casa, continúan realizando tareas de limpieza. Aunque no tienen alternativas económicas, pueden enfrentar sentimientos de culpa por ‘desatender’ a sus familias. En el caso de Fanny y Marilú, ese sentimiento era inducido por sus maridos. Además, la doble jornada laboral puede afectar a las trabajadoras, presentando enfermedades respiratorias, digestivas y musculares (Obando 2011); fatiga, estrés y ansiedad (OIT 2013; Sánchez, Aparicio y Dresch 2006); dificultad para concentrarse, pérdida de interés general y debilidad (Gómez et al. 2000). Fanny y Marilú recuerdan que, en algunas ocasiones, cuando les fue imposible “dejar preparando” todo lo necesario para que sus hijos puedan estar en casa, tuvieron que llevarlos con ellas a trabajar. Esta decisión, por otro lado, fue una constante durante toda la niñez y parte de la adolescencia de mi mamá. En ambos casos, los hijos de las ex TRH, Alberto, Rubén y Jenny admiten haber sentido las abismales distancias en las relaciones tanto con el espacio de trabajo de sus madres, así como con los miembros de la familia empleadora.

Las *impresiones sensibles* de los hijos e hijas de las trabajadoras, también se relacionan con actividades laborales. Rubén recuerda haber tenido que hacer jardinería en las ocasiones en las que acompañó a trabajar a su mamá. Alberto recuerda haber acompañado a su madre a

lugares donde lavaba ropa y haber cargado bultos. Quizá las razones, aunque Marilú y Fanny no las explicitan, por las que preferían que sus hijos estén en casa, con sus hermanos o abuelos, era para distanciarlos de contextos donde iban a ser puestos a trabajar. Aunque era poco probable que estos varones sean vinculados al servicio doméstico, sí había probabilidad de que terminen ofertando servicios socialmente concebidos para varones por implicar fuerza física o destreza en el uso de maquinaria, como chóferes, mecánicos, plomeros, jardineros, entre otros. El costo de esta decisión era el poco tiempo que pasaron junto a su madre cuando niños. Mi abuela María puso en la balanza las mismas opciones y decidió estar junto a su hija el mayor tiempo posible. A cambio, tuvo que ver a su hija implicándose en tareas de limpieza mucho más a menudo que Fanny y Marilú. En medio de estas pequeñas tareas asignadas por ser hija de la doméstica, mi madre buscaba espacios para hacer lo que hacen los niños: jugar. En muchas de las casas encontró otros seres con los que interactuar: recuerda a Juan Pablo, un bebé con quien jugaba a la casita; una perra grande y mestiza llamada Jessenia a quien solía alimentar, abrazar y hacer dormir; una niña llamada Toya, hija de la mejor amiga de una empleadora, con quien jugaba por petición de la empleadora; Rosalba, la sobrina de Leonor de Mancheno, con quien esperaban la muñeca y el carril, regalos de la empleadora por navidad e inicio de clases respectivamente. Otra forma de entretenimiento era ver televisión o salir a pasear con una pareja de empleadores que no tenían hijos. A pesar de que este gesto era bien valorado por mi abuela y visto como una bondad para con su hija, en el TRH, ningún gesto por parte de los patrones es gratis.

¿Qué sueño, qué aspiración tiene en la vida, Mery? ¿Qué quisiera comprarse, tener? Yo quisiera una tienda, doctorcito, bien aperadita. Bueno, pues (...) yo le puedo poner una tienda, bien puesta. Verá María, nosotros le queremos bastante a la Jenny, ¿qué le parece si usted nos da a la Jenny, no como empleada sino como hija. Nosotros le damos todo lo que usted no puede darle. La tenemos como hija nuestra y usted tiene su tienda. Verá doctorcito, mi hija no está en venta; mi hija es el amor de mi vida. Ahora entiendo porqué quieren tener a mi hija adentro todo el tiempo, o saliendo solamente con ustedes. Además, ni siquiera me tiene afiliada al seguro. Me voy. (entrevista a María Bélgica, 2022).

Este relato revela cómo las dinámicas familiares de las trabajadoras domésticas tienen potencial de cambiar dependiendo de las necesidades y oportunidades que encuentren en relación a las dinámicas familiares de sus empleadores y lo que ellos están dispuestos a ofrecer. Así como a Fanny y a mi abuela María cuando eran niñas, muchas mujeres son ‘regaladas’ a temprana edad a familias que tienen la capacidad económica para mantenerlas. Así como las familias de estas mujeres, muchas familias numerosas consideran que es mejor

para las niñas vivir en la ciudad en lugar del campo o zonas periféricas, que podrán tener un empleo pagado y con comida y vivienda solucionadas; encuentran en el TRH un dispositivo de fuga para sus hijas, que de todos modos tendrán que hacer aquellas tareas que han aprendido desde edades tempranas en el seno familiar (Herrero 2011). Siguiendo esta línea, el TRH se pinta como una oportunidad en contextos donde estas no abundan. Las niñas recibidas por las familias para las que trabajan tienden a permanecer como empleadas puertas adentro. Algunas, con suerte y permiso de sus jefes, logran terminar la escuela secundaria o el bachillerato; sin embargo, gran parte de ellas logra llegar solo hasta la mitad de la escuela básica. Gran parte de ellas permanece allí hasta que se casan, tienen hijos, establecen una familia y deben encontrar formas de supervivencia a través de negocios informales o volviendo al TRH, pero en modalidad puertas afuera. Pocas permanecen en la casa de sus empleadores casi toda su vida, hasta su jubilación; con un poco de suerte, son liquidadas, pero deben intentar hacer una vida fuera del espacio donde han estado gran parte de esta.

Foto 4.6. Jenny y empleadora, 1982



Fuente: Archivo fotográfico de Jenny y María.

El relato de mi abuela María es un caso excepcional, en el que una familia empleadora dice querer adoptar a la hija de la doméstica, no como una empleada sino como una más de su familia. En el momento en el que mi madre y yo revisamos este relato, coincidimos en que fue la condición blanco-mestiza de esa pequeña niña lo que motivó esa propuesta. También

nos preguntamos qué hubiese pasado si mi abuela hubiese aceptado la propuesta: ¿se hubiese cumplido la promesa de los esposos González de tratar a la pequeña Jenny como una hija y no como una empleada? Mi madre recuerda que cada vez que la pareja tenía la bondad de permitirle ver televisión en la sala de estar, cuando la llevaban al estadio o a pasear, ella sentía la distancia, aún siendo una niña; se sentía incómoda, debía permanecer callada, quieta, disciplinada, bien portada. Cuando ella y los jefes regresaban, mi madre corría a los brazos de mi abuela; juntas regresaban a su casa. “Lo mejor era nuestra casa, un cuartito que parecía de muñecas; era chiquito, teníamos lo básico, pero mi mamá colocó hasta división de espacios, era como lo que ahora diríamos que es una suite; vivíamos felices, pobres y divertidas, felices”. La contribución de mi madre al relato de mi abuela permite entender que, aunque las garantías de los patrones aseguraban algo, en el momento de convivir no hubiese sido posible ignorar el hecho de que no era su hija de sangre. En la familia extendida, quizá la diferencia hubiese crecido exponencialmente. Mi madre y yo también nos preguntamos si la supuesta tienda dada a cambio hubiese sido un dispositivo para el crecimiento económico de mi abuela. Probablemente. Y, además, hubiese evitado a mi abuela seguir trabajando como doméstica, un sinnúmero de episodios de humillación, enfermedades desarrolladas a largo plazo como consecuencia del TRH y seguramente garantías socioeconómicas. Pero nada de eso pasó. Mi abuela se negó a la oferta y decidió abandonar el trabajo porque sintió que todas las benevolencias para con ella y su hija tenían una intención ulterior. Este relato, lejos de querer romantizar la maternidad combinada con dificultades socioeconómicas, pretende ampliar el espectro de las decisiones tomadas por cada familia, que pone en la balanza y se inclina por aquello que prefiere. Desafortunadamente, cuando se está en condiciones de vulnerabilidad, el costo de oportunidad es más alto. No se puede tener todo.

4.5. TRH y acoso sexual: entre la dominación patriarcal y colonial

“No era una historia para transmitir. La olvidaron como una pesadilla”, expresa al final de su novela *Beloved* Toni Morrison, escritora negra cuya obra recopila historias de la población negra estadounidense, en especial de las mujeres. Aquel relato al inicio de este capítulo, donde recopilé la historia de Mercedes Maldonado, madre de mi bisabuelo, aquella mujer negra llevada a la fuerza por hacendados hispano-carchenses hasta la hacienda donde conoció al hijo de su patrón, quien sería el padre de sus hijos y de quien se presume haber propuesto la relación cimentada en el abuso de poder (sin descartar violencia sexual), es más común en la historia del Ecuador de lo que pensamos y una constante histórica en la colonización de los territorios del sur global (Abya Yala, Asia y África). Las muertes, la fuga y la manumisión

representaban problemas para las sociedades esclavistas. Esto, sumado a la violencia patriarcal intrínseca a la existencia misma de los seres humanos, decantaba en la permanente introducción de nuevos sujetos al estatus de esclavos de manera forzada (Grüner 2010). Por esto, era necesario ejercer violencia permanente y estructural para que aquella nueva población esclavizada recree el sistema en conjunto. Para María Galindo:

(...) la forma en que se construyó y consolidó la dominación colonial es algo que pertenece a la memoria remota de nuestras sociedades, pero que se manifiesta actualmente en la multiplicidad de estructuras a nivel de relación varón-mujer. El colonialismo produce una combinación particular de la jerarquía varón-mujer y la jerarquía racial-étnica, dando como resultado la existencia de una compleja tipología racializada de hombres y mujeres. Esta fusión entre colonialismo y patriarcado es una matriz estructuradora de todas las relaciones sociales, sin que ninguna quede a salvo (Galindo 2020, 301).

En este sentido, la historia de lo que somos, de lo que constituye mi existencia como tataranieta de una mujer negra que probablemente abusada sexualmente por mi tatarabuelo blanco, es aquello que se supone que debe olvidarse antes de ser transmitido, que debe permanecer oculto, silenciado para no interrumpir ni molestar. Esta es la razón por la que quizá nunca se me habló de ella, y su nombre, memoria y existencia desapareció después de su muerte, meses después del cumpleaños número dos de su segundo hijo.

No es una exageración afirmar que gran parte de nosotros, habitantes de actuales repúblicas-ex colonias somos hijos de relaciones coloniales. Tampoco es una exageración afirmar que el TRH, siendo un oficio atravesado por la colonialidad, no sólo está marcado por la división racial del trabajo, sino por el comportamiento colonial de la sexualidad y del poder (Bidaseca 2012, 6). La violencia sexual de cuerpos racializados es un legado colonial, y una constante en el trabajo remunerado del hogar. Según la activista afro brasileña Suelí Carneiro:

En América Latina, la violación colonial perpetrada por los señores blancos a mujeres negras e indígenas y la mezcla resultante es el cimiento de todas las jerarquías de género y racialidad presentes en nuestras sociedades (...) Siguiendo a Angela Gilliam: el papel de la mujer negra e indígena es rechazado en la formación de la cultura nacional; la desigualdad entre hombres y mujeres es erotizada; la violencia sexual contra las mujeres negras e indígenas ha sido convertida en un romance (Carneiro 2010, 4).

No reconocer esta realidad, sobre todo, desde nuestro territorio latinoamericano atravesado, como otros por estos procesos, sería ignorar los detonantes de la apropiación y cosificación de los cuerpos de las mujeres negras e indígenas, de los cuerpos racializados y feminizados. Para

Katsí Velázquez (2011), pensadora negra puertorriqueña, “las mujeres negras específicamente cargan con la accesibilidad y la explotación sexual atribuida y fijada a su cuerpo” (73). Esto no significa que se entienda a la violencia sexual como una práctica que solo atraviesa a las mujeres negras, pero sí para precisar que las particularidades inscritas en el sexismo experimentado por mujeres negras hacen evidente su inseparabilidad del racismo. En Ecuador los cuerpos feminizados y racializados y su representación social están circunscritos en la servidumbre, el desechabilidad y la cosificación, lo que los hace vulnerables a prácticas de uso y consumo, violencias sexuales, o condiciones violentas de múltiples dimensiones, lo que sugiere que son sujetos disponibles para violencias de género-sexo en la cotidianidad, en la vida familiar, en la vida de pareja, en la vida laboral, escolar y en el ejercicio del ser ciudadanas. La representación social permea la conducta de los sujetos y puede llevar a impulsar mucha más violencia ante eventos como violaciones o en escenarios de prostitución en relación con mujeres de otras etnias.

Don Pepe tenía 60 años. Yo tenía 37. Me decía que podía darme lo que mi mal marido no me daba. Cuando lo veía venir hacia mí, yo cogía un palo. Así me defendía. Para protegerme, le decía que, si me sigue molestando, le voy a dar con el palo. Como mi hija Sarita, la última, era blanquita, ellos pedían que los acompañe. Yo lo permitía a veces, siempre que esté la señora, nunca con el señor solo (entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022).

Las historias de violencia sexual en el TRH son contadas en secreto; quizá es mejor no contarlas y olvidarlas. Este relato de Fanny es uno de los últimos que exploramos después de las largas conversaciones. Por sus gestos, su tono de voz, las palabras usadas, encuentro miedo en el subtexto. Este episodio pudo haber sido el inicio de muchos otros que quizá pudieron haber desembocado en violencia sexual. Esta historia no es una nimiedad. Por el contrario, es el testimonio de una mujer que encontró en su jefe un potencial abusador que, aprovechándose de su conocimiento sobre la insatisfacción que tenía Fanny con su matrimonio, hacía constantemente propuestas sobre una relación extramarital. Es importante añadir al contexto de este testimonio algunos detalles: Don Pepe era el dueño de la finca en la que Fanny residió durante algunos años. Al inicio, él, su esposa e hijos residían en Quito y usaban la propiedad ubicada en Tumbaco como quinta vacacional. Después, alquiló el lugar a una pareja de residentes chilenos y finalmente, él y su esposa se mudaron allí. Este relato corresponde a los últimos años de Fanny, su marido y sus hijos en la finca. Ellos vivían en la casa de servicio, ubicada a una gran distancia de la casa principal. Los comentarios lascivos de Don Pepe a Fanny ocurrían durante visitas secretas que él hacía a la casa de servicio.

Fanny recuerda que él aprovechaba que su esposa estaba ocupada o distraída para escabullirse en el campo y llegar hasta la vivienda de Fanny. Sus respectivos matrimonios, la necesidad de conservar el empleo, los celos de su marido Luis si se enteraba, la edad de Don Pepe, el hecho de que el hombre le parecía desagradable y el número de hijos que tenía hasta ese momento fueron las razones en las que Fanny encontró fortaleza para amenazar al patrón.

El TRH, además, es un espacio disponible para el ‘que hubiese pasado si’. Fanny y yo comentamos que hubiese sucedido si el patrón efectivamente se le acercaba y la forzaba a hacer algo que ella no quería. “Yo sí le daba un palazo”. Reímos un poco nerviosas. Ambas sabíamos que el problema hubiese sido enorme. En el mejor de los casos, ella hubiese ganado tiempo para salir corriendo. Si el golpe hubiese sido leve, el mayor castigo era el despido y desalojo. Si el golpe hubiese sido grave, probablemente Fanny hubiese sido culpada y quizá sometida a procedimientos legales donde seguramente hubiese perdido: ni en ese momento ni ahora, el país estaba preparado para sacar bien librada a una mujer que actuó en defensa propia. Si el golpe hubiese sido insuficiente para apartar al hombre, probablemente hubiese tomado represalias contra Fanny, la hubiese tomado, con más ganas, por la fuerza. Nunca lo sabremos y en todo caso es mejor. Algo que el relato revela que a Fanny le aterraba era que Don Pepe pudiese hacerle algo a Sarita su última hija y quien la acompañaba durante toda la jornada laboral porque todavía no iba a la escuela. Los patrones de Fanny también consentían a Sarita, se la llevaban a la casa principal, la dejaban ver televisión. Fanny permitía que Sarita vaya siempre que esté la esposa de Don Pepe; así mediaba entre el deseo de su hija de ir, y su temor porque le pueda pasar algo. Si el hombre se atrevía a escabullirse para insinuarse a Fanny, ¿que podía hacerle a una niñita que apenas camina y habla?

Señaló un banquito y dijo que ahí podía sentarse mi Jenny a ver la televisión. Su hijo mayor Javié, un adolescente de unos 15 años, metió el dedo por los huequitos del asiento para tocarle la colita a mi Jenny. Mi Jenny salió disparada, corriendo a contarme. Después, por las otras empleadas, supe que ese hijo era así mismo, estaba medio loco. Entonces, renuncié. Estuvimos poco, un mes (entrevista a María Bélgica, 2022).

Las trabajadoras (TRH) no son las únicas en potencial peligro frente a sus empleadores varones. Las hijas de las domésticas son igual o más vulnerables, así como lo son las trabajadoras domésticas que han sido acogidas en las casas de sus empleadores a temprana edad, durante su niñez o adolescencia. Además de ser vulnerables a la explotación laboral, el abuso sexual infantil es una constante amenaza. El *espacio doméstico-espacio afectivo* es uno de los lugares donde ocurren mayormente casos de abuso sexual infantil, por lo que lo que la

modalidad de trabajo puertas adentro lo hace más probable todavía. Para Acosta, Alva, Bueno, Díaz y Fernández (2007) tres condiciones son necesarias para que la dinámica del abuso ocurra. En primer lugar, asimetría de poder, que significa que el ofensor controla a la víctima y la relación sexual no es concebida como algo mutuo. En segundo lugar, asimetría de conocimiento, cuando el ofensor posee un conocimiento más sofisticado en el campo de la sexualidad. En tercer lugar, asimetría de gratificación, cuando el ofensor intenta obtener gratificación sexual exclusiva (Quintero, Cortés y Guzmán 2014, 26). Las presentes condiciones permiten comprender que, a comparación de otros tipos de violencia sexual, el abuso sexual en la infancia y en la adolescencia no se da sólo con base en la coerción y la fuerza, sino que también puede tener lugar por medio de la persuasión. Los agresores se aprovechan de las necesidades que puedan tener los menores, creando así el escenario que más adelante permitirá el abuso, y en el cual se facilitará que la víctima acceda al contacto sexual por miedo a perder el vínculo que ha generado con el perpetrador (Intebi 2008).

El silencio, la distancia, las jerarquías multidimensionales y el miedo vuelven al TRH en un caldo de cultivo para el acoso y abuso sexual infantil y de mujeres. La amenaza, el chantaje y la inducción al silencio suelen ser estrategias primordiales que usan los perpetradores para abordarlas. Afortunadamente, el relato de mi abuela María, permanece en el plano de lo no consumado. De sus palabras resalta que caracterizó, igual que otras empleadas de la casa, como ‘loco’ al agresor. Si algunas mujeres habían expresado esa opinión sobre el hijo de la patrona, esta acción tenía antecedentes. La expresión de ‘así mismo era’ revela resignación por parte de las otras domésticas de la casa. Quizá no había consumado un acto sexual por la fuerza, pero probablemente el joven había realizado propuestas verbales, mostrado órganos sexuales de manera inapropiada o asediado a alguna de ellas. Desde este ángulo quiero expresar que, aunque las condiciones de acoso y de hostigamiento no se exteriorizan únicamente en los trabajos de servicio y en específico en el trabajo remunerado del hogar, sí son comunes allí, porque los grupos de personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica, racial, etaria y migrante quienes más lo sienten debido a sus condiciones. El abuso que soportan las mujeres es otra de las tantas formas en que la explotación laboral se manifiesta (CEPAL e IIDH 2001).

4.6. Después del TRH: vejez e incertidumbre

Según la OIT, en el año 2010 eran 14 millones de mujeres trabajadoras domésticas, en América Latina, recibiendo un bajo salario por realizar extensas jornadas de trabajo, y con una escasa o nula seguridad social, siendo muchas de ellas, indígenas. La cantidad no incluía

a las migrantes indocumentadas y a las niñas. Esta misma Organización (OIT 2013), proporciona datos que indican que son frecuentes los riesgos para la salud de las empleadas domésticas: caídas desde lo alto o por resbalones en suelos húmedos; golpes, descargas eléctricas, quemaduras, cortaduras, alergias o intoxicaciones por exponerse a productos tales como insecticidas, pegamentos o aerosoles. También se reportan con frecuencia, daños en la espalda y cervicales, así como dolores musculares, por el levantamiento de objetos pesados y las posturas mantenidas por mucho tiempo. Además, el trato irresponsable que reciben en muchas ocasiones, el trabajo monótono, el aislamiento de su familia, y la falta de tiempo libre, pueden producir fatiga, estrés y/o depresión. Estas *impresiones sensibles* que, como las otras, habitan el cuerpo, se han vuelto explícitas, y han *producido* dolores palpables. En este sentido, la cualidad de desechabilidad que atraviesa a los cuerpos feminizados y racializados, agudizada en el TRH, se vuelve inminente cuando esos cuerpos están deteriorados y ya no pueden hacer sus trabajos como antes. A pesar de tener la necesidad de trabajar para percibir ingresos económicos, los empleadores descartan a mujeres mayores para el trabajo y las reemplazan con mujeres jóvenes. “Estoy vieja, tengo Parkinson y diabetes. Yo no puedo trabajar así. Tampoco nadie me va a contratar. Ahora prefiero hacer mis pasteles, mis postres, y vender. Si alguien que realmente me aprecia y me busca para algo específico, como cocinar, yo voy” (entrevista a Marilú, marzo de 2022).

Este testimonio de Marilú revela cómo sus enfermedades encarnan una forzada ruptura con el proyecto de vida que se venía cumpliendo hasta el momento. Como su experiencia en el mundo laboral está únicamente relacionada con trabajo remunerado del hogar, las opciones que ella siente que le quedan están vinculadas a la representación de género que se ha creado alrededor de sus capacidades (Picchio 1984), desarrolladas y puestas a prueba durante años en el TRH. Lo primordial en el cambio de estrategia de supervivencia es la situación de bienestar personal y empoderamiento que le produce sentirse útil usando sus ‘talentos’ para ganar dinero. El deseo de autonomía sigue siendo un motor para la inventiva en el momento de reconfigurar el mecanismo de percibir ingresos económicos. Lo que cita Marilú permite ver de qué manera tener redes de contactos previas de trabajo, amistad, o conocidos facilita el cambio de estrategia. Marilú reconoce que ahora que sus hijos están grandes y cerca de acabar sus estudios universitarios en una universidad pública, puede tomarse el trabajo con un poco más de calma. “Ellitos ya hacen sus prácticas, les pagan, cualquier cosita se la ganan con el sudor de su frente, igual estoy yo todavía, apoyándolos hasta cuando pueda”. Marilú se siente satisfecha de haber logrado que sus hijos culminen sus estudios. Parece que, para ella, toda la

cuesta hacia arriba dio frutos y ahora su hogar tiene dos posibilidades más de ingreso, además de dos hijos que lograron lo que su madre no, educación superior.

Por otro lado, Fanny dejó el TRH, no por afecciones a la salud, porque está cerca de jubilarse y decidió tomarle la palabra a sus hijas con quienes reside en Carapungo y quienes le han pedido repetidas veces dejar el oficio por la crisis sanitaria ocurrida en Ecuador a raíz de la pandemia de coronavirus en 2020. Su empleador, un ejecutivo que reside en el Bosque y que la llamaba una vez a la semana para ordenar su departamento, lavar y planchar su ropa, le pidió no volver, no solo por temor a que ella lleve el virus, sino por ser considerada población de riesgo, por su edad. Fanny supo de algunas domésticas quienes fueron confinadas en las casas en las que trabajaban. Piensa que ellas al menos conservaron sus empleos. Durante estos dos años de incertidumbre generalizada, le ha hecho falta el dinero, claramente. Aunque sus hijas han cubierto los gastos en ese tiempo y ofrecido seguir haciéndolo para que Fanny deje de trabajar, ella argumenta que ahora tiene que proveer a sus nietos, por lo menos a los que viven con ella. Para Fanny, la sensación de independencia económica es vital: eso le permitió divorciarse de su marido, hacerse la ligadura después de 6 hijos y vivir por su cuenta hasta ahora. Para el momento en el que conversamos para escribir esta sección, la falta de dinero es el causante de algunos cambios: volverá a vivir en la casa del padre de sus hijos en el Comité del Pueblo. Me dice que es la última vez que podrá invitarme a un lugar donde se puede hablar con tranquilidad. Esto no significa que volverá con su marido. Vivirán en la misma casa solamente, en pisos distintos; ella planea gastar algunos ahorros suyos y de sus hijas para hacer arreglos y “vivir bonito”. Sin embargo, Fanny no podrá retirarse del mundo laboral. Debido a que su madre, ex vendedora ambulante, tiene cáncer y el retiro le corresponde a ella, Fanny tomará su lugar en un kiosco que logró que la prefectura le obsequiara hace muchos años. La alternativa de supervivencia para Fanny también es el comercio informal. Presiente que esto puede ser mejor para ella porque ya no tendrá que permanecer horas de pie y hacer sobre esfuerzo físico. Por otro lado, sigue pensando en que ser una mujer mayor y estar en la calle puede significar exponerse en todo sentido: al sol, al smog, a malhechores. Fanny no quiere desaprovechar una oportunidad como esta: el kiosco es conocido por los oficinistas de la zona y del mismo edificio de la prefectura, por lo que augura lo mejor en su nueva ocupación.

La transición del TRH al comercio informal también fue una alternativa para mi abuela María. Después de trabajar ocho años para la última familia, consiguió empleo siendo la doméstica de un pequeño departamento en las Torres de Almagro. Acostumbrada a trabajar en casas

grandes y espaciosas, no se sentía cómoda. Un accidente en uno de sus dedos provocó su renuncia. Afortunadamente sanó pronto, así que aprovechó la oportunidad para pensar qué podía hacer para dejar el servicio doméstico. Era 1994 y mi abuela vivía en el Centro Histórico. Las calles del centro, específicamente la Rocafuerte, habían sido tomadas por comerciantes informales; los puestos de ventas de comida, frutas, ropa para adultos y niños, electrodomésticos, juguetes y otra mercancía habían sido colocados en las veredas. Los compradores circulaban por la calle, que no había sido peatonalizada por el municipio, pero si por costumbre de los comerciantes, habitantes y compradores que madrugaban a diario y se iban entrada la noche, tanto a vender como a comprar. Mi abuela decidió ser parte de los comerciantes informales, pero solo durante una fracción del día. Preparó café, tres tipos de sánduches y salió a la calle con un termo y un canasto, temprano por la mañana y en la tarde. Enfrentarse a otros comerciantes informales de comida le costó, la asediaban para que se fuera y no significara más competencia, pero con el tiempo y al ver su insistencia, la dejaron en paz. Mi abuela interpretó eso como un permiso para seguir. Para entonces, mi madre ya tenía 24 años, su bachillerato terminado, algunos años de la universidad cursados y un empleo asalariado como oficinista en el Municipio de Quito. Mi abuela trabajó de este modo hasta 2004, cuando el entonces alcalde de Quito Paco Moncayo decidió abolir el comercio informal y encapsular a todos los comerciantes en un proyecto llamado Centros Comerciales del Ahorro, el complejo comercial localizado en el Tejar que opera hasta ahora. Mi abuela identificó esa época como la de mayores ingresos económicos. Ya sin hijos que mantener, pudo ahorrar lo suficiente para adquirir un departamento en Chillogallo, al sur de Quito. Ella también le apostó al proyecto de los Centros Comerciales del Ahorro, se agremió a Telmo Hidalgo, una asociación de comerciantes informales que exigían reubicaciones justas al alcalde. Así pudo comprar un pequeño local comercial en el patio de comidas de uno de los centros comerciales y trabajó los siguientes ocho años como propietaria, cocinera y mesera del lugar. Entonces, vendió el departamento, juntó los ahorros de esa otra época, sacó un pequeño préstamo al banco y pudo comprar su casa, una mediagua de 1 planta: 3 habitaciones, 1 baño, 1 patio, 1 sala-comedor y 1 cocina ubicada al sur de Quito, a sus 68 años.

El despido por vejez, en lugar de cerrar el ciclo laboral de una TRH, deja posibilidades abiertas y necesidades insatisfechas. Aunque las trabajadoras hayan soportado años ejerciendo el oficio, no sucede lo mismo que cuando cualquier persona se jubila de un trabajo asalariado. Las domésticas han trabajado gran parte de sus vidas para diferentes familias y de manera

informal, razón por la que, aunque hubiesen tenido contrato laboral registrado en el Ministerio de Trabajo y las garantías que la ley exige en su último empleo, la liquidación no compensa todos los años de trabajo. Asimismo, el seguro social tiende a no ser constante; algunos empleadores lo pagan, otros no, por lo que, a largo plazo, el dinero descontado del sueldo para cubrir el rubro que le corresponde a la trabajadora, es inútil. El despido por vejez es la entrada a un territorio de incertidumbre y necesidad. Las historias proponen un punto en común: el comercio informal como alternativa al Trabajo Remunerado del Hogar. Mi abuela María, Fanny y Marilú, en líneas temporales distintas, se preguntaban a sí mismas por qué no le apostaron a esa actividad desde el inicio. Después de largas conversaciones, ellas mismo encontraron la respuesta: con hijos que criar, necesitando al menos un pequeño capital para invertir, frente a la incertidumbre que supone la idea del comercio informal y la necesidad de percibir ingresos constantes, seguros y a convenir con los empleadores, consideraron que el TRH era una forma de sobrevivir acoplada a sus dinámicas de vida y familiares en esos momentos. Fanny y Marilú, con su vida organizada de otra forma, pueden apostar por vender alimentos. Mi abuela María también lo hizo. No es casual que esta sea una alternativa para ellas. Nuevamente, sus estrategias de supervivencia están ligadas con actividades, talentos, habilidades socialmente consideradas como femeninas.

4.7. Queda espacio para la rebeldía, las réplicas y las renunciaciones

Si me saca en cara el plato de comida que yo me lo gano, me voy. ‘¡Me muero, ¡qué atrevida la Marilú!’ me dijo (...). Ahí estaba mi niño viendo, ¿cómo iba a dejarme frente a mi niño?

—Marilú

A lo largo de este trabajo de investigación, las tácticas de renegociación y otros modos de *enfrentamiento-lucha-batalla* implícitos en el ejercicio del TRH, *trabajo doméstico-trabajo afectivo*, colados en las reflexiones sobre las *impresiones sensibles* que cada casa, familia y empleadores dejaron en ellas, ya han sido narradas. Esta sección pretende hacer algunas puntualizaciones sobre las posibilidades de responder ante los desplantes, menosprecios, discriminación fundamentada en estereotipos a los que han sido sometidos los cuerpos que hacen trabajos de reproducción y cuidados, y las exclusiones de las que han sido parte por su dimensión de género, económica, racial, cultural, etaria, rural, etcétera. En esta línea, se comprende la necesidad de las domésticas de hacer justicia por mano propia, de reivindicar su existencia misma, estigmatizada a través de su imagen y accionar en el trabajo. Para Goffman (2003), existe posibilidad de ejercer control estratégico sobre “la propia imagen y los productos recogidos por los demás” (152). De esta forma la negociación y la resistencia, que

implican buscar respuestas en experiencias pasadas y en el miedo que alguna vez las inmovilizó para actuar en el presente y llegar a nuevos acuerdos, se trascienden a formas de encarar, desde la digna rabia, aquello que no parece justo a través de la entonación en las respuestas, las palabras elegidas para expresar una opinión, un chiste, una queja, palabras de agradecimiento, hasta formas de mirar, caminar, expresar corporalmente. Llamaré ‘alevosía’ a estas formas de encarar, reclamar, dejarse oír.

En el *enfrentamiento-lucha-batalla*, para Certeau (1996), cuando el débil enfrenta al poderoso y se contagia de la fuerza que le es ajena, se produce la ‘táctica’. Esta “no tiene más lugar que la del otro” lo que significa que su victoria es transitoria y que lo ganado es temporal. Esta definición se alinea con el pensamiento de María Inés García Carnal sobre la posibilidad de desafiar al poder y sus prohibiciones, imponiendo una estrategia de resistencia sobre ese poder que el otro construyó, sin que esto signifique que el poder halle nuevas formas para volver a las posiciones de dominio y subordinación originales, porque el acto de resistir convive con los actos de querer, amar, considerar, desear, pero, sobre todo, vivir. A lo largo del trabajo de campo pude identificar situaciones en las que mi abuela María, Fanny y Marilú, a veces silenciosamente, otras abiertamente, desafiaban las restricciones y prohibiciones impuestas por sus empleadoras en el cuidado, crianza, limpieza, preparación de comida, rutinas, etcétera. Estas prácticas se revelan como tácticas que transforman temporalmente los intentos de dominación del otro en puntos de fuga, y también se constituyen en repertorios de acción que pasan a formar parte de un acervo propio.

Respondona, alevosa, malcriada son algunos adjetivos que las empleadoras usan para referirse a las trabajadoras que desafían las reglas explícitas y tácitas del empleo, para quebrantar su la voluntad de cambio, para coartar cualquier signo de producción de sensaciones, emociones transformadoras y necesidades de hacer justicia. Para bell hooks, ser respondona significa “hablar de igual a igual a una figura de autoridad; atreverse a estar en desacuerdo y a veces sencillamente osar tener una opinión” (2022). El silencio era el discurso correcto, obediente, por eso, usar estos epítetos pretenden desacreditar a las trabajadoras, poner en tela de juicio sus valores y por ende sus orígenes, que es de donde se supone que ha aprendido lo que sabe. Para Núria Escur, columnista de La Vanguardia, “no hay nada más clasista que denominar a una mujer malcriada porque es un insulto que va más allá del enemigo, un insulto con retranca” (2022). Lo que se busca con este tipo de reprimendas es deslegitimar la expresión de un desacuerdo y la defensa de la existencia misma, la existencia digna. En el TRH es poco probable la existencia de derechos laborales, del cumplimiento de un salario ajustado al

básico unificado, prestaciones, horario fijo, vacaciones, aguinaldos, seguridad social; “si no tienen garantías, que al menos se respete la vida” dice mi madre Jenny cuando hace un repaso en su memoria por todas las veces que vio a mi abuela “pararse duro”.

La comida es una de las formas en las que se señala el lugar en que cada uno ocupa en la jerarquía familiar. La familia come en la mesa y la doméstica come en la cocina, en una mesa extra o en cualquier lugar apartado por pedido de sus empleadores. Unas comen de pie, otras comen sentadas, pero siempre atentas para interrumpir su propia comida cuando alguien en la mesa principal necesita algo, la sal, más servilletas, una porción extra de algún alimento, o limpiar si alguien ha derramado algo accidentalmente. En este ejemplo, quedan dos opciones, aceptar la ‘invitación’ a comer en un espacio lejano, u ocupar un espacio por elección propia. Aceptar implica el silencio; ocupar el sitio elegido por sí mismo implica desafío. Frente a esta disyuntiva, Marilú eligió lo segundo: ocupar un lugar en la mesa principal una vez que la familia haya terminado de comer. Para ella, enfocarse en servirles mientras ellos comen, para luego encontrar un espacio/tiempo para comer tranquila, significó, rechazar el lugar que otros le asignaron y, en consecuencia, resistirse a que ciertas desigualdades sean legítimas. “Prefería comer un poco más tarde, pero comer en paz” (2022) dice para cerrar el relato. De este modo, desafiar las prohibiciones es rechazar las reglas impuestas por quien posee el poder en la relación.

El racismo, el sexismo y la explotación de clase encuentran diversas y amplias maneras para reprimir y silenciar. Es común que los seres humanos seamos presos de las fuerzas dominantes de la historia familiar para seguir los mapas de silencio (hooks 2020) y de discursos correctos trazados para nosotros según los supuestos lugares que nos corresponden y que restringen nuestras *impresiones sensibles*. El contexto de silencio es multidimensional, pero se permanece en él por miedo a hacer o decir algo equivocado, algo ‘fuera de lugar’, y a ser castigado por eso. En el TRH, es el empleador quien dispone las reglas y habilita los permisos. Esos permisos son, como se ha propuesto anteriormente en este trabajo, más que limitaciones de las condiciones de trabajo, atributos que vuelven positiva la imagen de los empleadores frente a las domésticas, al tiempo que refuerzan las jerarquías de superioridad-inferioridad social. Frente a esto, pasar del silencio a alzar la voz constituye un gesto desafiante que vuelve posible no solo una propia vida digna, sino un punto de giro para aquellas que han permanecido explotadas por mucho tiempo, y un precedente para las que siguen, para que se vuelva evidente que el reclamo no significa abusar de las bondades proporcionadas por, sino buscar y encontrar justicia para vivir en dignidad.

En mi familia (mi madre, hermana y yo) heredamos de mi abuela una frase que se volvió una constante en sus historias y en las nuestras, que proviene de alguna experiencia suya que se volvió memoria y luego estrategia de supervivencia: “vamos a reclamar”. Vamos a reclamar para dar testimonio de la lucha por resistir en situaciones de dominación, la fuerza y del poder que surgen de resistir sostenidamente, la profunda convicción de que esa lucha puede ser reparadora y capaz de protegernos de la deshumanización y de la desesperanza, de las historias silenciadas que necesitaron tiempo para convertirse en disparadores de otras luchas. Como hijos de ex domésticas, mi madre, Alberto y Rubén coinciden en su sensación de tener un piso construido por sus madres para ellos. Este piso está constituido por acceso a vivienda y alimentación, acceso a la educación primaria, secundaria y bachillerato, acceso a la salud y al vestido; no sólo significó una mejora en la calidad de vida sino una mejora en la salud mental y emocional, pues sus madres hacían que la sensación de incertidumbre se sintiera menos cada vez. La mitigación de la sensación de incertidumbre trae consigo, además, la posibilidad de encontrar espacios para ‘contestar’, para generar opiniones y expresarlos en voz alta, siendo niños, adolescentes y adultos.

Junto a mi madre llegamos a la conclusión de que ser respondona, ser alevosa es de hecho un privilegio. Hablar cuando nadie te ha pedido que lo hagas es un acto valiente, pero hablar cuando esto te ha sido prohibido, cuando existen reglas dadas que implican que debes asentir en silencio, es un acto un tanto suicida porque puede significar el despido y por ende, la indefensión; la alevosía implica responder a los patrones sabiendo que lo más seguro es el despido, al abandono ejecutado por aquella mano que, como da de comer, puede dejar en el abandono absoluto. A pesar de eso, mi abuela preparó el terreno para que mi madre pudiese ocuparlo con alevosía. Mi madre preparó el terreno para que mi hermana y yo pudiéramos ocuparlo con alevosía. Esa alevosía está cimentada en mi abuela y su oficio, el TRH, donde además de espacios para resistir y responder, ella encontró lugar para preparar a mi madre para la vida. Aquí, mi madre pudo observar y aprender herramientas de ‘pasaje’, es decir, adquirir pautas culturales e incorporarlas a procesos de sociabilidad y así fabricar su clase, ayudándose de su fenotipo, para generar cambios en las condiciones de existencia. El atrevimiento de mi madre al haber intentado tener estudios de cuarto nivel, haber conseguido empleos asalariados en oficinas y haberse casado con mi padre, un hombre de ascendencia indígena, pero de clase social acomodada, está sostenido en las restricciones a las que mi abuela se sometió para lograr ahorrar. “Fue una mujer que entendió rápido como funciona el mundo, con plata, aunque fuese poca” (entrevista a Jenny, de enero a septiembre de 2022).

Qué alevosa debe ser una doméstica para atreverse a soñar con tener patrimonio para heredarlo. Qué alevosa debe ser una doméstica para intentarlo y a pesar de tener viento y marea en contra, lograrlo. Qué alevosa debe ser la doméstica para sentarse en la mesa y comer como los demás. Qué alevosa debe ser una doméstica para enseñarle a sus hijos a ser igual o más alevosos. Mi madre recuerda una ocasión en la que mi padre, abogado de profesión, le pidió acompañarla a una reunión de gala del Colegio de Abogados de Pichincha. Allí se encontró con el doctor González, ex empleador de mi abuela y esposo de Eda de González, quienes le ofrecieron una tienda a cambio de su adopción. Mi madre dice que el hombre la reconoció y no dejó de mirarla en toda la noche, atónito, indignado, sorprendido, enfadado. Seguramente se preguntaba qué hacía allí la hija de la doméstica. Alevosa, como su madre, ocupaba lugares que en su niñez había vislumbrado a la distancia.

4.8. La memoria, el legado

No tengo nada que heredar a mis hijos ni a mis nietos. Solo mi historia. Por eso le cuento todo, para
dejar al menos esta historia para ellos.

—Fanny Beatriz.

El aislamiento que habitan las trabajadoras domésticas en sus espacios de trabajo y la imposibilidad de sostener más actividades además de la laboral y la crianza de hijos propios y ajenos, juntarse a sus pares resulta imposible. Mi abuela María, Fanny y Marilú tienen algo más en común; no encontraron espacio ni tiempo para hacerse amigas de otras trabajadoras (TRH), mucho menos para integrar un gremio. “Ni sabía que existían”, dice Marilú riendo. Esto no significa que no hayan podido agenciar porque, como he mencionado antes, el trabajo remunerado del hogar en sí mismo es un campo político en el que las mujeres pueden encarnar prácticas de transformación social. El cuerpo que trabaja, que carga literal y figurativamente, el peso del oficio y de las necesidades propias y familiares, aloja “el enigma de la existencia” y es además un lugar de afirmación (Moraña 2022, 100). En medio de todo lo que los cuerpos trabajadores sostenían, mi madre Jenny, Alberto y Rubén, hijos de ex domésticas, tienen imágenes de sus madres, cuerpos jóvenes en esos momentos, acompañándolos. Alberto describe un par de ferias expositivas en las que Fanny, subida en sillas, amarra maquetas colgantes, con cuidado, pero con prisa, porque tenía que volver al trabajo antes que los patrones. Rubén describe a su Marilú cargándolo de las axilas para subirlo a un bus urbano, al tiempo que llevaba su cartera, recipientes con comida regalada y la mochila de la escuela. Mi madre describe un evento en la escuela, realizado por el día de las madres, en el que ella tenía que recitar. En medio del poema dicho en el altoparlante,

vislumbró la silueta de mi abuela caminando por el patio, avanzando hacia el escenario al tiempo que se arremangaba el delantal atado a la cintura.

Esos cuerpos que pasaron sufrimiento y que antecedieron a los cuerpos-hijos, que los acompañaron y que percibieron el sufrimiento que tendrían en el futuro, decidieron jalar, durante décadas y contra todo pronóstico, para evitar ese sufrimiento sospechado. Esos cuerpos, donde converge lo íntimo y lo público, lo invisible y lo aparental, lo sublime y lo grotesco (Moraña 2022, 98) entendieron que su posicionamiento podía ser variable e intermitente; se auto asignaron un rol mediador para que la experiencia individual pueda negociar, resistir y defender a los cuerpos que siguen de las embestidas neoliberales del mercado. Esos cuerpos se desgastaron en ese camino, resultado de una práctica exigente y continua, de la inestabilidad e inseguridad económica, del cansancio y la enfermedad, de la precariedad; en ese mismo camino dejaron hoyos para escapar (y no puertas abiertas) para que los cuerpos-hijos se arriesguen a una huida suicida. No hay verdadera libertad que se pueda alcanzar, ni siquiera hubo promesa de libertad, pero sí el deseo de reparar la dignidad de la vida, de hacer que los nuevos cuerpos carguen un poquito menos.

La señorita Leonor me decía: “Verás, te paras aquí, la gente timbra, te abrimos de arriba, y tu dices ‘bienvenida, buenas tardes’”, y con la mano les muestras el camino. A mí sí me gustaba esto porque a veces me daban dinero. También era como un juego, me ponía delantal y le decía a mi mamá “mire, estoy bonita, con delantal, como usted”. Ay, la inocencia de una niña. En cambio, mi mamá lloraba viéndome con delantal. Me decía: “Estudiarás, no te quiero ver así con delantal, como yo, como sirvienta” (entrevista a Jenny, enero de 2022).

Le pregunto directamente a Alberto y a Rubén, a partir de una sospecha que tiene mi madre como hija de una mujer que fue trabajadora doméstica: ¿sienten que el oficio de sus madres ha influido en su forma de ser, en su forma de relacionarse con los demás, y en su forma de relacionarse con personas que han percibido como ‘superiores’ en algún sentido? Sin dudar y sin tener que explicar más mi pregunta, ambos responden que sí. Y cómo no, si las *impresiones sensibles* constitutivas del ser, que ocurren en la infancia (Freud, 1950), están adscritas al trabajo remunerado del hogar ejercido por sus madres para el sostenimiento de sus vidas y sus familias.

Como hijo de una doméstica, Alberto heredó la inventiva y los miedos de su madre Fanny. Alberto logró culminar su bachillerato en un colegio público y, a través de una beca y una deuda, pudo estudiar dos carreras universitarias y una maestría. Para pagar su deuda de estudios, además del multiempleo, le apuesta a la venta de mermeladas caseras. Reconoce que

esta estrategia es herencia de su madre. Recuerda que él y sus hermanos esperaban a Fanny todas las tardes para ver qué había traído; ella casi siempre llegaba con algo, pero lo más memorable era verla sacar de su cartera recipientes pequeñitos de queso crema que contenían dulce de leche, mermelada de tomate de árbol o de mortiño, que había hecho con las frutas que le regalaban o que lograba intercambiar. En medio de las conversaciones para esta investigación, Alberto se enteró de que despidieron a Fanny por rehusar los recipientes de queso crema y ocupar la cocina y el gas para preparar los dulces (en casa solo tenían reverberos). Por otro lado, reconoce que, desde chico, ha tenido problemas para relacionarse con el personal administrativo de los lugares a los que ha acudido, como el colegio, universidades, instituciones públicas y privadas, porque considera que los administrativos están en posición de truncar cualquier trámite que él pudiese necesitar. La *impresión sensible* que dejó en él el hecho de que alguien tenga poder por sobre él, produjo en él sensaciones y emociones relacionadas a la tensión, inseguridad y miedo.

Por eso, él admite que le pone principal atención a ser amable y hasta un tanto complaciente para evitar que se ensañen con él y le dificulten el camino. Entonces sale en la conversación una actividad informal que admite que no le gusta reconocer: las animaciones infantiles. Como artista escénico, no siempre puede crear y dirigir obras, por lo que muchas veces ha tenido que trabajar animando fiestas infantiles. Cuenta que le ha tocado de todo: pequeños pisitos en las periferias de la ciudad y familias que hacen un gran esfuerzo por pagar por un personaje de película que alegre el cumpleaños del más pequeñito de la casa, hasta pintar caritas en enormes haciendas donde el cumpleaños tiene saltarín, cañón de espuma, y miles de “pequeños añiñados” que saben que el personal de la fiesta está ahí para servir para su diversión. Finalmente, comparte que constantemente se pregunta a sí mismo qué hubiese pasado si se hubiese emparejado con alguien de la universidad privada en la que estudió sus pregrados gracias a una beca estatal. Infiere que habría tenido dos opciones: la primera, ocultar su origen, quién es, de donde viene, para no sentirse juzgado; la segunda, contar su origen, presentarle a su madre, así como los barrios en los que creció, con la certeza de que hubiese sido juzgado.

De todas formas iban a juzgarme, por eso he preferido, durante todo este tiempo, relacionarme con gente a la que no le tenga que explicar muchas cosas alrededor de la clase, y a la que le pueda contar, sin miedo a ser juzgado, sobre mi niñez y lo pobres que éramos: nunca tuvimos refrigerador, casi nunca comíamos carne sino era de vez en cuando hígado de res, y nos compartíamos las lonas en la semana para cumplir con el uniforme de educación física (entrevista a Alberto, marzo de 2022).

Rubén dice haber heredado de su madre “la capacidad para entrarle a cualquier chaucha”, refiriéndose a trabajos de servicio: “si tengo que limpiar, limpio, si tengo que hacer un jardín, también; si no sé cómo, pido que me enseñen, yo aprendo y ya está”. Después de terminar el bachillerato, Rubén trabajó en un *callcenter* durante 3 años para poder ahorrar y así seguir su pregrado en una universidad pública. Cuenta que haber visto a su madre Marilú lograr que él y su hermano terminen el colegio, dejó en él una *impresión sensible que produjo sensaciones y emociones* alrededor de la resistencia y la lucha diaria. Por eso, tan pronto como se graduaron del bachillerato, él y su hermano pidieron a Marilú dejar el TRH; cansada, ella accedió y desde entonces se dedica a hacer comida bajo pedido y ocasionalmente. Reconoce que el *callcenter*, empleo en el que se estrenó, fue uno de los trabajos más difíciles que tuvo. “Limpiar pisos duros, hacer jardinería al final son tareas técnicas; si eres hombre y joven te emplean fácilmente porque lo que necesitan para esos trabajos es fuerza física... pero usar tecnología, eso es otra cosa”. Reconoce que, aunque fue fácil aceptar el empleo, aprender le tomó tiempo y algunos tutoriales en YouTube. Admitir que no iba a lograrlo no era una opción, necesitaba el empleo. Actualmente Rubén está cerca de terminar su pregrado en Veterinaria. Desde los primeros semestres, trabajó al mismo tiempo que estudió; encuentra aquí una de las razones por las que su rendimiento académico no fue como hubiese querido. Ahora trabaja en una clínica de pequeños animales en Quito, donde tiene que hacer “de todo y lo que el doctor me pida, porque, aunque tenga título, desde abajo se empieza”. Admite que quisiera dejar de limpiar los desechos biológicos de los animales o hacerles peluquería, y en su lugar, tratar patologías, hacer pequeñas operaciones; “ya sabes, el trabajo de un veterinario de verdad” (entrevista a Rubén, abril de 2022).

Mi madre, por su lado, admite haber observado, aprendido y usado como una estrategia de autocuidado el mismo escudo que mi abuela: su atuendo. Familiares y amigos míos han encontrado en mi madre una aficionada a la moda. Lo que la mayoría desconoce es que ella tiene la necesidad de *fabricar su clase* vistiéndose ‘bien’, originada en el mecanismo de pasaje que mi abuela encontró para ellas, y claro, para mí. Mi mamá dice encontrar fortaleza en su atuendo para mitigar el impacto de una “traba” que ha encontrado en la forma en la que se relaciona con los demás. “Siento que, desde niña, tengo una actitud de servicio de la que no sé cómo deshacerme; me la encontré recién hace unos años y supongo que tendrá que ver con cómo me enseñaron, digo, me obligaron a llamar a los patrones”. Para continuar el relato, mi madre pone las manos sobre el regazo y agacha la cabeza, un poco dramatizando, un poco recreando: “Yo decía ‘buenos días señorita Leonor, buenos días niña Edita’... imagínate, una

verdadera niña diciéndole niña a una mujer de 60 años, mayor que mi propia madre”. A partir de este ejemplo, mi mamá establece patrones con otras situaciones memorables en su vida en los que se ha enfrentado a “figuras de autoridad”: reclamos camuflados en peticiones, intentos de negociación con clientes que intentaron evadir pagos en el restaurante de mi abuela, súplicas a jefes cuando la despidieron intempestiva e injustamente, “siempre diciendo ‘no sea malito, le suplico’ como si me hubiesen estado haciendo favores”. Actualmente, mi madre hace recorridos de niños de escuelas en un automóvil modelo sedán que sacó a crédito hace algunos años y que todavía está terminando de pagar. El servicio de cuidados que presta de manera informal da pie para encontrarse con madres y padres de familia que pretenden cargar a mi madre de otras responsabilidades.

Quiere que espere fuera del domicilio hasta que los niños desayunen, que vaya a hablar con las profesoras, que verifique que no se queden dormidos en medio del viaje, que conteste el teléfono y me reporte, que diga dónde estoy y en cuanto tiempo llego exactamente cuando el tráfico es impredecible. ¿Cómo hago todo eso si tengo que conducir? Si no me atraso a recoger o dejar al siguiente, me choco, y si no, me multan. Pero nada de entiende la gente (entrevista a Rubén, abril de 2022).

Entonces, ella se acuerda de mi abuela, su oficio y los años en los que trabajaron juntas, y asegura que no va a dejarse. Ella reconoce que acceder a un préstamo para tener un auto es un privilegio que le permite apostar por otras formas de generar ingresos económicos. Mi abuela no pudo ser sujeto de crédito sino hasta sus 68 años. Aún así, cree que es importante confiar en que pueden existir otras alternativas que aguantar. Para mi madre, la economía informal puede ser una alternativa al servicio doméstico. “Si en vez de trabajar 30 años como doméstica mi mamá hubiese hecho y vendido comida, no hubiésemos estado en la indefensión tanto tiempo”. En todo caso, las razones por la que apostó por el TRH, así como las de muchas mujeres, niñas y adolescentes racializadas, empobrecidas, migrantes, provenientes de familias numerosas, ya han sido descritas a profundidad anteriormente. Lo importante de estas tres historias es lo que tienen en común: a pesar de haber tenido madres que optaron por el TRH para alimentar a sus familias, y lograron proveer a sus hijos de herramientas para sobrevivir y así como acceso para ellos a educación superior, nada de esto aseguró que se distanciaran completamente de los trabajos de reproducción y de cuidados. Al final, aunque la movilidad de clase (pensada como el cruce de un puente a pie, cuando otros llegan más rápido al destino porque van en triciclo, moto, o automóvil) exista, es mínima. Vivir de la profesión es un privilegio de clase, del que dependen las redes de contactos de la clase a la que se

pertenece. Los hijos de las trabajadoras (TRH) entrevistadas, si bien no ejercen el oficio de su madre, sobreviven de trabajos que tienen que ver con reproducción y comercio informal.

Todo esto me recuerda a las veces en las que también he sido parte del personal de servicio. He estado y estoy lejos de tener que sobrevivir ejerciendo oficios de servicio como lo hicieron mi abuela y mi madre para ofrecerme garantías de vida y acceso a vivienda digna, educación, etcéteras, pero una de las cosas más difíciles que he hecho, y sigo haciendo a veces porque el hambre no tiene orgullo, es cubrir eventos. Y no me refiero a obras escénicas, sino eventos eventos (cumpleaños, bautizos, bodas). Eventos en los que, mientras todos se divierten mucho, quien cubre el evento, no importa si es conocido o desconocido de los organizadores de la fiesta, pasa a ser personal de servicio y por eso, a ser maltratado como muchas veces se maltrata al personal de servicio.

Es duro. Se trabaja 10 horas porque normalmente hay que cubrir la previa del evento, el evento, la comida y la fiesta. Son 10 horas de pie. 10 horas cargando la cámara. A las 10 horas duele mucho el hombro. Son 10 horas de adelantarse a los hechos, correr, agacharse, colocarse en ángulos estratégicos, hacerse invisible para no molestar a los invitados, estar de negro en pleno sol, cumplir con requerimientos del cliente, hacer más de las horas acordadas.

Si los organizadores son tiránicos, se come cuando todos. Si no, se come al final, en la esquina designada para todo el personal de servicio. Se come a deshoras, se come frío, se come en la incomodidad. Si los organizadores son amables, entienden que en algún punto hay que descansar (consideración mínima que cualquiera debe tener para con otros seres humanos que ejercen trabajos exhaustivos). Si no, regañarán por haberse relajado en el trabajo.

Entonces me pregunto si algún día tendré las vérices que tuvo mi abuela por haber estado mucho tiempo de pie, haberse acostumbrado a almorzar parada para estar alerta por si alguien en la mesa principal grita que le pase la sal, entre otras miles de cosas que vivió y que le marcaron clarito las jerarquías a las que estaba subordinada.

A veces me siento más cerca, otras más lejos, sin embargo y de alguna forma, las mujeres de mi familia volvemos a los trabajos de cuidado y de servicios para sobrevivir. Entonces fijamos un punto de encuentro entre los heredados de mujeres que nos lo dieron todo, haciéndolo todo, en casa, en esa casa, en aquella casa, en muchas casas lejanas, ajenas: Alberto y las animaciones infantiles. Rubén y la hechura de pelo a mascotas de ricos. Mi madre y sus recorridos. Yo, el multiempleo y la foto de eventos.

A veces parece haber salida. Otras, no tanto. Pero nos resistimos.

Conclusiones

El propósito de este trabajo ha sido analizar el Trabajo Remunerado del Hogar y cómo se configuran los afectos entre trabajadoras domésticas y las familias empleadoras. Para esto, se ha propuesto recoger, desde la memoria, sentimientos, emociones, decepciones, comportamientos y momentos clave en actividades de Trabajo Remunerado del Hogar para entender posibles impactos sensoriales/emocionales a largo plazo en TRH y en sus hijos o hijas; analizar cómo operan las jerarquías de género, racialidad y clase en los cuerpos que realizan actividades de cuidado de cuerpos en contextos de infancia, adolescencia y vejez; y detallar mecanismos que las trabajadoras (TRH) han encontrado para frenar abusos de poder e incluso para negociar injusticias. A partir de estas pautas, esta investigación ha obtenido los siguientes hallazgos:

Desde 1970, año en el que mi abuela tuvo que volver a ejercer servicio doméstico porque, frente a la insostenible situación económica, emocional y doméstica que vivió con el padre de mi madre, decidió ser madre soltera, hasta el 2020, año en el que inició la crisis sanitaria por coronavirus en Ecuador y momento en el que el trabajo productivo y reproductivo, los marcos legales para el TRH han existido tanto en legislación nacional como en la internacional. Durante los 50 años en los que están situadas las historias contadas anteriormente sí han existido derechos laborales para las domésticas y obligaciones patronales para las empleadoras, ambas correspondientes por ley, aunque ninguno de los marcos considera las particularidades que atraviesan al trabajo remunerado del hogar. Sin embargo, los marcos legales han sido y siguen siendo irrespetados por parte de los empleadores debido a condiciones intrínsecas al TRH: infravaloración histórica de los trabajos de cuidado, las relaciones asimétricas en un *espacio doméstico-espacio afectivo* que una de las partes ocupa y que le pertenece a la otra, las expectativas sobre la apariencia y la marcación de la diferencia de clase y racialidad. Lo que pone en riesgo el cumplimiento de derechos a favor de las trabajadoras (TRH) es el hecho mismo de ser ‘domésticas’, es decir, mujeres contratadas para realizar trabajos de cuidados y de reproducción de la vida en hogares en los que las mujeres contratantes no los realizan porque pertenecen a la fuerza laboral asalariada, necesitan ayuda con dichos trabajos, o simplemente prefieren dirigirlos en lugar de ejecutarlos.

El tipo de empleo femenino es habitualmente una extensión del trabajo reproductivo y el camino hacia el trabajo asalariado a menudo lleva a desempeñar más *trabajo doméstico-trabajo afectivo* (Federici 2018 31). El TRH es un oficio ejercido principalmente por mujeres que no podrían acceder a otros oficios por falta de preparación, experiencia, tiempo, y sobre

todo por la necesidad de sobrevivir y hacer sobrevivir a los suyos a través de ingresos económicos constantes y periódicos. Gran parte de las mujeres que apuestan por el TRH como estrategia de supervivencia para ellas y sus familias son indígenas, negras o mestizas racializadas, que atravesaron uno o varios procesos de migración interna, que provienen de la ruralidad y de familias numerosas y empobrecidas, tienen bajos niveles de escolaridad, y ejercen maternidades en precariedad. Algunas mujeres son situadas por sus familiares en el oficio cuando aún son niñas o adolescentes para generar ingresos para quienes se quedan en casa (no abundan estudios focalizados en las edades de quienes realizan TRH); las necesidades en familias numerosas, rurales y empobrecidas hacen del TRH un destino seguro en cuanto a ingresos fijos. Las condiciones sitúan a las mujeres que ejercen TRH en situación de vulnerabilidad y de necesidad de conservar el empleo que han conseguido. Además es común que las mujeres que ingresen al TRH lo hagan en la casa de algún conocido o conocida, o a través de alguien que las ha recomendado.. Las necesidades de las domésticas son aprovechadas por las empleadoras para extremar las condiciones del trabajo: tareas extra, horarios fuera de los acordados, impuntualidad en los pagos, incumplimiento en las garantías de ley, o de plano, oferta de trabajo informal y precario desde el inicio; asimismo, las empleadoras tienden a extremar la capacidad de soportar de sus domésticas, quienes permanecen en los empleos por miedo a la indefensión. El miedo a ser regañadas o a ser despedidas es una constante en las mujeres que ejercen TRH sea una amenaza real y explícita por parte de la empleadora, o simplemente una sensación que surge a partir de una sobrerreacción por parte de la empleadora frente a un desencuentro. El miedo provoca estados de estrés constante, ansiedad o depresión en las trabajadoras. Esto convive con las sensaciones de autonomía, independencia, protección, tranquilidad, seguridad al tener un empleo y generar ingresos económicos para ellas y sus familias frente a la necesidad de sobrevivir.

El TRH es un oficio que puede ser heredado de generación en generación si la pobreza y las desventajas estructurales persisten o se agudizan. Es el caso de mi abuela María y su abuela Mercedes, una mujer negra llevada por quien sería el padre de su marido desde el Valle del Chota hasta la hacienda el Izal, en Tulcán, para ser trabajadora de la hacienda (peona). Aunque la racialización no atravesaba el cuerpo de mi abuela (y el mío tampoco), el oficio se repitió en tres generaciones después de mi tatarabuela. Este hallazgo familiar me permitió comprender porqué mi abuela decidió inhibirse de gatos, ahorrar y adquirir un bien inmueble para seguridad de mi madre y sus dos hijas, así como su vehemente insistencia en que sus

nietas (mi hermana y yo) culminen los estudios de tercer nivel. Había que cerciorarse de que el oficio no se repita en nosotras, la sexta generación.

La racialidad es un aspecto crucial en el TRH. Muchas veces, las empleadoras buscan una doméstica tipo: mujeres negras, indígenas o indo mestizas para cumplir con sus expectativas raciales. Si una doméstica cumple con gran parte de las preferencias de la empleadora como modos de limpiar, cuidar, y cocinar, cómo luce y si considera que es aseada, e incluso si está de acuerdo con su lugar de residencia pero no cumple con sus expectativas raciales, la empleadora puede encontrar en el uniforme un mecanismo para reafirmar las diferencias patrona-sirvienta dentro *espacio doméstico-espacio afectivo*, para quienes lo visitan, y en casos puntuales, fuera de éste. Las formas abundan. Otra de ellas puede ser la forma de nombrar a las trabajadoras con variaciones del nombre original, apodos o incluso eufemismos para mitigar la relación de servidumbre que atraviesa al oficio. Asimismo, los empleadores piden a las empleadas cómo ser llamados; algunos piden ser llamados por su nombre, otros por su apellido, otros con apodos o reverencias, y otros dejan en claro sus títulos universitarios. Estos delimitadores jerárquicos suelen ser acordados al inicio de la relación laboral.

El TRH muchas veces está fundamentado en la oralidad; sin embargo, este modo de llegar a acuerdos tiene concepciones diferentes para las empleadas y para los y las empleadoras. Por un lado, las domésticas tienden a memorizar y cumplir a cabalidad los pedidos expresados por sus jefas. En lo dicho, ellas encuentran las respuestas para conservar la armonía en los hogares para los que trabajan. Por otro lado, los y las empleadoras tienden a olvidar, ignorar, o postergar los compromisos y promesas dichas a sus empleadas cuando la relación laboral inició. Estas diferencias en la concepción de la oralidad revela que de ningún modo está relacionada con la informalidad, o que significa una licencia para el incumplimiento. Es importante considerar que la oralidad en muchos territorios precolombinos significó, y sigue significando para sus herederos, un compromiso asumido e inamovible; sin embargo, en las relaciones laborales dentro del sistema capitalista y occidental es abordado según la propia conveniencia: cuando se dice exigiendo, se espera que la servidumbre cumpla; cuando se dice prometiendo, se espera que el otro no espere lo ofrecido. Esto provoca que constantemente se pida a las domésticas resolver más y más tareas sobre la marcha. Esto no debe confundirse, de ningún modo, con renegociación del quehacer.

Además de órdenes, aumento y sobrecarga de tareas, las domésticas enfrentan instrucciones poco específicas todo el tiempo. No solo el trabajo de limpieza, sino también el trabajo de

crianza está sujeto al sentido común. Para Geertz (1983) señala que tales conocimientos se caracterizan por ser asistemáticos, transparentes, pragmáticos, naturales. En este sentido, se espera ciertos comportamientos, costumbres y modos de hacer dictados, no solo por la cultura en la que se está inmerso en una determinada situación, sino también en la diferenciación social entre géneros, clases, racialidades, edades, proveniencias, etcétera. Según el sentido común, los conocimientos sobre los quehaceres domésticos son considerados como parte de la educación femenina informal. Se asume que las mujeres deben saber cocinar, limpiar, lavar, cuidar. Se asume también que todas saben cocinar, limpiar, lavar, cuidar de una misma forma. Bajo este parámetro, el sentido común de la empleada y de la patrona se contraponen. Muy pocas empleadoras se detienen a explicar paso a paso qué es lo que necesitan de sus trabajadoras. Por el contrario, las patronas asumen que la empleada cocinará, limpiará, lavará, cuidará como a ellas les gustaría que lo hagan. Cuando sus expectativas no son cumplidas, las empleadoras regañan a sus trabajadoras, las culpan por hacer un trabajo por el que nunca recibieron instrucción, y de este modo los conocimientos propios quedan en desventaja en esta relación de subordinación.

En el TRH hay ausencia de horizontalidad y de reciprocidad entre las partes. Las empleadoras buscan maniobrar para asegurar su posición de ventaja, sea a través de estímulos negativos como los regaños o las amenazas de despido, o a través de estímulos positivos como interacciones cercanas, consejos, apadrinamientos, donaciones. Las formas de ayuda decantan en una amistad asimétrica y esta cerca a las trabajadoras a aceptar aquello con lo que está en desacuerdo, dificulta la apelación a sus derechos laborales correspondientes por ley como salario mínimo, horarios de trabajo, vacaciones, prestaciones, seguridad social, y garantías de vida e imposibilitan negarse a hacer ‘favores’ como trabajo en horas y jornadas extra o cumplimiento de trabajos excepcionales pero exhaustivos, como la preparación de comida para familiares u organización de reuniones, encuentros o fiestas. Los falsos incentivos comprometen a las domésticas a ‘devolver’ las benevolencias de sus empleadores; a esto le denominan ‘gratitud’. Este tipo de maternalismo no es lineal ni estático, sino que está influenciado por la situación económica, nivel de escolaridad, edad, proveniencia de la trabajadora, pero en mayor o menor medida se convierte en un mecanismo de control por parte de las empleadoras.

La mezquindad de gran parte de los y las empleadores está revelada en otros aspectos del trabajo como la distribución del espacio, al designar a las domésticas pequeños clósets o cuartos ubicados lejos del resto del *espacio doméstico-espacio afectivo*, tener reparos con

permitirles utilizar los baños de la casa que más cercanos estén a ellas en el momento en el que sientan necesidad de orinar o defecar, y no permitirles tomar duchas o proporcionar un espacio digno para asearse después de trabajar durante tantas horas seguidas haciendo esfuerzo físico. Las dinámicas espaciales no están limitadas al interior. Las formas en las que las domésticas interactúan con el exterior también las vuelven vulnerables. Muchas de ellas, al ser migrantes internas, residen en las periferias de la ciudad y deben desplazarse por la ciudad para llegar hasta las casas de sus empleadores. En el momento en el que entran, se sumergen en un mundo ajeno que las aísla. Los tiempos de tránsito les permite interactuar con el espacio público.

Además de la precarización, el trato desigual, el abuso laboral, el sobreesfuerzo físico, el aislamiento, el acoso sexual también es una constante. A veces, este se limita a comentarios o cercanías incómodas por parte de los empleadores. Otras veces, el acoso se traduce en visitas inesperadas a los espacios designados para las trabajadoras (TRH), propuestas explícitas e incluso toqueteos. El acoso también puede escalar y convertirse en violencia sexual. Gran parte de las trabajadoras tiene al menos una anécdota para contar en la que han sido, sino acosadas, ultrajadas. Esto es una consecuencia de la concepción del Trabajo Remunerado del Hogar como un trabajo de servidumbre, donde no solo el trabajo sino el cuerpo ejecutor de ese trabajo le pertenece a quien es capaz de costearlo. Las dinámicas alrededor de la comida también denotan desigualdad. Es común que las domésticas estén imposibilitadas para comer en los mismos espacios y al mismo tiempo que la familia empleadora. Y si están posibilitadas, es probable que tengan que levantarse constantemente para satisfacer las necesidades de la familia. Las domésticas suelen permanecer casi toda su jornada de pie. De hecho, está mal visto por las empleadoras que sus trabajadoras se sienten o tomen descansos en medio del trabajo. Los sobreesfuerzos físicos pueden provocar enfermedades a largo plazo cuyos tratamientos no son accesibles para las trabajadoras porque durante sus años de trabajo no tuvieron seguridad médica ni seguridad social.

Las dinámicas familiares de las trabajadoras remuneradas del hogar tienden a vislumbrarse en dos escenarios. El primero, en el que algunas de ellas eligen juntar el cuidado de sus hijos con el trabajo para permanecer el mayor tiempo posible junto a ellos, considerando que el TRH ocupa una franja horaria extensa, sumada a las horas de movilización. El segundo, en el que las trabajadoras prefieren mantener a sus hijos distantes de su trabajo porque ellas saben que sus hijos podrían ser considerados parte de la servidumbre y ser puestos a trabajar con el pretexto de ayudar a sus madres, y normalizando el trabajo infantil. Cualquiera de las

situaciones provoca, no sólo recuerdos sobre sus madres y la dureza del oficio, provenientes de la *impresiones sensibles* que el oficio dejó en ellos como hijas e hijas, sino también patrones comportamentales direccionados al servicio que son puestos en práctica en la vida diaria y en situaciones en las que no trabajan para otros. Algunos de ellos logran reconocer estas formas de comportamiento y han logrado encontrar mecanismos para distanciarse, en lo posible, de heredar el oficio de sus madres. Si las hijas son mujeres, es más probable que ejerzan trabajos de cuidados. Si son hombres, es más probable que ejerzan trabajos de servicios. En todo caso, la meta es distanciarse del TRH. Un mecanismo que esos hijos e hijas así como sus madres han encontrado es el título de tercer nivel para sobrevivir de un empleo mejor remunerado. Sin embargo, esto no siempre distancia por completo a las generaciones que vienen. La necesidad los lleva, muchas veces, a sobrevivir de oficios aristas a sus profesiones.

A pesar de las dificultades intrínsecas al oficio, muchas mujeres permanecen en el trabajo remunerado del hogar porque, además de significar una certeza a nivel empleo y salario, significa agenciar en la realidad de los suyos desde la micropolítica. A través de su oficio, las trabajadoras (TRH) logran preparar espacios para que aquellos que las siguen los ocupen con más herramientas, oportunidades, recursos y alevosía que las que ellas tuvieron. Las trabajadoras domésticas ejercen este oficio para generar cambios en la propia estructura familiar a largo plazo y adquirir independencia económica y emocional. Si la distribución de tiempo en una jornada permite a las trabajadoras (TRH) un tiempo para hacer algo más que su oficio, el mantenimiento de su hogar, el cuidado de sus propios hijos o el descanso, algunas de ellas han encontrado formas de agenciar desde la agremiación, generando macropolítica y apostando por cambios sustanciales para otras mujeres que también ejercen el oficio, como la inclusión en el mercado de trabajo y la gestión de un reparto más igualitario del *trabajo doméstico-trabajo afectivo* y de cuidado en sus hogares. Aunque el TRH está repleto de injusticias y desigualdades, las mujeres que lo ejercen encuentran en el camino formas de transformar su saber-hacer para crear-encontrar, reproducir, transformar y mantener condiciones estables para sus vidas y la de los suyos. Confiar en este trabajo de investigación, compartir conmigo sus historias y guiarme en hallazgos e interpretaciones es una forma que 3 de ellas encontraron para construir una memoria propia y sentar archivo. Esto es por y para ellas.

Usar este trabajo como el mecanismo de *enfrentamiento-lucha-batalla* de un cuerpo intergeneracional atravesado por unas *impresiones sensibles* comunes a un oficio que ha

producido sensaciones y emociones en quienes lo ejercieron, nuestras abuelas-madres, y en nosotros, sus herederos, me hace pensar que el alcance de la academia es limitado. Por esta razón, por fuera de este trabajo de investigación, queda pendiente para mí idear un modo relacionado con mi quehacer de artista multidisciplinar, cineasta e investigadora. Para trascender las entradas taxonómicas de la teoría social, a las que personalmente percibo un tanto frías e insuficientes para lograr una *proximidad sensible* con el relato, quiero sentar precedente de la creación de un dispositivo artístico: una instalación que resulte de un proceso de creación artístico-pedagógico que le haga frente a lo impune, a lo no resuelto, a lo intempestivo, a lo común. La creación, a partir de ahora, será nuestro frente de réplica.

Quiero reimaginar las historias que me atraviesan y quiero abrir ese espacio para que, junto a otras trabajadoras (TRH), ejerzamos nuestro derecho a la ficción: a reconstruir nuestra memoria, resignificar nuestras historias y repensarnos como más que herederas del oficio, quiero alimentar esta investigación social y mi investigación personal artístico-creadora a través de una metodología situada y enunciada desde mi lugar como nieta de una Trabajadora Remunerada del Hogar. Por esto, asumo la responsabilidad de evidenciar las memorias, experiencias y desafíos del Trabajo Remunerado Del Hogar, promoviendo la reflexión, la sensibilización y el diálogo sobre la equidad de género, el trabajo decente y los derechos laborales en la sociedad. Para esto, la participación activa y el empoderamiento de un grupo de TRH cuyas reflexiones han sido trabajadas en colectivo, es fundamental, para la complementariedad de *impresiones sensibles*, pero también para la generación de la *memoria como política del cuerpo* a través de una metodología que considere sus voces pero que también permita la transformación, desde el cuerpo, de la memoria individual, familiar, colectiva e intergeneracional. Surge entonces la necesidad de sensibilizar a la sociedad, especialmente a un público urbano mestizo y/o blanco mestizo de clase media sobre la importancia del trabajo remunerado del hogar, los derechos laborales de las trabajadoras (TRH) y la necesidad de combatir la discriminación y la invisibilización de este sector laboral, a través de mi trabajo artístico.

Por mi abuela María,

por la vida digna que soñó para sus hijas,

por su bravura, determinación e intuición.

y por las trabajadoras (TRH) de la región:

‘La muchacha’, ¡nunca más!

Referencias

- Acosta, María Lucila, Reynalda Alva, Rocío Castro Bueno, Martha Patricia Neri Díaz y Silvia Urenda Fernández. 2007. "Prevención de la violencia sexual".
- Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948. "Declaración Universal de Derechos Humanos". París, 10 de diciembre. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Bourdieu, Pierre, y Loïc Wacquant. 2005. "Sobre las astucias de la razón imperialista". En *El misterio del ministerio. Pierre Bourdieu y la política democrática*, coordinado por Loïc Wacquant, 209-230. Barcelona: Gedisa.
- Brown, Tamara. 2011. *Raising Brooklyn: nannies, childcare, and Caribbeans creating community*. Nueva York: New York University Press.
- Brown, Tamara, y Erynn Masi De Casanova. 2009. "Mothers in the field: How motherhood shapes fieldwork and researcher-subject relations". *Women's Studies Quarterly* 37 (3-4): 42-57.
- Benería, Lourdes. 2003. "Economic rationality and globalization: A feminist perspective". En *Feminist economics today: Beyond economic man*, editado por Marianne Ferber y Julie Nelson. Chicago: University of Chicago Press.
- Benería Lourdes, y María Floro. 2006. "Informalización del mercado laboral, género y protección social: reflexiones a partir de un estudio en hogares pobres urbanos en Bolivia y Ecuador". En *La persistencia de la desigualdad. Género, trabajo y pobreza en América Latina*, 141-176. Quito: Rispergraf.
- Bernardino-Costa, Joaze. 2011. "Destabilizing the National Hegemonic Narrative: the Decolonized Thought of Brazil's Domestic Workers' Unions". *Latin American Perspectives* 38 (178): 33-45.
- Bidaseca, Karina. 2012. "Voces y luchas contemporáneas del feminismo negro. Corpolíticas de la violencia sexual racializada". <http://www.cinu.mx/AFRODESCENDENCIA.pdf>
- Brites, Jurema. 2014. "Domestic service, Affection, and Inequality: Elements of subalternity". *Women's Studies International Forum* 46: 63-71.
- Bryson, Valerie. 2005. "Production and Reproduction". En *Marx and Other Four-Letter Words*, editado por Valerie Bryson y Georgina Blakely, 127-142. Ann Arbor: Pluto Press.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha. 2009. "Aproximaciones a las teorías del care. Debates pasados. Propuestas recientes en torno al care como trabajo". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 14 (22): 137-156.
- Carabalí, Iliana, Isabel Folleco, Ana María Morales y Maribel Padilla. 2021. "Diagnóstico de la situación socioeconómica de las mujeres afroecuatorianas en el territorio ancestral de Imbabura y Carchi". <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17548.pdf>
- Cabezas Fernández, Marta. 2012. "10 años de lucha por la ley, 11 en el parlamento: las reivindicaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia durante la etapa neoliberal". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 44: 85-100.
- Cabrera Montúfar, Ximena. 2021. "Nociones sobre el cuidado: el cuidado como trabajo en sus implicaciones en la economía y la sostenibilidad de la vida". En *Economía para cambiarlo todo: feminismos, trabajo y vida digna*, compilado por Alejandra Santillana Ortiz, Karla Vizuete, Paula Serrano y Nora Fernández Mora, 81-94. Quito: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Callejo Gallego, Javier. 2002. "Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación". *Revista Española de Salud Pública* 76 (5): 409-422. doi:10.1590/S1135-57272002000500004

- Canevaro, Santiago. 2009. "Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las 'maneras de hacer'". *Revista de Antropología Social* 1: 63-86.
<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/campos/article/viewArticle/18579>
- 2014. "Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires". *Trabajo y Sociedad* 22: 175-193.
- CARE Ecuador. 2018. "Diagnóstico de situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador". <https://www.care.org.ec/project/estudio-trh/>
- 2019. "Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado en el hogar de niñas y adolescentes en Ecuador: resumen ejecutivo". <https://www.care.org.ec/estudio-sobre-el-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-en-el-hogar-de-ninas-y-adolescentes-en-ecuador-resumen-ejecutivo/>
- 2020. "Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador". <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-TRH-DIGITAL-feb.pdf>
- Carrión, Fernando. 1986. "Evolución del espacio urbano ecuatoriano". En *El proceso de urbanización en Ecuador (del siglo XVIII al siglo XX)*, compilado por Fernando Carrión. Quito: El Conejo.
- Casanova, Erynn Masi de. 2013. "Embodied Inequality: The Experience of Domestic Work in Urban Ecuador". *Gender & Society* 4 (27): 561-585.
- 2015. "Como cualquier otro trabajo: Organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador". *Revista Economía* 67 (106): 37-52.
- Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns. 2011. "Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales". En *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, editado por Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns, 13-96. Madrid: Catarata.
- Carrasquer Oto, Pilar. 2013. "El redescubrimiento del trabajo de los cuidados: algunas reflexiones desde la sociología". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 91-113.
- CDE (Centro de Documentación y Estudios) y ONU Mujeres. 2016. "Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina".
- Cea D'Ancona, María Ángeles. 2005. "La exteriorización de la xenofobia". *Centro de Investigaciones Sociológicas* 112: 197-230. <https://www.jstor.org/stable/40184716>
- Chaney, Elsa, y Mary García Castro, coords. 1989. *Muchachas No More, Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University.
- Chiriboga, Manuel. 1985. "Campesinado andino y estrategias de empleo: el caso de Salcedo". En *Población, migración y empleo en el Ecuador*, coordinado por Simón Pachano. Quito: ILDIS
- Codificación del Código del Trabajo. 1997. Registro Oficial 162, 26 de septiembre.
<https://images.investgo.cn/law/51063f0f-e52d-4671-a7b5-f8391faf3b59.pdf>
- Código de la Niñez y Adolescencia. 2003. Registro Oficial 737, 3 de enero.
- Código de Trabajo. 2005. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Código Orgánico Integral Penal. 2014. Registro Oficial Suplemento 180, 10 de febrero.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. 2005. “El derecho al trabajo. Observación General n.º 18”. Ginebra, 24 de noviembre.
- Comité de Naciones Unidas para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares. 2011. “Observación Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”. Ginebra, 23 de febrero. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8447.pdf>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 2005. “Recomendación General N° 26 sobre las trabajadoras migratorias”.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. 2014. *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador. Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: CNIG.
- 2016. Investigación economía del cuidado. *Trabajo remunerado y no remunerado. En base al análisis de los resultados de la Encuesta Específica de Uso del Tiempo 2012*. Quito: CNIG y Aecid.
- Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia. 2008. Resolución n.º 6. Registro Oficial 405, 18 de agosto.
- Constitución de la República del Ecuador. 2008. Registro Oficial 449, 20 de octubre.
- Cornwall, Andrea, María Oliveira, y Terezinha Gonçalves. 2013. “If You Don’t See a Light in the Darkness, You Must Light a Fire”. En *Organizing women workers in the informal economy: beyond weapons of the weak*, editado por Naila Kabeer, Ratna Sudarshan y Kirsty Milward. Londres: Zed Books.
- Da Motta, Alda Britto. 1992. “Emprego doméstico: revendo o novo”. *Caderno CRH* 5: 1-6.
- De Certeau, Michel. 1996. “La invención de lo cotidiano: artes de hacer”. En *Modos de hacer: arte crítico, esfera pública y acción directa*, editado por Paloma Blanco. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Delgado, Manuel. 2019. *El espacio público como ideología*. Madrid: Catarata.
- Destremau, Blandine, y Bruno Lautier. 2002. “Femmes en domesticité (les domestiques du Sud, au Nord et au Sud)”. *Revue Tiers Monde*: 249-264.
- Defensoría Pública. 2018. “Direcciones regionales a nivel nacional por solicitud del OSE”.
- Domínguez, María Elena. 2012. “La memoria: una política del cuerpo. Aesthetika, Revista Internacional sobre subjetividad”. *Política y Arte* 8 (1): 31-51.
- Ehrenreich, Barbara, y Arlie Russell Hochschild, eds. 2002. *Global woman: nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books.
- El Comercio*. 2019. “57% de empleadas domésticas no tiene afiliación al seguro social en Ecuador”, 20 de junio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/empleadas-domesticas-afiliacion-ecuador-subempleo.html>
- Elson, Diane. 1999. “Labor markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues”. *World Development* 27 (3): 611-627.
- England, Paula, y Nancy Folbre. 2003. “Contracting for care”. En *Feminist Economics Today: Beyond Economic Man*, editado por Marianne Ferber y Julie Nelson, 61-80. Chicago: University of Chicago Press.
- Escur, Núrica. “Las malcriadas”. *La Vanguardia*, 25 de mayo. <https://www.lavanguardia.com/opinion/20220525/8291075/malcriadas.html>
- Espinoza, Roque. 1984. “Hacienda, concertaje y comunidad en el Ecuador”. *Cultura* 7 (19).
- Esquivel, Valeria, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin. 2012. “Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado”. En *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*, 11-43. Buenos Aires: IDES.
- Fanon, Frantz. 1973. *Piel negra, máscaras blancas*. Buenos Aires: Abraxas.
- Fraser, Nancy. 2008 “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”. *Revista de Trabajo* 4 (6): 83-99.

- 2012. “La política feminista en la era del reconocimiento: un enfoque bidimensional de la justicia de género”. *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres* 19 (2): 267-286.
- Farrell, Gilda. 1985. “Migración temporal y articulación al mercado urbano de trabajo. Estudio de caso”. En *Economía política del Ecuador. Campo, región, nación*, editado por Louis Lefebvre. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Federici, Silvia. 2012. “La reproducción de la fuerza de trabajo en la economía global y la revolución feminista inacabada”. *Contrapunto* 5: 97-128.
- 2013. *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- 2018. *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Feldman, Lya, Eleonora Vivas, Zoraide Lugli, Joanmir Zaragoza y Viviola Gómez. 2008. “Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras”. *Salud Pública de México* 50 (6): 482-489.
- Foucault, Michel. 1977. “A preface to transgression”. En *Language, counter-memory, practice: Selected essays and interviews*, 29-52. Nueva York: Cornell University Press.
- 1998. *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Fleischer, Friederike, y Keren Marín. 2019. “Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá”. *EURE* 45 (135): 27-47.
- Frau Llinares, María José. 1998. *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Galindo, María. 2020. “No se puede descolonizar sin despatriarcalizar”. En *Piel blanca, máscaras negras: crítica de la razón decolonial*, coordinado por Makaran, Gaya y Gaussens, Pierre, 289-310.
- Gimenez, Martha. 1990. “The dialectics of waged and unwaged work: waged work, domestic labor, and household survival in the United States”. En *Work without wages: domestic labor and self-employment within capitalism*, Jane Collins y Martha Gimenez, 25-46. Albany: University of New York Press.
- Girard, Christiane. 1994. “Cidadanía e cultura - O universo das empregadas domésticas em Brasília (1970-1990)”. Tesis de doctorado, Universidade de Brasília.
- 1996. “Citoyenneté et culture de la domesticité des femmes noires au Brésil”. En *La citoyenneté sociale des femmes au Brésil. Action collective, reproduction, informalité et domesticité*, Bérengère Marques Pereira y Alain Carrier, 147-164. París: L'Harmattan.
- Goffman, Erving. 1970. “Sobre el trabajo de la cara”. En *Ritual de la interacción*, 13-47. Buenos Aires: Editorial Tiempo Contemporáneo.
- 2003. *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Goldsmith Connelly, Mary. 2006. “Política, trabajo y género: la sindicalización de las y los trabajadores domésticos y el estado mexicano”. En *Orden social e identidad de género: México, siglos XIX-XX*, coordinado por María Teresa Fernández, Carmen Ramos Escandón y Susie Porter, 217-246. Ciudad de México: CIESAS.
- Gorbán, Débora. 2013. “El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires”. *Revista de Estudios Sociales* (45): 67-79.
- Gorbán, Débora, y Ania Tizziani. 2014. “Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor”. *Women's Studies International Forum* 46: 54-62.

- Grüner, Eduardo. 2010. "Racismo/modernidad: una historia solidaria". *Arte Nuevo*, 27 de abril. <https://arte-nuevo.blogspot.com/2010/04/racismo-modernidad-una-historia.html>
- Guamán Hernández, Adoración, Raúl Lorente Campos. 2019. "La afiliación a la seguridad social del trabajo no remunerado del hogar: el modelo de Ecuador como ejemplo para un debate necesario". *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 28: 71-101.
- Guerrero, Andrés. 1975. *La hacienda precapitalista y la clase terrateniente en América Latina y su inserción en el modo de producción capitalista: el caso ecuatoriano*. Quito: Universidad Central.
- 1991. *La semántica de la dominación: el concertaje de indios*. Quito: Librimundi.
- 1994a. "Los oligarcas del cacao: Ensayo sobre la acumulación originaria". Quito: El Conejo.
- Guerrero, Andrés. 1994b. "Una imagen ventrilocua: el discurso liberal de la desgraciada racialidad indígena" a fines del siglo XIX" En *Imágenes e imagineros, representaciones de los indígenas ecuatorianos, siglos XIX y XX*, editado por Blanca Muratorio. Quito: FLACSO Ecuador.
- Guevara Ruiz, Carlos Enrique. 2014. "Relaciones de poder y estrategias de resistencia: proceso de modernización urbana en Quito, 1895-1932". Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
- 2015. *Ciudad, poder y resistencia. Modernización urbana de Quito, 1895-1932*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional.
- Gutiérrez Brito, Jesús. 2011. "Grupo de Discusión: ¿Prolongación, variación o ruptura con el focus group?". *Cinta de Moebio: Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales* 41: 105-122.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación. 2014. "Domestic work-affective labor: On feminization and the coloniality of labor". *Women's Studies International Forum* 46: 45-53.
- Güereca Torres, Raquel. 2016. "La historia de vida: una metodología crítica para el análisis de los procesos sociales". En *Guía para la investigación cualitativa: etnografía, estudio de caso e historia de vida*, coordinado por Raquel Güereca Torres, 127-160. Ciudad de México: UNAM.
- Hartmann, Heidi. 1994. "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo". En *Las mujeres y el trabajo*, compilado por Cristina Borderías. Barcelona: Icaria.
- Herrero, Mariana de Dios. 2011. "El empleo doméstico ¿de madres a hijas Un estudio de caso de dos generaciones". *La Aljaba Segunda Época* 15: 1-16.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2007. *Doméstica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of influence*. Berkeley: University of California Press.
- Howes, David. 2014. "El creciente campo de los estudios sensoriales". *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad* 15: 10-26.
- hooks, bell. 2020. *Teoría feminista*. Editora Perspectiva.
- 2021. *Enseñar a transgredir: La educación como práctica de la libertad*. Madrid: Capitán Swing.
- Hurtado, Osvaldo. 1986. "Dinámica de la urbanización". En *El proceso de urbanización en el Ecuador (del siglo XVIII al siglo XX)*, compilado por Fernando Carrión. Quito: El Conejo.
- IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). 2018. "Base IESS / Registro Civil".
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2018. "Pobreza por NBI. Ecuador en cifras". <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/pobreza-por-necesidades-basicas-insatisfechas>
- 2010. "Censo de Población y Vivienda". <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda/>

- 2017. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-desempleo-y-subempleo/>
- Intriago Guerra, Érika. 2016. “El principio de universalidad de los derechos humanos frente el derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en movilidad humana interna, pertenecientes a diversos grupos culturales del Ecuador desde la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador de 2008”. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Jelin, Elizabeth. 1977. “Migration and labor force participation of Latin American women: the domestic servants in the cities.” *Signs: Journal of Women in Culture and Society*: 129-141.
- Karides, Marina. 2002. “Linking Local Efforts with Global Struggle: Trinidad’s National Union of Domestic Employees”. En *Women’s activism and globalization: linking local struggles and transnational politics*, editado por Nancy Naples y Manisha Desai. Nueva York: Routledge
- Kinnunen, Taina, y Marjo Kolehmainen. 2019. “Touch and affect: Analysing the archive of touch biographies”. *Body & Society* 25 (1): 29-56.
- Kofes, Maria Suely. 1990. “Mulher, mulheres: diferença e identidade nas armadilhas da igualdade e desigualdade: interação e relação entre patroas e empregadas domésticas”, Tesis de doctorado, Universidad de São Paulo.
- Lan, Peichia. 2006. *Global Cinderellas: migrant domestics and newly rich employers in Taiwan*. Durham: Duke University Press.
- Lanas Medina, Elisa. 2017. Reformas al Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”. *Foro. Revista de Derecho* 24: 5-22. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/458>
- Lautier, Bruno, coord. 1994. *La mise en forme de la mobilité par l’emploi: les travailleurs du bâtiment et les employées domestiques en Amérique Latine (Brésil, Colombie, Chili)*. París: GREITD.
- Lautier, Bruno, y Jaime Marques Pereira. 1994. “Le rôle des représentations dans la constitution du marché de travail -Employées domestiques et ouvriers du bâtiment en Amérique Latine”. *Cahiers des Sciences Humaines de l’ORSTOM* 30 (2): 1-79.
- Le Breton, David. 2007. “La producción farmacológica de sí mismo”. En *Adiós al cuerpo*. Ciudad de México: La Cifra.
- León, Magdalena. 2013. “Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”. *Revista de Estudios Sociales* 45: 198-211.
- Lewkowicz, Ignacio. 2004. “Catástrofe, experiencia de una nominación”. En *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*, 149-166. Buenos Aires: Paidós.
- Ley Orgánica de Movilidad Humana. 2017. Registro Oficial Suplemento 938, 6 de febrero.
- Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres. 2018. Registro Oficial Suplemento 175, 5 de febrero.
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. 2015. Registro Oficial Suplemento 483, 20 abril.
- Lindón, Alicia. 2006. “La multiplicación de lo periférico en las cotidianidades femeninas: modos de habitar Menguados”. En *Romper barreras. Género y espacio en el campo y en la ciudad*, editado por Irene Molina, 41-56. Santiago de Chile: Ediciones El Tercer Actor.
- López, María Pilar, Marta Evelia Aparicio García y Virginia Dresch. 2006. “Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercibida como predictores de la salud: diferencias entre hombres y mujeres”. *Psicothema* 18 (3): 584-590.

- Loyo, María Gabriela, y Mario Velásquez. 2009. "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina". En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*".
- Low, Kelvin. "The nature of Torrens indefeasibility: Understanding the limits of personal equities". *Melbourne University Law Review* 33: 204: 234.
- Lupica, Carina. 2012. "Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos". *Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá* 31: 13-17.
- Maich, Kimberly. 2014. "Marginalized struggles for legal reform: cross-country consequences of domestic worker organizing". *Social Development Issues* 36 (3): 73-91.
- Mahmood, Saba. 2004. "Women's agency within feminist historiography". *The Journal of Religion* 84 (4): 573-579.
- Mahmood, Saba, y Charles Hirschkind. 2004. "Feminismo, fundamentalismo islámico y la política de la contrainsurgencia". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 20: 128-135.
- Marchán, Carlos. 1981. "Modelos y corrientes para el estudio de la hacienda latinoamericana". *Cultura* 6 (11).
- Marco Navarro, Flavia, y María Nieves Rico. 2013. "Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional". En *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, coordinado por Laura Pautassi y Carla Zibecchi, 27-58. Buenos Aires: Biblos.
- Massey, Doreen. 2004. "Lugar, identidad y geografías de la responsabilidad en un mundo en proceso de globalización". *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*: 77-84.
- 2009. "Concepts of space and power in theory and in political practice". *Documents d'Anàlisi Geogràfica* 55: 15-26.
- Massey, Doreen, y David Wield. 1992. "Science parks: A concept in science, society, and 'space' (A Realist Tale)". *Environment and Planning* 10 (4): 411-422.
- Menon, Geeta. 2013. "The Challenge of Organizing Domestic Workers in Bangalore: Caste, Gender and Employer-Employee Relations in the Informal Economy". En *Organizing women workers in the informal economy: beyond weapons of the weak*, Naila Kabeer, Ratna Sudarshan y Kirsty Milward. Londres: Zed Books.
- Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar. 2022. *Los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar: desafíos en la implementación de sus derechos humanos y laborales*. Quito: CARE Ecuador / ONU Mujeres / Universidad Andina Simón Bolívar / Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres / Consejo Nacional para la Igualdad de Género / UNTHA.
- Mies, Maria. 1992. "Liberación del consumo, o politización de la vida cotidiana". *Mientras Tanto*: 69-86.
- Ministerio del Trabajo. 2014. "Resumen ejecutivo de las(los) trabajadoras(es) remuneradas(os) del hogar".
- Ministerio del Trabajo. 2018. "Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, por solicitud del OSE".
- Mohanty, Chandra. 2008. "Bajo los ojos de occidente. Academia Feminista y discurso colonial". En *Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*, editado por Liliana Suárez y Rosalva Hernández, 112-161. Madrid: Cátedra.
- Moraña, Mabel. 2021. *Pensar el cuerpo: historia, materialidad y símbolo*. Barcelona: Herder Editorial.

- Moreno Zúñiga, Rebeca. 2013a. “El discurso oficial en el proyecto Monterrey, ciudad internacional del conocimiento”. *Humanitas: Anuario del Centro de Estudios Humanísticos* 2 (40-41): 121-156.
- 2013b. “Las empleadoras del Área Metropolitana de Monterrey: interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial”. *Trayectorias* 15 (37): 90-111.
- Obando Rosero, María Imelda. 2011. “Determinantes de la salud/enfermedad de las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado en el Ecuador, 2004: alcances y perspectivas”. Tesis de maestría, FLACSO Ecuador.
- OIT (Organización Internacional de Trabajo). 2010. “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- 2011. *Coverage of domestic workers by key working conditions laws*. Ginebra: OIT.
- 2011. “Medición del valor económico y social del trabajo doméstico”.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159561.pdf
- 2013. *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. Ginebra: OIT.
- ONU. 2022. “Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Desarrollo Sostenible”.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Orobitg Canal, Gemma. 2014. “La fotografía en el trabajo de campo: Palabra e imagen en la investigación etnográfica”. *Quaderns-e* 19 (1): 3-20.
- Pachano, Simón. 1988. “Campesinado y migración: algunas notas sobre el caso ecuatoriano”. En *Población, migración y empleo en el Ecuador*, coordinado por Simón Pachano. Quito: ILDIS.
- Pereyra, Facundo. 2013. “El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras”. *Revista de Estudios Sociales* 45: 54-66.
- Pereyra, Francisca. 2015. “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina: Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”. *Nueva Sociedad* 256: 89.
- Pérez Orozco, Amaia. 2007. *Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis I: ¿qué está ocurriendo?* Santo Domingo: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer.
- Pérez-Bustos, Tania y Sara Daniela Márquez. 2016. “Destejiendo puntos de vista feministas: reflexiones metodológicas desde la etnografía del diseño de una tecnología”. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad* 11 (31): 147-169.
- Pérez Sanz, Paula, y Carmen Gregorio Gil. 2020. “El derecho a la ciudad desde la etnografía feminista: politizar emociones y resistencias en el espacio urbano”. *Revista Invi* 35 (99): 1-33.
- Pizarro, Tania Marisel. 2019. “El amor en los tiempos del cuidado: Las jubilaciones de ama de casa como bifurcaciones del trabajo reproductivo no remunerado”. *De Prácticas y Discursos: Cuadernos de Ciencias Sociales* 8 (12): 1-12.
- Portocarrero, Gonzalo. 2013. “La utopía del blanqueamiento y la lucha por el mestizaje”. En *Hegemonía cultural y políticas de la diferencia*, editado por Alejandro Grimson, 165-200. Buenos Aires: CLACSO.
- Quintero, Fabiola Benítez, David Cantón Cortés y Leonor Guadalupe Delgadillo Guzmán. 2014. “Caracterización de la violencia sexual durante la infancia y la adolescencia”. *Psicología Iberoamericana* 22: 25-33.

- Ramirez-Machado, José Maria. 2003. "Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective". *Conditions of Work and Employment Series 7*: 1-106.
- Rivera Cusicanqui, Silvia. 2010. "Sociología de la imagen. Una visión desde la historia colonial andina". En *Ch'ixinakax utxiwa. Una reflexión sobre prácticas y discursos decolonizadores*, 19-33. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Rodríguez, Arantxa, Begoña Goñi y Gurutze Maguregi. 1996. *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz / CDEM.
- Rodríguez Enríquez, Corina. 2019. "Trabajo de cuidados y trabajo asalariado: desarmando nudos de reproducción de desigualdad". *Theomai 39-*: 1-22.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/154617>
- Rodríguez Enríquez, Corina, Gabriela Marzonetto y Virginia Alonso. 2019. "Organización social del cuidado en la Argentina: Brechas persistentes e impacto de las recientes reformas económicas". *Estudios del Trabajo 58*: 1-31.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/175560>
- Rodríguez Enríquez, Corina, y Laura Pautassi. 2014. *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ADC / CIEPP / ELA.
- Rodríguez Velázquez, Katsí Yari. 2011. "Entre la negación y la explotación: políticas de sexualidad sobre los cuerpos de las mujeres negras". En *Feminismos y poscolonialidad. Descolonizando el feminismo desde y en América Latina*, compilado por Karina Bidaseca y Vanesa Vázquez, 153-164. Buenos Aires: Ediciones Godot.
- Rosero Andrade, Glenda, 2021. "Maternidad y memoria: la revalorización de los afectos y cuidados como estrategia de resistencia". En *Economía para cambiarlo todo: feminismos, trabajo y vida digna*, compilado por Alejandra Santillana Ortiz, Karla Vizuete, Paula Serrano y Nora Fernández Mora, 95-108. Quito: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Rottenbacher de Rojas, Jan Marc. 2015. "La influencia de la ideología política y la intolerancia a la ambigüedad sobre diversas expresiones actitudinales del heterosexismo". *Pensamiento Psicológico 13 (2)*: 7-19.
- Sabido Ramos, Olga, 2020, "La proximidad sensible y el género en las grandes urbes: una perspectiva sensorial". *Estudios Sociológicos 37*: 201-231.
- Saffioti, Heleieth Iara Bongiovani. 1979. *Emprego doméstico e capitalismo*. Río de Janeiro: Avenir Editora.
- Salgado, Judith. 2003. "Discriminación, racismo y xenofobia". *Aportes Andinos. Globalización, Migración y Derechos Humanos 7*: 1-8.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/626>
- Sáenz, Alvaro. 1980. *Expulsión de fuerza de trabajo agrícola y migración diferencial, en: Ecuador: cambios en el agro serrano*. Quito: FLACSO Ecuador / CEPLAES.
- Sánchez Godínez, Elisa. 1997. *Trabajo doméstico: una aproximación*. San José: Proyecto Estado de la Nación.
- Santiago, María del Rosario. 2005. *Reflexiones acerca del trabajo de las mujeres. Cuestiones de género*. León: Universidad de León.
- Santos Alarcón, Diana Sofía. 2012. "Aproximación a un mundo oculto: la experiencia del trabajo doméstico en refugiadas colombianas". Tesis de maestría, FLACSO Ecuador.
- Santos Ortega, Juan Antonio. 1995. *Sociología del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sanz Hernández, Alexia. 2005. "El método biográfico en investigación social: potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales". *Asclepio 57 (1)*: 99-116. <https://doi.org/10.3989/asclepio.2005.v57.i1.32>
- Scott, Joan. 1999. "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *Un nuevo saber: los estudios de mujeres. Sexualidad, género y roles sexuales*, compilado por

- Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson, 37-75. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación). 2017. *Toda una Vida. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Quito: SENPLADES.
- Sierra, Gustavo Adolfo, 2010. “La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy”. *Revista Económicas CUC* 31 (1): 61-71.
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1183>
- Simmel, George. 2002. *Sobre la individualidad y las formas sociales*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- 2005. “La metrópolis y la vida mental”. *Bifurcaciones* 4: 1-10.
- 2014. “Digresión sobre la sociología de los sentidos”. En *Sociología 1. Estudios sobre las formas de socialización*, 622-637. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. 1985. “The Rani of Sirmur: An essay in reading the archives”. *History and Theory* 24 (3): 247-272.
- Stefoni, Carolina. 2009. “Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile”. En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, 191-232.
- Stewart, Janet. 1999. “Georg Simmel at the lectern: The lecture as embodiment of text”. *Body & Society* 5 (4): 1-16.
- Synnott, Anthony. 1991. “A sociology of smell”. *Canadian Review of Sociology* 28 (4): 437-459.
- Torns, Teresa. 2008. “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales* 15: 52-73.
- Troya, María Fernanda. 2012. “Un segundo encuentro: la fotografía etnográfica dentro y fuera del archivo”. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* 42: 17-31.
- Toledo González, Mónica Patricia. 2013. “El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado”. *Trayectorias* 15 (36): 45-64.
- Vannini, Alessandro, y Patrick Cramer. 2012. “Conservation between the RNA polymerase I, II, and III transcription initiation machineries”. *Molecular Cell* 45 (4): 439-446.
- Vannini, Phillip, Dennis Waskul y Simon Gottschalk. 2013. *The senses in self, society, and culture: A sociology of the senses*. Londres: Routledge.
- Vogel, Lise. 2017. *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Londres: Haymarket Books.
- Vega, Cristina. 2009. *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: Editorial UOC.
- Vega, Cristina, y Encarnación Gutiérrez. 2014. “Presentación del Dossier: Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos Presentación del Dossier” *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 50: 9-26.
- Weinstein, José. 1989. *Los jóvenes pobladores en las protestas nacionales (1983-1984): una visión sociopolítica*. Santiago de Chile: CIDE.
- Weinstein, Deena, y Michael Weinstein. 1984. “On the visual constitution of society: The contributions of Georg Simmel and Jean-Paul Sartre to a sociology of the senses”. *History of European Ideas* 5 (4): 349-362.

Entrevistas

- Entrevista a Grijalva, entre enero y diciembre de 2020.
- Entrevista a Fanny Beatriz, febrero de 2022.
- Entrevista a Marilú, marzo de 2022.
- Entrevista a Jenny, entre enero y septiembre de 2022.

Entrevista a Alberto, marzo de 2022.

Entrevista a Rubén, abril de 2022.

Entrevista a Olmedo, enero de 2022.

Entrevista a Cristóbal, enero de 2022.

Entrevista a Clara, enero de 2022.

Entrevista a Irma Bautista Nazareno, directora de la Coordinadora Nacional de Mujeres Negras, 5 de abril de 2022.

Entrevista a Lenny Quiroz, presidenta de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines, 30 de marzo de 2022.